

PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO



E.S.E. HOSPITAL
Nuestra Señora de
LA CANDELARIA
Guarne, Antioquia

GUARNE 2026

POR FAVOR NO
IMPRIMIR ESTE
DOCUMENTO

	<p style="text-align: center;">PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO</p>	Código: 1242-20-20
		Version: 07
		Fecha de actualización: Enero de 2026
		Página 2 de 18

INTRODUCCIÓN

El contar con funcionarios íntegros, competentes y comprometidos que realicen una contribución importante al logro de los objetivos y planes institucionales en este caso especial a los de la ESE Hospital Nuestra Señora de la Candelaria del municipio de Guarne, dónde se tienen en cuenta los procedimientos de personal, dando cumplimiento a la política estatal de gestión del recurso humano e innovando en prácticas de mejoramiento continuo, lo cual aumenta la competitividad de los funcionarios.

La gestión del recurso humano se constituye en un sistema integrado cuya esencia es la coherencia que debe existir entre el desempeño de las personas y la estrategia de una organización, tendientes a obtener resultados positivos, en este orden de ideas el plan estratégico de Talento Humano busca contribuir al mejoramiento de sus competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida de los servidores.

En dicho plan se identifican y cubren las necesidades cuantitativas y cualitativas del personal, para definir las acciones a realizar en tres procesos

La Administración Pública se ve enfrentada constantemente a distintos retos y desafíos en virtud de los cambios del mundo actual y el permanente desarrollo tecnológico, lo cual redundará en una mayor y mejor demanda de servicios por parte de la ciudadanía; esto, aunado a las tendencias políticas, sociales y económicas, en especial dentro del post conflicto que se implementa en nuestra nación, las cuales requieren de una fuerza de trabajo idónea en el marco del desarrollo y la motivación que permita no solo atraer a los mejores servidores, sino que además se logre estimularlos y retenerlos, para lo cual se requiere implementar políticas sólidas de estímulos que agreguen valor a la gestión del recurso el más importante de toda organización, su gente.

Es así como, en el marco de la planeación estratégica de Función Pública, además de orientar la gestión al cumplimiento de los objetivos estratégicos alineados con el Plan Nacional de Desarrollo y en concordancia con el objetivo institucional “Enaltecer al servidor público y su labor”, la planeación estratégica del talento humano para la vigencia 2024 en la Entidad, se enfoca en agregar valor a las actividades de desarrollo y estímulos de sus servidores, a través del mejoramiento de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida, de tal manera que esto redunde en su satisfacción, motivación y compromiso, para que conlleve a la prestación de servicios acordes con las demandas de la ciudadanía y en aras de contribuir a factores determinantes para mejorar la productividad.

El plan se encuentra enmarcado en 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 ESE Hospital Nuestra Señora de la Candelaria fortalecerá mecanismos de diálogo sobre el servicio público como fin del Estado, que permitan vigilar la integridad en las

	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	Código: 1242-20-20
		Version: 07
		Fecha de actualización: Enero de 2026
		Página 3 de 18

actuaciones de los servidores y desarrollará actividades pedagógicas e informativas con temas asociados a integridad, logrando un cambio cultural.

Así mismo, es necesario considerar en el Plan Estratégico del Talento Humano, los atributos de calidad que se deben tener en cuenta en el proceso de vinculación de los servidores a la ESE Hospital Nuestra Señora de la Candelaria, entre otras, gestionado de acuerdo con las prioridades fijadas en la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación del MIPG, vinculaciones mediante el mérito, de acuerdo con los perfiles y competencias definidos para atender las prioridades estratégicas y satisfacer las necesidades de los grupos de valor.

De esta manera, los servidores deben ser conocedores de las políticas institucionales, del direccionamiento estratégico y la planeación, de los procesos de operación y de su rol fundamental dentro de la Entidad, fortalecidos en sus conocimientos y competencias, de acuerdo con las necesidades institucionales, comprometidos en llevar a cabo sus funciones con atributos de calidad en busca de la mejora y la excelencia.

Para que lo anterior sea posible, es necesario que las condiciones laborales de los servidores se enmarquen en un adecuado ambiente de trabajo para lograr la prevención del riesgo laboral, pero también es indispensable que por su parte haya el compromiso del autocuidado, todo esto, con el fin de generar la satisfacción de sus necesidades y las de su grupo familiar, que contribuyan al mejoramiento continuo de su calidad de vida, dentro de políticas de Talento Humano.

Dentro de las Instituciones la planeación organizacional es el fundamento de las gestiones realizadas con el objeto de definir los procesos para el cumplimiento de sus fines, en este marco la planeación del talento humano proyecta y establece necesidades de personal acordes con los objetivos de cada entidad.

Es de gran importancia conocer las características principales del personal que labora en la Institución para adelantar el proceso de planificación y llevar un sistema de información adecuado incidiendo positivamente en la misión de su recurso humano y los objetivos institucionales.

El plan anual de vacantes es un material de gestión que hace parte del Plan de Previsión de Recursos Humanos y del Plan Estratégico de Recursos Humanos enfocados así desde la Ley 909 de 2004.

El tener a disposición dentro de una Institución el Plan Anual de Vacantes permite conocer la oferta de empleo, necesidades de personal, identificar las necesidades actuales y del futuro, proyectar costos y optimizar la gestión del Talento Humano.

	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	Código: 1242-20-20
		Version: 07
		Fecha de actualización: Enero de 2026
		Página 4 de 18

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL


Planear, desarrollar y evaluar la Gestión del Talento Humano, a través de las estrategias establecidas para cada una de las etapas del ciclo de vida laboral de los servidores de la institución, en el marco de las rutas que integran la dimensión del Talento Humano, de tal manera que esto contribuya al mejoramiento de las capacidades, conocimientos, competencias y calidad de vida, en aras de la creación de valor público.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados, para un óptimo rendimiento.
- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores públicos de la institución y su desempeño laboral, generando espacios de reconocimiento (incentivos), esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades que satisfagan las necesidades de los servidores, así como actividades de preparación para el retiro de la entidad por pensión.
- Definir e implementar las pautas y criterios para anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el desempeño de las actividades de los servidores.
- Mantener la planta optima que requiere la institución para el cumplimiento de su misión y que permita la continuidad en la prestación del servicio.

ALCANCE


El Plan Estratégico de Talento Humano de la ESE Hospital Nuestra Señora de la Candelaria inicia con la detección de necesidades de cada uno de los componentes (Planes Operativos) y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en el mismo. Por consiguiente, aplica a la población de la institución (servidores públicos de carrera y libre nombramiento y remoción, provisionales y contratistas; dependiendo del plan), de acuerdo con la normatividad establecida.

 <p>E.S.E. HOSPITAL Nuestra Señora de LA CANDELARIA Gloria, Articuliz</p>	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	Código: 1242-20-20
		Version: 07
		Fecha de actualización: Enero de 2026
		Página 5 de 18

MARCO LEGAL

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

NORMATIVIDAD	APLICACIÓN ESPECÍFICA	TEMA 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 diciembre de 1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se exponen las generalidades de los bonos pensionales	Certificación del bono pensional
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Crea el sistema nacional de capacitación y estímulos para los empleados del estado	Plan institucional de capacitación – programa de bienestar social
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
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 enero de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo	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 julio de 2008	Establece normas para promover y regular el teletrabajo	Programa de Bienestar


	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	Código: 1242-20-20
		Version: 07
		Fecha de actualización: Enero de 2026
		Página 6 de 18

NORMATIVIDAD	APLICACIÓN ESPECÍFICA	TEMA RELACIONADO CON LA NORMA
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 de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG SST)
Ley 1801 del 29 de julio de 2016	Se expide el código nacional de policía y convivencia	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
Acuerdo 565 de 2016	Establece el Sistema Tipo Empleados de carrera y en periodo de prueba	Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño
MIPG	Manual Operativo – Dimensión No. 1	Talento Humano
GETH	Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano	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 de 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
Resolución 0312 de febrero 13 de 2019	Por la cual se definen los estándares mínimos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG SST)
Resolución No. 470 de marzo 20 de 2020	Por la cual se adoptan las medidas sanitarias obligatorias de aislamiento preventivo de personas.	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG SST)
Ley 2191 de 2022	Promueve la desconexión después de las horas de trabajo como un derecho.	Talento Humano
Nota: Toda norma asociada al proceso de Gestión de Talento Humano		

PREVIO A LA PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

Disposición de información:

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.

	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	Código: 1242-20-20
		Version: 07
		Fecha de actualización: Enero de 2026
		Página 7 de 18

Por lo anterior, el desarrollo de la Dimensión del Talento Humano en la ESE Hospital Nuestra Señora de la Candelaria cuenta con la información actualizada de la plataforma estratégica de la institución, régimen laboral (marco legal), caracterización de los servidores y de los empleos.

Caracterización de los servidores:

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 institución, como el principal insumo para la administración del Talento Humano.

Caracterización de los empleos:

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

NÚMERO DE EMPLEOS DE LA ENTIDAD	
NIVEL	PLANTA INSTITUCIONAL
Directivo	3
Profesional	21
Técnico	6
Asistencial	41
Total	71

Fuente: Elaboración propia Talento Humano ESE HNSC – corte enero 28 de 2026

Niveles	No. cargos	Mujeres	% Mujeres	Hombres	% Hombres	Vacantes	% Vacantes
Directivo	3	1	1,408	2	2,816	0	0
Profesional	21	10	14,08	11	15,49	5	7
Técnico	6	6	8,45	0	0	1	1,4
Asistencial	41	35	49,29	6	8,45	6	8,4
Total	71	52	73.2%	19	26,8%	12	10.17%

Fuente: Elaboración propia Talento Humano ESE HNSC – corte enero 28 de 2026

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

	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	Código: 1242-20-20
		Version: 07
		Fecha de actualización: Enero de 2026
		Página 8 de 18

MEDICIONES

Resultados de la Medición de Clima Organizacional.

El Objetivo de la medición del Clima Organizacional es “obtener información sobre lo que es valioso para los servidores y la forma en cómo perciben la ESE Hospital Nuestra Señora de la Candelaria”. Los resultados fueron los siguientes:

RESULTADOS CLIMA LABORAL				
Instrumentos	2018	2023	Variación	La estrategia se relaciona en el Plan Estratégico del Talento Humano
Clima y cultura, variables: Gestión del talento Dirección estratégica Liderazgo organizacional Satisfacción Valores Responsabilidad social empresarial				Estrategia de programa de bienestar y plan de seguridad y salud en el trabajo.
Liderazgo				Estrategia plan institucional de capacitación
Microclima (en mi área)				
Índice de clima corporativo (total instrumentos)				Estrategia de programa de bienestar y plan de seguridad y salud en el trabajo.

Fuente: Elaboración propia Talento Humano ESE HNSC – corte enero 28 de 2026

DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

El Plan Estratégico de Talento Humano en la institución, se desarrolla a través del ciclo de vida del servidor público; ingreso, desarrollo y retiro.

La implementación de este plan, se enfoca a potencializar las variables con puntuaciones más bajas, obtenidas tanto en el autodiagnóstico de la Matriz GETH, como en las otras mediciones 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.

Para la creación de valor público, la Gestión de Talento Humano en Función Pública, 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 que se asocian con cada una de las 7 dimensiones restantes de acuerdo con la siguiente tabla:


	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	Código: 1242-20-20
		Version: 07
		Fecha de actualización: Enero de 2026
		Página 9 de 18

TABLA DE CONVENCIONES DIMENSIONES - MIPG	
D1	Talento humano
D2	Direccionamiento y planeación
D3	Gestión para resultados
D4	Evaluación de resultados
D5	Información y comunicación
D6	Gestión del conocimiento
D7	Control Interno

Por consiguiente, las acciones efectivas mencionadas anteriormente, se reflejan a lo largo de la siguiente matriz, que muestra la interrelación entre las dimensiones que se desarrollan a través de una o varias políticas de gestión y desempeño institucional señaladas en MIPG.

Dimensión del Talento Humano			Otras dimensiones asociadas	Proceso	Beneficiarios
Ruta	Variable	Actividades			
RUTA DE LA FELICIDAD - la felicidad nos hace productivos	Entorno físico	Elaborar e implementar el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme a la normatividad vigente.	D2	SG SST	Servidores y contratistas
		Adelantar inspecciones físicas a la entidad y ergonómicas a los servidores.	D2	SG SST	Servidores y contratistas
		Programar y ejecutar simulacros de evacuación de las instalaciones de la ESE HNSC (según el riesgo)	D2		
		Ejecutar lo correspondiente a Gestión Humana del Plan de continuidad del negocio.	D2		
	Equilibrio de vida	Ejecutar acciones de apoyo para la preservación del medio ambiente.	D2	Bienestar / SST	Servidores y contratistas
		Programar actividades de esparcimiento como: torneos internos (tardes de compartir y juegos de la infancia), clima laboral - riesgo psicosocial.	D2	Bienestar / SG SST	Servidores y contratistas
		Desarrollar la modalidad suplementaria de teletrabajo y horario flexible.	D3	Bienestar	Servidores
		Actualizar el plan anual de vacantes que prevea y programe los recursos necesarios para proveer las vacantes mediante concurso. Analizar las vacantes existentes según los tiempos requeridos para tal fin.	D2 - D5	Vinculación	Servidores

 <p>E.S.E. HOSPITAL Nuestra Señora de LA CANDELARIA Gloria, Articulat</p>	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	Código: 1242-20-20
		Version: 07
		Fecha de actualización: Enero de 2026
		Página 10 de 18

Dimensión del Talento Humano			Otras dimensiones asociadas	Proceso	Beneficiarios
Ruta	Variable	Actividades			
RUTA DEL CRECIMIENTO O - Liderando talento	Cultura del liderazgo	Solicitar a las asociaciones respectivas, hojas de vida de diferentes grupos étnicos, con el fin de incluirlas en los procesos de selección que adelanta la entidad.	D2 - D5	Vinculación	Integrantes de grupos étnicos
		Ajustar la estrategia de salario emocional y divulgación de la misma.	D2	Bienestar	Servidores
		Programar ejercicios dirigidos - actividad física (programa sano y feliz)	D2	Bienestar / SG SST	Servidores y contratistas
		Identificar y caracterizar los servidores con alteraciones en exámenes médicos ocupacionales.	D2	SG SST	Servidores
		Generar estrategia de reconocimiento de incentivos para los servidores de carrera administrativa y el mejor servidor de libre nombramiento y remoción y otras formas de reconocimiento para los demás servidores.	D2 - D3	Bienestar	Servidores
		Fomentar actividades deportivas, recreativas o de salud con la caja de compensación familiar y ARL.	D2	Bienestar	Servidores y contratistas
		Impulsar la política de integridad a través de la difusión del código de integridad	D3 - D5	Bienestar	
		Capacitar a los servidores en temáticas de innovación e incluirlo en el PIC (tienda de la confianza)	D2	Bienestar	Servidores
		Analizar la información trimestral acerca de las razones de retiro que genere insumos para el plan de previsión del talento humano.	D2 - D4	Retiro	Servidores
		Aplicar los mecanismos dispuestos por la dirección de gestión del conocimiento, para tal fin, una vez esté establecido.	D2 - D6	Retiro	
		Diseñar el plan institucional de capacitación según los lineamientos del plan nacional de formación y capacitación.	D2 - D4	PIC	
		Implementar el sistema propio de evaluación del desempeño.	D2 - D4	EDL	Servidores
		Promover la construcción de planes de mejoramiento	D2 - D4	EDL	



PLAN ESTRATEGICO
DEL TALENTO
HUMANO

Código: 1242-20-20

Version: 07


Fecha de actualización: Enero
de 2026

Página 11 de 18

Dimensión del Talento Humano			Otras dimensiones asociadas	Proceso	Beneficiarios
Ruta	Variable	Actividades			
		individual a quienes obtengan calificación de 85 puntos o menos			
	Bienestar del talento	Diseñar la estrategia de inducción para los servidores públicos que se vinculen a la entidad y desarrollar propuesta semestral para actualización o nueva estrategia de inducción.	D2	Capacitación	Servidores
		Diseñar la estrategia de reinducción a todos los servidores cada vez que se produzca actualización en la información y según requerimientos de norma.	D2 - D4	Reinducción	
		Capacitar o fomentar entrenamiento en el puesto de trabajo a los servidores en temáticas referentes a Gestión del Talento Humano y cultura organizacional e incluirlos en el PIC	D2 - D3	Capacitación	
		Promover actividad para la conmemoración del día del servidor público.	D2	Bienestar	Servidores y contratistas
		Realizar encuesta de retiro para identificar razones por las que los servidores se retiran de la entidad	D4	Retiro	Servidores
		Liderazgo en valores	Promover conjuntamente con los aliados designados por dependencia en la apropiación del código integral.	D3	Bienestar
	Capacitar o fomentar entrenamiento en el puesto de trabajo a los servidores en temáticas relacionadas con integración cultural y buen gobierno e incluirlas en el PIC.		D2 - D3	Capacitación	Servidores
	Servidores que saben lo que hacen	Mantener actualizada la matriz de caracterización de la población de la ESE HNSC.	D4	Vinculación	Servidores y contratistas
		Gestionar actividad para pre pensionados con la caja de compensación y la ARL	D2	Bienestar	Servidores
		Generar conjuntamente con la caja de compensación y la ARL, una estrategia a través de la cual se brinde apoyo emocional y herramientas para afrontar el cambio por parte de las personas que se retiran por pensión.	D2	Bienestar – Desvinculación asistida	

	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	Código: 1242-20-20
		Version: 07
		Fecha de actualización: Enero de 2026
		Página 12 de 18

Dimensión del Talento Humano			Otras dimensiones asociadas	Proceso	Beneficiarios
Ruta	Variable	Actividades			
		Suministrar los insumos para el proceso de evaluación de los gerentes públicos mediante los acuerdos de gestión.	D2	EDL	
		Capacitar o fomentar el entrenamiento en el puesto de trabajo a los servidores en temáticas relacionadas con: planificación, desarrollo territorial y nacional, contratación pública, derechos humanos, gestión administrativa, gestión de las tecnologías de la información, gestión documental, gestión financiera, gobierno en línea, participación ciudadana, servicio al ciudadano, derecho de acceso a la información.	D2	Capacitación	
		Orientar la entrega de puesto de trabajo de los servidores que se retiran de la institución, diseñar estrategias para lograr la transferencia del conocimiento de los servidores que se retiran a los que continúan vinculados.	D2 - D6	Retiro	
RUTA DEL SERVICIO - Al servicio de los ciudadanos	Cultura basada en el servicio	Promocionar la rendición de cuentas por parte de los gerentes (o directivos) públicos.	D2- D5 - D7	Talento Humano	Servidores y contratistas
RUTA DE LA CALIDAD - La cultura de hacer las cosas bien	Hacer siempre las cosas bien	Desarrollar el proceso de dotación de vestido y calzado de labor en la entidad.	D2	Bienestar / SG SST	Servidores
		Administrar la nómina y llevar los registros estadísticos correspondientes.	D2	Nómina	
		Actualizar los manuales de funciones y competencias laborales conforme con las necesidades de la institución.	D2 - D3 - D7	Talento Humano	Servidores
		Coordinar las actividades pertinentes para que los servidores de la institución presenten la declaración de bienes y rentas y realizar el respectivo seguimiento.	D4	Vinculación	
		Enviar oportunamente las solicitudes de inscripción o de actualización en carrera administrativa a la CNSC	D2 - D7	Vinculación	

	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	Código: 1242-20-20
		Version: 07
		Fecha de actualización: Enero de 2026
		Página 13 de 18

Dimensión del Talento Humano			Otras dimensiones asociadas	Proceso	Beneficiarios
Ruta	Variable	Actividades			
		Expedir y apropiar mediante acto administrativo del sistema propio de evaluación y los acuerdos de gestión	D3	EDL	
		Promover la conformación de Comisión de Personal	D2	Comités	
RUTA DE LA INFORMACIÓN - Conociendo el talento	Atendiendo personas a través del uso de los datos	Gestionar la información en el SIGEP respecto a lo correspondiente a Talento Humano	D2	SIGEP	Servidores
		Administrar la información de la planta de personal y generar reportes, articulado con la nómina	D2 - D5	Vinculación / Nómina	
		Administrar la información relacionada con la historia laboral de cada servidor.	D5	Vinculación /Permanencia /organización HL	
		Construir el historial de certificaciones para las respectivas solicitudes de bono pensional, de acuerdo con las normas establecidas	D2 - D5	Certificación de bono pensional	Servidores y ex servidores
		Consolidar las estadísticas de la información de gestión estratégica de Talento humano	D5	Talento Humano	Servidores y contratistas

6.1. Estrategias de Talento Humano 2026.

Mediante la Dimensión del Talento Humano del MIPG, el compromiso del proceso de Talento Humano, 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. Estas estrategias se definen a continuación:

6.1.1. Estrategia de Vinculación.

A través de esta estrategia el proceso de Talento Humano 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

	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	Código: 1242-20-20
		Version: 07
		Fecha de actualización: Enero de 2026
		Página 14 de 18

el personal competente que aporte a la consecución de las metas, en las diferentes áreas de la institución.

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 a la ESE Hospital Nuestra Señora de la Candelaria) generando un ambiente de motivación y sentido de pertenencia.

6.1.2. Estrategia de Programa de Bienestar y 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 2026, se enfocan en los diferentes resultados y recomendaciones (lineamientos ARL, exámenes médicos, tamizaje visual, tamizaje nutricional, encuesta de necesidades de Bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo, medición de clima laboral, diagnóstico de riesgo psicosocial) como línea para el desarrollo de actividades, teniendo en cuenta los siguientes aspectos de intervención que impacten a los servidores:

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

Dar continuidad a los programas de actividad física (programa sano y feliz), equilibrio de vida, alimentación sana (tienda de la confianza – lonchera saludable), salario emocional, liderazgo en valores, entorno físico, jornada de seguridad y salud en el trabajo - 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 consciencia 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.

Medir y evaluar el progreso mediante monitoreo de participación, absentismo e incidencia baja (evaluación y monitorización constante, que permita observar que actividades están funcionando mejor y de esta forma optimizar el rendimiento y la consecución de objetivos).

Horario Flexible: Seguimiento a la Resolución N°633 de 2016 por medio de la cual se establecen horarios laborales flexibles para los servidores de la ESE Hospital Nuestra Señora de la Candelaria de conformidad con la normatividad vigente, así como las estadísticas y la medición de impacto.

Teletrabajo: De acuerdo con la Resolución N°120 de 2017, por medio de la cual se establece la modalidad de teletrabajo en la ESE Hospital Nuestra Señora de la Candelaria, la entidad se compromete con las políticas, prácticas de gestión y fortaleciendo los procesos de

	<p style="text-align: center;">PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO</p>	Código: 1242-20-20
		Version: 07
		Fecha de actualización: Enero de 2026
		Página 15 de 18

selección, inducción, formación, capacitación, promoción y evaluación del desempeño, para los servidores según el proceso realizado cumplan los requerimientos que exige la modalidad teniendo en cuenta la política de teletrabajo de la entidad, para lo cual se debe tener en cuenta el referente normativo vigente a causa de la pandemia a la cual se ve avocada el mundo entero.

Reconocimiento: Generar acciones que enaltezcan al servidor público a través de reconocimiento por su compromiso, labor desempeñada, puntualidad, código de integridad, entre otras, generando valor a su gestión y siendo un modelo a seguir para los demás.

Estas acciones se mediarán a través del impacto generado en los servidores.

6.1.3. Plan de Incentivos.

Reconocer a los mejores servidores de carrera administrativa y el mejor servidor de libre nombramiento y remoción de los diferentes niveles jerárquicos, que fueron seleccionados en la entidad; así mismo, presentar propuesta para la selección de los mejores servidores de carrera administrativa por nivel jerárquico y el mejor servidor de libre nombramiento y remoción.


6.1.4. Estrategia Plan Institucional de Capacitación.

A través del Plan Institucional de Capacitación la estrategia estará enfocada en contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los servidores de la ESE Hospital Nuestra Señora de la Candelaria, promoviendo el desarrollo integral, personal e institucionalmente que permita las transformaciones que se requieren en los diferentes contextos.

De conformidad con lo anterior, se tendrá como insumo los análisis de resultados de las encuestas que evalúan la prestación del servicio aplicadas en la ESE Hospital Nuestra Señora de la Candelaria, los resultados de la evaluación del desempeño laboral, e igualmente en la aplicación de la encuesta de satisfacción que se obtenga de cada capacitación, lo cual redundará en la medición de impacto del plan de capacitación.

6.1.5. Estrategia de evaluación del desempeño.

Estará orientada a solicitar y analizar los planes de mejoramiento individual de aquellos servidores que cuenten con un puntaje menor de 85 puntos, para contribuir en el fortalecimiento integral del servidor. Así como a generar una estrategia respecto a la entrega de las evaluaciones del desempeño definitivas por áreas y la implementación del sistema propio de evaluación del Desempeño de la ESE Hospital Nuestra Señora de la Candelaria, la cual debe estar alineada con el código de integridad, que permite ser la guía

	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	Código: 1242-20-20
		Version: 07
		Fecha de actualización: Enero de 2026
		Página 16 de 18

de comportamiento a través de la evaluación de las competencias comportamentales; teniendo en cuenta que esta permitirá el cumplimiento de la política de integridad.

6.1.6. Estrategia de Administración de Nómina.

El análisis de la información como planta de personal, salarios, estadísticas presupuestales e información básica de los servidores (personal, laboral y de estudios), se constituye como herramienta para capacitar, de conformidad con las necesidades del servidor, tales como: educación financiera, sobreendeudamiento y declaración de renta; de igual forma, se considera también estratégico el control al nivel de endeudamiento que no puede sobrepasar el 50% del salario mensual del funcionario, así como lo expresa la Ley 1527 de 2012.

6.1.7. Estrategia de Gestión de la información

La estrategia se enfoca en continuar incrementando la información consolidada en los procedimientos de Talento Humano, que permita suministrar los reportes de las actividades y los seguimientos correspondientes a los informes presentados por el área a las demás dependencias que lo requieran, mejorando la calidad de información y los tiempos de respuesta como insumo para la toma de decisiones y la mejora continua.

6.1.7.1. Expedición de certificaciones para bono pensional.

Implementar la herramienta de certificación electrónica entregada por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público con la finalidad de suministrar información oportuna y confiable al momento de redención de los bonos pensionales solicitados por los ciudadanos, según directrices del Ministerio. Así mismo, fortalecer la capacitación y actualización normativa que favorezcan el diligenciamiento de los formatos utilizados para el trámite oportuno y eficiente.

6.1.7.2. Archivo de Historias Laborales.

Para el mejoramiento del proceso, se implementará la siguiente estrategia:

Para todos los documentos que al ser creados deben ir insertados en los expedientes de historias laborales, se debe pedir la orientación a Gestión Documental para crear el expediente, se debe organizar el índice en cada expediente de la respectiva historia laboral (lo cual permite una búsqueda más rápida de la información requerida en cualquier momento); lo anterior, permite que los expedientes de historias laborales estén actualizados.

	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	Código: 1242-20-20
		Version: 07
		Fecha de actualización: Enero de 2026
		Página 17 de 18

6.1.8. Estrategia Situaciones Administrativas.

Consolidar la programación de vacaciones remitida por las diferentes áreas de la ESE Hospital Nuestra Señora de la Candelaria (organizar el plan de vacaciones de la respectiva vigencia), que permita prever situaciones administrativas que afectan a los servidores de la ESE, contribuyendo a una proyección y expedición anticipada de los actos administrativos, optimizando tiempos y previniendo la afectación en la prestación del servicio. Así mismo, la notificación oportuna de los actos administrativos, generar bienestar en los servidores, constituyéndose en un insumo para articular la ruta de la felicidad, el bienestar y el código de integridad en los empleados.

6.1.9. Estrategia en el Procedimiento de Retiro

El proceso de Talento Humano, mediante el instrumento diseñado, enfoca su estrategia en identificar y analizar las causas de retiro de los servidores de la entidad y formula las sugerencias respectivas según los requerimientos.

Así mismo, incentivando a los servidores a través de las actividades de los planes y programas de Talento Humano en los cuales se incluyan beneficios sociales y las variables de salario emocional establecidas en la ESE Hospital Nuestra Señora de la Candelaria y generando actividades conjuntamente con la Caja de Compensación y la ARL, a través de la cual se brinde apoyo emocional y herramientas para afrontar el cambio por parte de las personas que se retiran por pensión o cualquier otro motivo inesperado y velar por la implementación de los mecanismos dispuestos por la Dirección de Gestión del Conocimiento, para tal fin, una vez estén establecidos.

7. EVALUACIÓN 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 seguimiento.

El mecanismo - diseñado e implementado por el proceso de Talento Humano, a través de una herramienta (matriz de seguimiento), permite el control y cumplimiento de los temas estratégicos y operativos en el marco de la planeación del Talento Humano.

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

	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	Código: 1242-20-20
		Version: 07
		Fecha de actualización: Enero de 2026
		Página 18 de 18

Control Interno para la evaluación de dependencias. Allí se evidenciará la Gestión Estratégica de Talento Humano tanto cualitativa como cuantitativamente.

c. FURAG II (Formato único de reporte de avance de la gestión).

Este instrumento está diseñado para la verificación, medición y evaluación de evolución de la Gestión Estratégica de Talento Humano de la ESE Hospital Nuestra Señora de la Candelaria frente a la eficacia y a los niveles de avance, como una mirada complementaria y como línea para el mejoramiento continuo en la gestión. Se diligenciará en las fechas establecidas lo concerniente a la política de desarrollo administrativo - Gestión del Talento Humano.

Los resultados obtenidos de esta medición, permitirán la formulación de acciones de mejoramiento a que haya lugar, en beneficio de la institución y del recurso más valioso de la ESE Hospital Nuestra Señora de la Candelaria.

DESCRIPCIÓN		FECHA
<i>Elabora: Claudia Ochoa Vásquez – Técnica en Administración de Personal</i>		<i>Enero de 2026</i>
<i>Revisa: Lina María Lizarralde Bonilla, Subdirectora Científica</i>		<i>Enero de 2026</i>
<i>Aprueba: Gabriel Jaime Betancur Duque, Gerente</i>		<i>Enero de 2026</i>
<i>Acto administrativo: Resolución 011 de 2026</i>		<i>Enero 20 de 2026</i>
CONTROL DE ACTUALIZACIONES		
Versión	Fecha	Cambios
01	<i>Enero de 2020</i>	<i>Se crea el documento</i>
02	<i>Enero de 2021</i>	<i>Actualización de vigencia</i>
03	<i>Enero de 2022</i>	<i>Actualización de vigencia</i>
04	<i>Enero de 2023</i>	<i>Actualización de vigencia</i>
05	<i>Enero de 2024</i>	<i>Actualización de vigencia</i>
06	<i>Enero de 2025</i>	<i>Actualización de vigencia</i>
07	<i>Enero de 2026</i>	<i>Actualización de vigencia</i>