



ESE UNIVERSITARIA DEL ATLANTICO
PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

CODIGO: PN-NS-001

VIGENCIA: Enero 2025

VERSION:01

Página 1 de 21

PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

ESE UNIVERSITARIA DEL ATLÁNTICO

 <p>e.s.e UNIVERSITARIA DEL ATLÁNTICO</p>	<p>ESE UNIVERSITARIA DEL ATLANTICO PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO</p>	CODIGO: PN-NS-001
		VIGENCIA: Enero 2025
		VERSION:01
		Página 2 de 21

TABLA DE CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN	3
2.	ALCANCE	3
3.	OBJETIVOS	3
3.1.	GENERAL.....	3
3.2.	ESPECÍFICOS.....	4
4.	COMPONENTES	4
5.	MARCO LEGAL Y NORMATIVO	4
6.	MARCO CONCEPTUAL Y TEÓRICO.....	9
6.1.	DEFINICIONES	9
7.	PREVIO A LA PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO.....	9
7.1.	FUENTES DE INFORMACIÓN.....	9
7.2.	CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN	10
7.3.	CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS	10
8.	DESARROLLO DEL PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO 2025.....	10
9.	PLANES Y PROGRAMAS	12
9.1.	PLAN ANUAL DE VACANTES Y PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS	12
9.2.	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS.....	15
9.3.	PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	16
9.4.	PLAN DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	16
10.	POLÍTICA DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO	17
11.	MISIÓN DE LA DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO	18
12.	VISIÓN DE LA DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO.....	18
13.	FORMULACIÓN DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	18
14.	EVALUACIÓN DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	19
15.	INDICADORES.....	19
16.	FICHA DE CONTROL DE CAMBIOS.....	20
17.	APROBACIÓN DEL DOCUMENTO	20
18.	BIBLIOGRAFÍA.....	20
19.	ANEXOS.....	21

 <p>e.s.e UNIVERSITARIA DEL ATLÁNTICO</p>	<p>ESE UNIVERSITARIA DEL ATLANTICO PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO</p>	CODIGO: PN-NS-001
		VIGENCIA: Enero 2025
		VERSION:01
		Página 3 de 21

1. INTRODUCCIÓN

Los retos a nivel institucional cada día exigen el compromiso para que las Entidades del Estado sean eficientes, satisfagan las necesidades y expectativas de los usuarios. Para esto es importante contar con servidores públicos competentes, no solo en lo que respecta a sus funciones sino también a sus competencias comportamentales. Se requiere entonces fortalecer la Gestión Estratégica de Talento Humano, a través de los planes de acción a desarrollar durante la vigencia 2025.

Siguiendo los lineamientos del Plan Nacional de Desarrollo y el Plan de Desarrollo Institucional, la Planeación Estratégica del Talento Humano de la ESE Universitaria del Atlántico, se orienta al cumplimiento de los objetivos de la Entidad.

Para la vigencia 2025 la Planeación Estratégica del Talento Humano de la ESE Universitaria del Atlántico se enfoca en fortalecer cada una de las etapas del ciclo de vida de los servidores públicos: Ingreso – desarrollo - retiro. Robusteciendo las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida de los empleados al servicio de la ESE, que conlleven al compromiso y motivación de estos, que a su vez va a contribuir a la satisfacción de los usuarios.

En este sentido el Plan Estratégico de Talento Humano se encuentra articulado con MIPG en sus 7 dimensiones, que busca en cada colaborador, el cabal cumplimiento de sus funciones con calidad y guiado por los valores institucionales.

Por último, el Plan de Talento Humano contempla el Plan Institucional de capacitación con el objeto de desarrollar las habilidades, destrezas y competencias de los servidores públicos y de un Plan Institucional de Bienestar que propende por la calidad de vida de los colaboradores. Y no menos importante un ambiente de trabajo confortable, acorde con la Matriz de identificación de Riesgos y Peligros, fomentando el autocuidado como la mejor estrategia en la prevención de Accidentes de Trabajo y Enfermedad Laboral.

Este Plan Estratégico, incluye un diagnóstico interno, que permite evidenciar tanto las fortalezas como las debilidades en materia de Gestión Estratégica del Talento Humano.

2. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano inicia con la identificación de necesidades específica de cada uno de los planes, y culmina con el seguimiento y evaluación de las actividades desarrolladas en los mismos. Aplica a toda la Población de la ESE Universitaria del Atlántico, Servidores públicos de Período Fijo, Libre Nombramiento y Remoción, Carrera Administrativa, Provisionales, Trabajadores Oficiales y contratista, dependiendo del Plan y la normatividad vigente.

3. OBJETIVOS

3.1. GENERAL

Fortalecer a la institución, en lo que se refiere al desarrollo del Talento Humano de la ESE Universitaria del Atlántico, en aras de contribuir con el mejoramiento de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida de las personas, integrando los intereses individuales y las necesidades organizacionales para generar una cultura organizacional gratificante y el logro de las metas institucionales propuestas.

3.2. ESPECÍFICOS

- Integrar la gestión desarrollada por el área de Talento Humano al plan de desarrollo de la entidad
- Diseñar la misión, visión y política de talento humano.
- Establecer el Plan Operativo de la Dirección de Talento Humano de la ESE UNIVERSITARIA DEL ATLÁNTICO.
- Administrar la vinculación, desarrollo y retiro de los servidores de la ESE UNIVERSITARIA DEL ATLÁNTICO.
- Desarrollar el Programa De Bienestar Social Estímulos E Incentivos para contribuir al mejoramiento de la Calidad de Vida laboral de los servidores de la ESE UNIVERSITARIA DEL ATLÁNTICO.
- Fortalecer los conocimientos y habilidades de los servidores en el puesto de trabajo, a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación (PIC).
- Fortalecer la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través de la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

4. COMPONENTES

Los componentes que conforman el Plan Estratégico de Talento Humano son los siguientes:

- Plan Anual de Vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos
- Plan Institucional de Capacitación – PIC
- Sistema de Estímulos – Plan de Bienestar e Incentivos
- Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

5. MARCO LEGAL Y NORMATIVO

Las normas aplicables a los procedimientos de la Dirección de Talento Humano están relacionadas en la siguiente tabla:

Entidad que Emite Y Jerarquía de la Norma	Número / Fecha	Título	Procedimiento o Actividad al que Aplica
Congreso de la República - DECRETO	614 DE 1984	Implementó plan nacional de salud ocupacional	Panorama de riesgos, Brigadas de emergencia
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y Ministerio de Salud - RESOLUCIÓN	2013 de 1986	Reglamenta los COPASO	Panorama de riesgos, brigada de emergencia.

Entidad que Emite Y Jerarquía de la Norma	Número / Fecha	Título	Procedimiento o Actividad al que Aplica
Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y Ministerio de Salud - RESOLUCIÓN	1016 de 1989	Reglamenta los programas de salud ocupacional	Panorama de riesgos, brigada de emergencia
Congreso de la República - LEY	100 de 1993	Por el cual se establece el sistema integral de seguridad social	Panorama de riesgos
Ministerio de Gobierno DECRETO	1295 DE 1994	Establece la administración de riesgos profesionales	Panorama de riesgos
Presidencia de la República - DECRETO	1567 de 1998	Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado	Plan Institucional de Capacitación – Programa de Bienestar
Congreso de la República - 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.	Todos
Congreso de la República – DECRETO	1227 de 2005	Reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004	Todos
Congreso de la República - DECRETO	4500 de 2005	Reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004	Todos
Congreso de la República - LEY	1010 de 2006	Normas sobre acoso laboral	Todos
Congreso de la República - LEY	1064 de 2006	por la cual se dictan 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
Congreso de la República - LEY	1122 de 2007	Po la cual se modifica la Ley 100 de 1993	Panorama de riesgos
Congreso de la República - LEY	1221 de 2008	Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones	Programa de Bienestar

Entidad que Emite Y Jerarquía de la Norma	Número / Fecha	Título	Procedimiento o Actividad al que Aplica
Congreso de la República - LEY	1474 DE 2011	Estatuto Anticorrupción	Todos
Congreso de la República - LEY	1562 de 2012	Nueva Ley de Riesgos Laborales	Todos
Presidencia de la República - DECRETO	0019 DE 2012	Por el cual se dictan normas para suprimir o reformar regulaciones, procedimientos y trámites innecesarios existentes en la Administración Pública	Todos
Ministerio de Trabajo - RESOLUCIÓN	0652 de 2012	Establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas	Comité de Convivencia Laboral
Ministerio de Trabajo - RESOLUCIÓN	1356 de 2012	Modifica parcialmente la Resolución 652 de 2012	Comité de Convivencia Laboral
DAFP - DECRETO	2484 de 2014	Se reglamenta el Decreto 785 de 2005	Manual de Funciones
Presidencia de la República - DECRETO	1072 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST)
DAFP - DECRETO	1083 de 2015	Decreto único reglamentario de la función pública	Todos
Congreso de la República - LEY	1801 de 2016	Por la cual se expide el Código Nacional de Seguridad y Convivencia Ciudadana	Todos - modificado por el Art. 6 de la Ley 2000 de 2019
Congreso de la República - LEY	1811 de 2016	Por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el Código Nacional de Tránsito.	Programa de Bienestar
DAFP - Código de Integridad del Servidor Público Colombiano	2017	El DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva colombiana	Todos
DAFP - RESOLUCIÓN	0390 de 2017	Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación	Plan Institucional de Capacitación

Entidad que Emite Y Jerarquía de la Norma	Número / Fecha	Título	Procedimiento o Actividad al que Aplica
Presidencia de la República - DECRETO	894 de 2017	Por el cual se dictan normas en materia de empleo con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera	Plan Institucional de Capacitación
Ministerio del Trabajo - RESOLUCIÓN	1111 de 2017	Por la cual se definen 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 (SGSST)
Presidencia de la República - DECRETO	1499 de 2017	Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015	Todos
Congreso de la República - LEY	1857 DE 2017	Por medio de la cual se modifica la ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones	Programa de Bienestar
Presidencia de la República - 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	Todos - Vinculación
Presidencia de la República - DECRETO	0612 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	Todos
DAFP - RESOLUCIÓN	0667 de 2018	Por medio de la cual se adopta el catálogo de competencias funcionales para las áreas o procesos transversales de las entidades públicas	Todos

Entidad que Emite Y Jerarquía de la Norma	Número / Fecha	Título	Procedimiento o Actividad al que Aplica
Ministerio de Trabajo - DECRETO	0726 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.	Certificaciones laborales para bono pensional o cuota parte
Presidencia de la República - DECRETO	0815 de 2018	Competencias servidores públicos	Manual de Funciones
Presidencia de la República - DECRETO	1273 de 2018	Por el cual se modifica el artículo 2.2.1.1.1.7, se adiciona el Título 7 a la Parte 2 del Libro 3 del Decreto 780 de 2016, Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social, en relación con el pago y retención de aportes al Sistema de Seguridad Integral y Parafiscales de los trabajadores independientes y modifica los artículos 2.2.4.2.2.13 y 2.2.4.2.2.15 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST)
Presidencia de la República - 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	Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG
CNSC - Acuerdo	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 Período de Prueba	Evaluación del Desempeño

Entidad que Emite Y Jerarquía de la Norma	Número / Fecha	Título	Procedimiento o Actividad al que Aplica
Ministerio de Trabajo – RESOLUCIÓN	3546 de 2018	por la cual se regulan las prácticas laborales	Todos
Función Pública	2292 de 2023	Salario Mínimo legal	Todos
Presidencia de la República - DECRETO	222 de 2023	Por el cual se modifica el artículo 2.2.11.1.5 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública	Todos
Función Pública	293 de 2024	Límites máximos salariales entes territoriales	Todos
Función Pública	303 de 2024	Escala de viáticos	Todos

Nota: Las demás normas aplicables para los temas de Talento Humano y que no se encuentren en la presente relación.

Tabla 1. Normograma

Fuente: Elaboración propia Dirección de Talento Humano

6. MARCO CONCEPTUAL Y TEÓRICO

6.1. DEFINICIONES

7. PREVIO A LA PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

7.1. FUENTES DE INFORMACIÓN

1. Caracterización del Talento Humano
2. EL sistema de información y gestión del empleo público (SIGEP II). Contiene la información registrada por los servidores públicos de la ESE Universitaria del Atlántico asociada a los datos de hoja de vida y de declaración de bienes y rentas.
3. El formulario único de reporte de avances de la gestión (FURAG).
4. La matriz de gestión estratégica del talento humano (MGETH).
5. El diagnóstico y/o autoevaluación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) 2024.

6. El Sistema Tipo de la Evaluación de Desempeño Laboral – EDL de la Comisión Nacional del Servicio Civil. Permite realizar el control a la gestión del desempeño laboral de los servidores de carrera administrativa.
7. Nómina. En el Software Dinámica Gerencial se maneja el proceso de la nómina.

7.2. CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN

La Matriz de caracterización de los servidores públicos de la ESE mantiene actualizada datos relevantes de los funcionarios tales como: datos de identificación, cargo, código y grado, nivel jerárquico, fecha de ingreso, tiempo de servicio, situación administrativa, formación académica, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, y demás aspectos relevantes. Estos datos son fundamentales, ya que constituyen el principal recurso para la gestión eficiente del talento humano en la entidad.

7.3. CARACTERIZACIÓN DE LOS EMPLEOS

La planta de Personal de la ESE Universitaria del Atlántico está compuesta por 432 cargos, de los cuales 404 son empleos públicos y 28 son trabajadores oficiales.

La planta de personal por niveles es la siguiente:

NIVEL	NÚMERO DE CARGOS
DIRECTIVO	15
ASESOR	2
PROFESIONAL	66
TÉCNICO	32
ASISTENCIAL	289
TRABAJADORES OFICIALES	28
TOTAL	432

Tabla 2. *Planta de personal por nivel jerárquico*
Fuente: *Elaboración propia Dirección de Talento Humano*

8. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO 2025

El Plan Estratégico de Talento Humano de la ESE Universitaria del Atlántico, 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.

Para la implementación del Plan Estratégico de Talento Humano se tiene en cuenta los resultados del autodiagnóstico de la Matriz GETH, los resultados del FURAG, los resultados de la evaluación del desempeño,

	ESE UNIVERSITARIA DEL ATLANTICO PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: PN-NS-001
		VIGENCIA: Enero 2025
		VERSION:01
		Página 11 de 21

los informes de las diferentes auditorías realizadas a la Entidad, la evaluación de los planes de acción 2024, entre otras, priorizando las no conformidades o las puntuaciones más bajas, en orden de prioridades. Con el objetivo de cerrar las brechas entre los resultados obtenidos y los esperados.

La gestión de talento humano en la ESE Universitaria del Atlántico 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, de acuerdo con la siguiente tabla:



Por consiguiente, la matriz describe actividades a desarrollar desde la Dirección de Talento Humano que dan cuenta de la interrelación entre las dimensiones que se desarrollan a través de una o varias Políticas de Gestión y Desempeño Institucional, las cuales se encuentran señaladas en MIPG:



9. PLANES Y PROGRAMAS

Mediante la Dimensión del Talento Humano de MIPG, el compromiso de la Dirección de Talento Humano 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. Estos planes se desarrollarán así:

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

El Plan Anual de Vacantes es un instrumento que permite a la Entidad administrar y mantener actualizada la información sobre los cargos vacantes, para que estos sean provistos de manera definitiva siguiendo los lineamientos de la Comisión Nacional del Servicio Civil y la normatividad vigente.

Como se observa en la gráfica siguiente los cargos pertenecientes a la Planta de Personal de la ESE Universitaria del Atlántico se clasifican de la siguiente manera:

Clasificación del empleo	Número de cargos
Periodo fijo	2
Libre Nombramiento y Remoción	21
Carrera Administrativas (Ocupados en Propiedad)	61
Carrera Administrativa (Ocupados en Provisionalidad)	80
Carrera Administrativa (En Vacancia definitiva)	239

 ESE UNIVERSITARIA DEL ATLANTICO PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: PN-NS-001
	VIGENCIA: Enero 2025
	VERSION:01
	Página 13 de 21

Carrera Administrativa (Vacancia Temporal)	1
Trabajadores Oficiales	28

Tabla 3. Clasificación de los empleos

De los 432 cargos de la Planta de Personal, dos (2) corresponden a personal de termino fijo, veintiuno (21) son de libre nombramiento y remoción, sesenta y uno (61) están ocupados en propiedad dentro de la carrera administrativa, ochenta (80) se encuentran provistos de manera provisional y doscientos treinta y nueve (239) permanecen en vacancia definitiva y 1 en vacancia temporal. Además, veintiocho (28) corresponden a trabajadores oficiales.

NIVEL	NÚMERO DE CARGOS	NÚMERO DE CARGOS OCUPADOS
DIRECTIVO	15	14
ASESOR	2	2
PROFESIONAL	66	64
TÉCNICO	32	23
ASISTENCIAL	289	58
TRABAJADORES OFICIALES	28	28
TOTAL	404	161

Tabla 4. Número de empleos ocupados

Fuente: Elaboración propia Dirección de Talento Humano

De los empleos ocupados a la fecha identificamos:

- Quince (15) empleos corresponden al nivel directivo, en donde encontramos empleos cuya naturaleza concierne a la dirección general, formulación y adopción de políticas, planes, programas y proyectos orientados al cumplimiento de la misión y visión de la ESE.
- Dos (2) cargo del nivel asesor, incluye funciones que consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección.
- Sesenta y seis (66) cargos pertenecen al nivel profesional. Este nivel agrupa los empleos en donde su naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que, según su complejidad y competencias exigidas, les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales. Entre los empleos existentes se encuentran Médicos Especialistas, Médicos Generales, Enfermero, Profesional Especializado, Profesional Universitario, Profesional

Universitario Área Salud, Profesional Especializado Área Salud, Tesorero General y Almacenista General.

- Treinta (32) corresponden al nivel técnico encontrándose empleos de Técnico Área Salud, Técnico Administrativo y Técnico Operativo.
- Doscientos ochenta y nueve (289) corresponden al nivel asistencia, entre ellos Auxiliar Área Salud, Auxiliar Administrativos, Secretario, Secretario Ejecutivo y Auxiliar de Servicios Generales.
- Veintiocho (28) cargos son trabajadores oficiales.

Los empleos se encuentran distribuidos en las diferentes áreas asistenciales y administrativas de la empresa.

En lo referente a la situación administrativa de los empleados públicos en la planta de personal actual, Sesenta y uno (61) de ellos son de Carrera Administrativa, Dos (02) de Período Fijo, dieciocho (18) de Libre Nombramiento y Remoción y en Provisionalidad Ochenta (80) funcionarios, para un total de Ciento Sesenta y Uno (161) empleados públicos.

Así mismo, los Veintiocho (28) trabajadores oficiales, están conformados por cuatro (4) Operarios, dos (2) Conductores, cinco (5) Conductores Mecánicos, once (11) Auxiliares de Servicios Generales, Cinco (5) Auxiliar Área Salud (Camilleros) y un (1) Técnico Operativo.

Al comparar el número establecido de empleos en la planta de cargos y los que permanecen ocupados en la planta de personal, se pueden identificar las vacantes existentes en ella:

NIVEL	VACANTES
DIRECTIVO	1
ASESOR	0
PROFESIONAL	2
TÉCNICO	9
ASISTENCIAL	231
TOTAL	243

Tabla 5. Número de empleos vacantes
Fuente: Elaboración propia Dirección de Talento Humano

Los empleos vacantes en la planta de personal de la ESE Universitaria del Atlántico se proveerán de conformidad con lo dispuesto en la Ley 909 de 2004, los decretos que lo reglamenten y/o demás disposiciones normativas aplicables.

	ESE UNIVERSITARIA DEL ATLANTICO PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: PN-NS-001
		VIGENCIA: Enero 2025
		VERSION:01
		Página 15 de 21

La ocupación de los empleos vacantes se podrá realizar en la medida que la entidad evolucione con el portafolio de servicios de salud en cada uno de los puntos de atención previstos y que corresponden a los que el Ministerio de Salud y Protección Social definió en su concepto de red, donde este opera como portafolio techo, el cual deberá ser perfeccionado en la senda de desarrollo que tiene como premisa fundamental un primer tramo de inversiones en planta y equipo para la seguridad y funcionalidad de los servicios, la modernización y operación de los servicios de apoyo diagnóstico y la gestión integral de la organización y venta de servicios en bloque como red pública departamental y municipal con los diversos pagadores.

Igualmente, es importante mencionar que la entidad está trabajando en su consolidación mediante el desarrollo de una primera fase de cuatro años por etapas anuales, que, como ya se manifestó, privilegia la planta física actual, la modernización de procesos, la gerencia financiera y la estructuración de una nueva planta física, que nos permita contar con los recursos necesarios para garantizar su funcionamiento, incluyendo los relacionados con los gastos de personal a que tienen derecho los empleados que ocupen los empleos en la planta de personal, su consolidación y la sostenibilidad de la ESE UNIVERSITARIA DEL ATLÁNTICO - ESE UNA.

9.2. PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

El plan anual de bienestar está orientado a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los servidores públicos al servicio de la ESE Universitaria del Atlántico, mejorando su nivel de vida y el de su familia. Como también elevar los niveles de satisfacción, eficiencia, eficacia, efectividad en el ejercicio de sus funciones.

Según el decreto 1227 de 2005 las entidades públicas en coordinación con los Organismos de Seguridad y previsión social podrán ofrecer programas de protección y servicios sociales como los que se relacionan a continuación:

1. Recreativos, deportivos y vacacionales
2. Artísticos y Culturales
3. Promoción y prevención de la salud
4. Capacitación informal en artes y artesanías u otra modalidad que conlleven a la recreación y bienestar del empleado y puedan gestionarse en convenio con las Cajas de Compensación familiar u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.
5. Promoción de programas de viviendas ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

De conformidad con el decreto 1567 de 1998 y con el fin de mantener los niveles adecuados de calidad de vida, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:

1. Medir el clima organizacional, por lo menos cada dos (2) años, definir, ejecutar y evaluar las medidas de intervención.
2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.
3. Preparar a los prepensionables para el retiro del servicio,

	ESE UNIVERSITARIA DEL ATLANTICO PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: PN-NS-001
		VIGENCIA: Enero 2025
		VERSION:01
		Página 16 de 21

4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
5. Fortalecer el trabajo en equipo
6. Adelantar programas de incentivos

9.3. PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Según la normatividad vigente (Ley 1562 de 2012) Seguridad y Salud en el Trabajo, definida como aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones.

La ESE Universitaria del Atlántico abordará la prevención de los accidentes y las enfermedades laborales y también la protección y promoción de la salud de los empleados y contratistas, a través de la implementación, mantenimiento y mejora continua de un sistema de gestión cuyos principios están basados en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar).

PLANIFICAR

- Planear como mejorar la salud y seguridad de los trabajadores, realizando un análisis de las acciones incorrectas, los problemas y posibles soluciones del SG-SST

HACER

- Implementar lo planificado en la etapa anterior, incluyendo las soluciones a los riesgos en el ambiente laboral.

VERIFICAR

- Verifica la acciones, procedimientos y resultados considerando los mecanismos que existen para comprobar SG-SST

ACTUAR

- Es la base de los resultados obtenidos, ejercer las correcciones necesarias y observar que se puede mejorar y cómo hacerlo en SG-SST

9.4. PLAN DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

El objetivo del Plan Institucional de Capacitación PIC está orientado a fortalecer los conocimientos y competencia de los servidores públicos de la ESE Universitaria del Atlántico, con el fin incrementar la capacidad individual y colectiva contribuyendo al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicio a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral.

El PIC obedece al diagnóstico de necesidades planteadas por cada una de las áreas, a los resultados de la evaluación del desempeño laboral, a la evaluación realizadas por la Oficina de Control Interno, a los cambios en la normatividad, a los planes de mejoramiento diseñados ante eventos adversos presentados en el proceso de atención a los usuarios, a los resultados del autodiagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano, entre otros.

	ESE UNIVERSITARIA DEL ATLANTICO PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: PN-NS-001
		VIGENCIA: Enero 2025
		VERSION:01
		Página 17 de 21

Programas de Inducción y Reinducción

Los Programas de Inducción es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional. Los Objetivos que pretende son:

1. Iniciar su integración al sistema de valores deseado por la entidad, así como el fortalecimiento de su formación ética.
2. Familiarizarlo con el servicio público, con la organización y con las funciones generales del estado.
3. Instruirlo acerca de la misión de la entidad y de las funciones de su dependencia, al igual que de sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos.
4. Informarlo acerca de sus normas y las decisiones tendientes a prevenir y a reprimir la corrupción, así como las inhabilidades e incompatibilidades relativas a los servidores públicos.
5. Crear identidad y sentido de pertenencia respecto de la entidad.

Programas de reinducción están dirigidos a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos. Se imparten a todos los empleados cada dos (2) años, Los objetivos que pretenden son:

1. Enterar a los empleados acerca de las reformas en la organización del estado y de sus funciones.
2. Informar a los empleados sobre la reorientación de la misión institucional, lo mismo sobre los cambios en las funciones de las dependencias y de su puesto de trabajo.
3. Ajustar el proceso de integración del empleado al sistema de valores deseado por la entidad y afianzar su formación ética.
4. Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los empleados con respecto a la entidad.
5. Poner en conocimiento de los empleados las normas y las decisiones para la prevención y supresión de la corrupción, así como infórmalos de las modificaciones en materia de inhabilidades e incompatibilidades de los servidores públicos.
6. Informar a los empleados acerca de nuevas disposiciones en materia de administración de recursos humanos.

Con el propósito de alcanzar los objetivos propuestos, las capacitaciones programadas para el año 2025, en línea con el Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC), se centrarán en los siguientes ejes temáticos dentro del Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2025 de la ESE Universitaria del Atlántico:

10. POLÍTICA DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

Aplicar la teoría de Competencias permitirá que la Dirección de Talento Humano contribuya efectivamente al logro de los objetivos organizacionales desde los diferentes procesos que la componen definidos en el plan de desarrollo institucional diseñado para tal fin en la Empresa Social del Estado Universitaria del Atlántico ESE UNA.

	ESE UNIVERSITARIA DEL ATLANTICO PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: PN-NS-001
		VIGENCIA: Enero 2025
		VERSION:01
		Página 18 de 21

Consecuente con lo anterior la política de la Gestión Estratégica de Talento Humano se desarrolla mediante los procedimientos o programas descritos a continuación:

11. MISIÓN DE LA DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

Contribuir al desarrollo integral de los funcionarios de la ESE UNA, mediante el diseño, coordinación y verificación de las políticas, procesos y procedimientos en lo relacionado con el Talento Humano, acompañando a todas las áreas de manera que se puedan integrar con el Plan de Desarrollo Institucional.

12. VISIÓN DE LA DIRECCIÓN DE TALENTO HUMANO

Liderar y promover los procesos que fortalecen la calidad de vida laboral y eficiencia administrativa, mediante la formulación e implementación de estrategias innovadoras y acciones tendientes a alcanzar la satisfacción y expectativas personales y profesionales de los funcionarios, que conlleve al óptimo cumplimiento de los objetivos institucionales.

13. FORMULACIÓN DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

La planeación estratégica del talento humano debe ser una práctica permanente en cualquier entidad, la cual inicia con la previsión de las necesidades (cuantitativas y cualitativas) de personal en función de los objetivos organizacionales, con la valoración del personal actualmente vinculado y con el desarrollo de acciones orientadas a cubrir las necesidades identificadas.

Para ello, la Empresa Social del Estado Universitaria del Atlántico **ESE UNA**, desarrollará los planes y programas inherentes a este plan estratégico, los cuales perseguirán objetivos específicos con indicadores medibles y cuyo único propósito es la satisfacción de nuestro cliente interno, su bienestar biopsicosocial y el de su núcleo familiar.

Cada plan por desarrollar dentro de esta estrategia está formulado de manera independiente y será parte integral de este documento.

Esta estrategia, se operacionalizará en etapas, que según la política MIPG, está conformada por una primera fase que determina disponer de la información necesaria sobre el talento humano de la entidad, es decir, las herramientas de gestión existentes, plataforma estratégica de la empresa, Plan de Desarrollo, Plan Operativo Anual, Mapa de Procesos y Manual de Funciones.

En la segunda etapa, que es donde se realiza el diagnóstico de la Gestión Estratégica de Talento Humano, el área de TH de la entidad, diligenciará la matriz propuesta por Función Pública para establecer cualitativa y cuantitativamente el nivel de madurez de las actividades que se desarrollan dentro de la dirección administrativa de TH y consolidar un plan de mejoramiento que nos permita avanzar en su desarrollo; esta etapa nos permite avanzar al plan de acción que se proponga con cada uno de los planes y programas que forman parte integral de esta estrategia.

Las acciones se implementarán conforme a lo diseñado en cada programa, manteniendo la integralidad de estos para alcanzar las metas propuestas en cada uno de ellos; en la última fase de evaluación de la gestión

 UNA e.s.e UNIVERSITARIA DEL ATLÁNTICO	ESE UNIVERSITARIA DEL ATLANTICO PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: PN-NS-001
		VIGENCIA: Enero 2025
		VERSION:01
		Página 19 de 21

estratégica de talento humano, se efectuarán las revisiones necesarias para el mejoramiento de las actividades propuestas en el plan de acción en el marco del ciclo PHVA

14. EVALUACIÓN DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

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. 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.

15. INDICADORES

Los indicadores del Plan Estratégico de Talento Humano están enfocados en el cumplimiento de sus componentes:

COMPONENTE	INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA	META	ENTREGABLE
Plan Institucional de Formación y Capacitación	No de Capacitaciones efectuadas en la vigencia/total de capacitaciones priorizadas para la vigencia*100	Porcentaje	80%	Registro de asistencia y evidencias fotográficas
Plan Institucional de Bienestar, Estímulos e Incentivos	No de actividades realizadas/Total de actividades programadas en el plan para la vigencia*100	Porcentaje	80%	Registro de asistencia y evidencias fotográficas

 UNA e.s.e UNIVERSITARIA DEL ATLÁNTICO	ESE UNIVERSITARIA DEL ATLANTICO PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: PN-NS-001
		VIGENCIA: Enero 2025
		VERSION:01
		Página 20 de 21

Plan Institucional de Vacantes y Provisión del Talento Humano	Número de cargos actualizados / sobre el número de cargos que conforman la planta de personal	Porcentaje	100%	Manual de Funciones y Competencias Laborales actualizado
Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo	actividades ejecutadas en el programa de seguridad y salud en el trabajo/actividades programadas para la vigencia	Porcentaje	80%	Registro de asistencia y evidencias fotográficas

Tabla 6. Indicadores

La sumatoria de los porcentajes de cumplimiento de los componentes del Plan Estratégico de Talento Humano, será el cumplimiento total de estos.

16. FICHA DE CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DE LA MODIFICACIÓN
01	29/01/2025	Creación del documento

17. APROBACIÓN DEL DOCUMENTO

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Nombre: Linda Rodríguez Ávila	Nombre: Karina De la Rosa Torralvo	Nombre: Comité Institucional de Gestión y Desempeño
Cargo: Profesional Especializado	Cargo: Director(a) Administrativa Talento Humano	Cargo: Comité Institucional de Gestión y Desempeño
Fecha: 29/01/2025	Fecha: 29/01/2025	Fecha: 31/01/2025

18. BIBLIOGRAFÍA

Congreso de la República de Colombia. (1984). Decreto 614 de 1984. <https://www.funcionpublica.gov.co>

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social & Ministerio de Salud. (1986). Resolución 2013 de 1986.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social & Ministerio de Salud. (1989). Resolución 1016 de 1989.

Congreso de la República de Colombia. (1993). Ley 100 de 1993. <https://www.funcionpublica.gov.co>

19. ANEXOS

1. Anexo No 1: Plan Anual de Vacantes y Previsión Recursos Humanos 2025.
2. Anexo No 2: Plan Institucional de Formación y Capacitación PIC 2025.
3. Anexo No 3: Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos 2025.
4. Anexo No 4: Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo 2025