

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	FECHA ELABORACIÓN: 31-01-2023
		FECHA ACTUALIZACIÓN: 30-01-2024
	CODIGO: GTH – PL -012	PAGINA: 0 - 12
	VERSIÓN: 2	REVISO Y APROBÓ: Comité CIGD No. 2 de 2024

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO



2024

La última versión de cada documento será la única válida para su utilización y estará disponible en el Portal Interno de la E.S.E. ISABU, evite mantener copias digitales o impresas de este documento porque corre el riesgo de tener una versión desactualizada.

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	FECHA ELABORACIÓN: 31-01-2023
		FECHA ACTUALIZACIÓN: 30-01-2024
	CODIGO: GTH – PL -012	PAGINA: 1 - 12
	VERSION: 2	REVISO Y APROBÓ: Comité CIGD No. 2 de 2024

CONTENIDO

1.	OBJETIVO:	2
2.	ALCANCE:	2
3.	RESPONSABLE	2
4.	DEFINICIONES.....	2
5.	DESARROLLO.....	4
5.1	ANÁLISIS DE PLANTA ACTUAL.....	4
5.1.1	Plan de Cargos	4
5.1.2	DISTRIBUCIÓN POR NIVELES JERARQUICOS.....	5
5.1.3	DISTRIBUCIÓN TIPO DE VINCULACIÓN.....	6
5.1.4	DIAGNÓSTICO	6
5.1.4.1	RESULTADO DE MEDICIONES	6
5.1.4.1.1	Resultados autodiagnóstico de MIPG de las vigencias 2023.	6
5.1.4.1.2	Resultados del Plan de Acción por Vigencias	8
5.2	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	8
5.2.1	Componentes del plan estratégico de talento humano	8
5.2.2	SEGUIMIENTO, CONTROL Y MEJORA	10
5.3	ANEXO	10
6.	DOCUMENTOS REFERENCIADOS	10
7.	CONTROL DE MODIFICACIONES	11

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	FECHA ELABORACIÓN: 31-01-2023
		FECHA ACTUALIZACIÓN: 30-01-2024
	CODIGO: GTH – PL -012	PAGINA: 2 - 12
	VERSION: 2	REVISO Y APROBÓ: Comité CIGD No. 2 de 2024

1. OBJETIVO:

Fomentar y fortalecer la Gestión del Talento Humano en aras de contribuir al mejoramiento de sus competencias laborales e individuales, capacidades, conocimientos, habilidades y dimensiones de bienestar y formación.

2. ALCANCE:

El Plan Estratégico de Talento Humano da inicio con la identificación de necesidades por medio de herramientas como evaluación de Furag, Autodiagnóstico MIPG, aplicación de formularios a los empleados con los cuales se detectaron necesidades de capacitación y bienestar laboral y evaluación de estándares de SST. Posterior a ello se da respuesta a través de los diferentes planes e intervenciones y se termina con el seguimiento y evaluación al cumplimiento. El plan estratégico de talento humano será ejecutado en la vigencia 2024.

3. RESPONSABLE

Profesional Universitario de talento humano

4. DEFINICIONES

Bienestar Social: Conjunto de factores que tienen como fin favorecer el desarrollo integral de los servidores, así como el mejoramiento de su calidad de vida y la de su familia.

Calidad de Vida Laboral: Se refiere a la existencia de un ambiente y condiciones laborales, percibidos por el servidor público como satisfactorios y propicios para su bienestar y desarrollo, impactando positivamente en la productividad y en las relaciones interpersonales entre servidores públicos.

Capacitación: se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. (Decreto Ley 1567 de 1998, Art 4)

Desempeño Laboral: Es el rendimiento laboral y la actuación que manifiesta el trabajador al efectuar las funciones y tareas principales que exige su cargo en el contexto laboral específico de actuación, lo cual permite demostrar su idoneidad.

Competencia: Capacidad de una persona para desempeñar en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado. (Decreto 2539 de 2005).

Clasificación según la naturaleza de las funciones: Según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades u organismos del orden nacional se encuentran

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	FECHA ELABORACIÓN: 31-01-2023
		FECHA ACTUALIZACIÓN: 30-01-2024
	CODIGO: GTH – PL -012	PAGINA: 3 - 12
	VERSION: 2	REVISO Y APROBÓ: Comité CIGD No. 2 de 2024

señalados en el Decreto 1083 de 2015, clasificados en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial.

Empleo Público: El artículo 2o del Decreto Ley 770 de 2005, define el empleo público como “el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado”. Igualmente, señala que las competencias laborales, funciones y requisitos específicos para su ejercicio serán fijados por los respectivos organismos o entidades, con sujeción a los que establezca el Gobierno Nacional, salvo para aquellos empleos cuyas funciones y requisitos estén señalados en la Constitución Política o en la ley.

Encargo: Se encuentra contenido en el artículo 24 de la ley 909 de 2004, en el cual se señala que mientras se surte el proceso para proveer empleos de carrera administrativa y una vez convocado el respectivo concurso, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados siempre y cuando acrediten los requisitos para su ejercicio.

Manual de funciones y competencias: Descripción de las funciones generales que corresponden a cada empleo y la determinación de los requisitos para su ejercicio.

Nombramiento Provisional: El artículo 9 del Decreto 775 de 2005, señala que una de las clases de nombramiento dentro del sistema específico de carrera administrativa de las Superintendencias es el nombramiento provisional, este consiste en la provisión de manera transitoria de un empleo de carrera administrativa, con personal no seleccionado mediante el sistema de mérito.

Nombramiento Ordinario: Es el tipo de vinculación que se aplica para proveer un empleo de libre nombramiento y remoción.

Nivel Asesor. Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección de la rama ejecutiva del orden nacional.

Nivel Asistencial. Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores, o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.

Nivel Directivo. Comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos.

Nivel Profesional. Agrupa los empleos cuya 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.

Nivel Técnico. Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.

Plan de Incentivos: Es un conjunto de acciones que tienen como fin reconocer los resultados del desempeño en los niveles de excelencia a los mejores servidores públicos de carrera administrativa por Evaluación de Desempeño Laboral y mejores equipos de trabajo de la entidad.

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	FECHA ELABORACIÓN: 31-01-2023
		FECHA ACTUALIZACIÓN: 30-01-2024
	CODIGO: GTH – PL -012	PAGINA: 4 - 12
	VERSION: 2	REVISO Y APROBÓ: Comité CIGD No. 2 de 2024

Políticas: Criterios generales que tienen por objeto orientar la acción. Es la orientación o directriz que debe ser divulgada, entendida y acatada por todos los miembros de la organización, en ella se contemplan las normas y responsabilidades de cada área de la organización.

Protección y Servicios Sociales: Se refiere a las actividades mediante las cuales se atienden las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del servidor público y su familia, con el fin de mejorar su nivel de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

Recurso Humano: Los recursos humanos fuera del contexto de una función o un departamento de una empresa es sinónimo de capital humano, o sea, serían los funcionarios de una empresa.

Sistema de Estímulos: Se entiende por sistema de estímulos el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y planes de bienestar e incentivos que interactúan, con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los servidores en el desempeño de su labor y así contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST). El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo.

Vacantes definitivas: aquellas que no cuentan con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento o remoción, debido a las causales previstas en el artículo 2.2.5.2.1 del Decreto 648 de 2017.

Vacantes temporales: Aquellas cuyos titulares se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley, tales como encargos, licencias, comisiones, ascenso en período de prueba, entre otras (artículo 2.2.5.2.2 del Decreto 648 de 2017).

5. DESARROLLO

5.1 ANÁLISIS DE PLANTA ACTUAL

La ESE ISABU estableció su planta de personal a través del Acuerdo de Junta Directiva N.º 015 de 2023, la cual está conformada por 336 cargos clasificados en los niveles Directivo, Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial.

5.1.1 Plan de Cargos

Tabla 1 Plan de cargos

DENOMINACION DE LOS CARGOS	CODIGO	GRADO	No CARGOS
NIVEL DIRECTIVO			7
Gerente	85	11	1
Subgerente	90	7	2
Director Técnico	9	5	1
Director Técnico	9	4	2
Jefe de Oficina	6	5	1

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	FECHA ELABORACIÓN: 31-01-2023
		FECHA ACTUALIZACIÓN: 30-01-2024
	CODIGO: GTH – PL -012	PAGINA: 5 - 12
	VERSION: 2	REVISO Y APROBÓ: Comité CIGD No. 2 de 2024

NIVEL ASESOR			3
Jefe de Oficina Asesora	115	7	3
NIVEL PROFESIONAL			140
Tesorero General	201	11	1
Almacenista General	215	11	1
Profesional Especializado Área salud	242	11	1
Profesional Especializado Área salud	242	9	1
Profesional Especializado	222	11	3
Profesional Especializado	222	10	1
Profesional Especializado	222	9	3
Profesional Especializado	222	5	2
Profesional Universitario	219	10	1
Profesional Universitario	219	5	1
Profesional Universitario	219	3	2
Profesional Universitario	219	1	1
Profesional Universitario Área Salud	237	1	13
Médico General (5) horas	211	7	1
Médico General	211	6	33
Médico General (4) horas	211	4	12
Enfermero	243	8	1
Enfermero	243	1	48
Odontólogo	214	1	14
NIVEL TECNICO			8
Técnico Administrativo	367	11	1
Técnico Administrativo	367	8	3
Técnico Área Salud	323	8	4
NIVEL ASISTENCIAL			178
Auxiliar área de la salud	412	11	10
Auxiliar área de la salud	412	7	154
Auxiliar Administrativo	407	7	4
Conductor	480	8	10
TRABAJOES OFICIALES			0,00
TOTAL			336

Fuente: Acuerdo de junta directiva N°004 de 2022

5.1.2 DISTRIBUCIÓN POR NIVELES JERARQUICOS

Directivo: 8
Asesor: 3
Profesional: 153
Técnico: 18
Asistencial: 122

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	FECHA ELABORACIÓN: 31-01-2023
		FECHA ACTUALIZACIÓN: 30-01-2024
	CODIGO: GTH – PL -012	PAGINA: 6 - 12
	VERSION: 2	REVISO Y APROBÓ: Comité CIGD No. 2 de 2024

5.1.3 DISTRIBUCIÓN TIPO DE VINCULACIÓN

Tabla 2 Distribución tipo de vinculación

TIPO	No EMPLEOS
CARRERA ADMINISTRATIVA	24
L.N.R	9
PERIODO	2
PROVISIONALIDAD	199
VACANTE	102
Total general	336

Fuente: Caracterización de personal 12,2023

5.1.4 DIAGNÓSTICO

5.1.4.1 RESULTADO DE MEDICIONES

Para la vigencia 2023 se realizó autodiagnóstico, de acuerdo a lineamientos dados por la función Pública.

5.1.4.1.1 Resultados autodiagnóstico de MIPG de las vigencias 2023.

Tabla 3 Resultados autodiagnóstico MIPG

RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO			
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	86	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	81
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	90
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	87
		- Ruta para generar innovación con pasión	87
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	82	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	78

RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	82
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	87
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	83
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	89	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	88
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	91
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	75	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	70
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	80
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	77	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	77

Fuente: MIPG autodiagnóstico 2023

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		FECHA ELABORACIÓN: 31-01-2023
			FECHA ACTUALIZACIÓN: 30-01-2024
	CODIGO: GTH – PL -012		PAGINA: 8 - 12
	VERSION: 2		REVISO Y APROBÓ: Comité CIGD No. 2 de 2024

5.1.4.1.2 Resultados del Plan de Acción por Vigencias

Tabla 4 Resultado plan de acción políticas talento humano

DEMENSIONES	POLÍTICAS MIPG	2018 - 2019				2019 - 2020				2020 - 2021				2021 - 2022				2022 - 2023			
		Acciones Ejecutadas	Acciones en Desarrollo con avance	Total	% de Cumplimiento	Acciones Ejecutadas	Acciones no Ejecutadas	Total	% de Cumplimiento	Acciones Ejecutadas	Acciones no Ejecutadas	Total	% de Cumplimiento	Acciones Ejecutadas	Acciones no Ejecutadas	Total	% de Cumplimiento	Acciones Ejecutadas	Acciones no Ejecutadas	Total	% de Cumplimiento
TALENTO HUMANO	Política de Talento Humano	6	6	12	85%	18	0	18	100%	15	0	15	100%	22	0	22	100%	21	1	22	95%
	Política de Integridad	0	17	17	62,3%	11	0	11	100%	5	0	5	100%	7	0	7	100%	9	0	9	100%

Fuente: Resultados de planes de acción MIPG 2023.

5.2 PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

La planeación estratégica es el punto de partida de las actividades que anualmente se deben realizar dentro del Proceso de Gestión del Talento Humano, a través del cual se identifican y cubren las necesidades de los servidores públicos; se organiza en forma sistematizada la información relacionada con el proceso y se definen las acciones a realizar para el desarrollo de las tres etapas que están incorporados en esta gestión, a saber:

- **Ingreso:** Comprende los procedimientos de vinculación, tales como: concurso, estudio de requisitos del cargo, informe de evaluación psicotécnica, acta de posesión y otra documentación relacionada con el ingreso del servidor público y programa de inducción.
- **Permanencia:** Incluye los procedimientos de capacitación, evaluación del desempeño, programa de bienestar, estímulos, plan de vacantes, salud y seguridad en el trabajo, previsión de empleos, teletrabajo, entre otros.
- **Retiro:** Comprende los procedimientos relacionados con el retiro del servicio, ya sea por cambio de empleador, jubilación, muerte u otro motivo. Incluye aspectos como: Informes de gestión, en caso de tratarse del representante legal u otros funcionarios obligados por ley; resolución de desvinculación; resolución de pensionados, liquidación de prestaciones; bonos pensionales y nómina de pensionados.

También se incorpora la selección meritocrática, la capacitación y la evaluación de los servidores calificados como gerentes públicos, implementando prácticas orientadas a hacer viable el Sistema de Gerencia Pública, establecido en la Ley 909 de 2004.

5.2.1 Componentes del plan estratégico de talento humano

- **Plan Anual de Vacantes:**

La Ley 909 de 2004, en sus artículos 14 y 15, establece la elaboración del Plan Anual de Vacantes, con el propósito de ser utilizado para la planeación del talento humano, la formulación de políticas, la racionalización y optimización de los procesos de selección y la obtención oportuna de los recursos que éstos implican.

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	FECHA ELABORACIÓN: 31-01-2023
		FECHA ACTUALIZACIÓN: 30-01-2024
	CODIGO: GTH – PL -012	PAGINA: 9 - 12
	VERSION: 2	REVISO Y APROBÓ: Comité CIGD No. 2 de 2024

- **Plan de Previsión:**

El plan de previsión determinará las necesidades de personal para atender las funciones misionales y de apoyo.

- **Manual de Funciones:**

En el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales se describe el propósito principal del cargo y sus respectivas funciones esenciales de los empleos de la planta de personal, adicionalmente en este documento se incluyen los requisitos mínimos de estudio y experiencia que se necesitan para desempeñar el empleo, los conocimientos básicos y/o esenciales, las competencias comportamentales y equivalencias frente al requisito.

- **Evaluación del Desempeño:**

Es una herramienta de gestión objetiva y permanente, encaminada a valorar las contribuciones individuales y el comportamiento del evaluado, midiendo el impacto positivo o negativo en el logro de las metas institucionales, de acuerdo con el Sistema Tipo para la Evaluación del Desempeño Laboral de los servidores de carrera y en periodo de prueba establecida en el Acuerdo 20181000006176 de 2018 de la Comisión Nacional del Servicio Civil.

- **Acuerdos de Gestión:**

De acuerdo con la Ley 909 de 2004, son gerentes públicos quienes desempeñan empleos públicos que conllevan el ejercicio de una responsabilidad directiva. Los acuerdos de gestión contienen el establecimiento de una relación escrita y firmada entre el superior jerárquico y el respectivo gerente público, con el fin de establecer los compromisos y resultados frente a la visión, misión y objetivos estratégicos.

- **Plan Anual de Capacitación:**

El plan institucional de capacitación tiene como finalidad establecer los pasos a seguir para llevar a cabo las actividades de capacitación con las cuales se satisfacen las necesidades de los servidores públicos posibilitando un mejoramiento del desempeño laboral, el ambiente de trabajo y el crecimiento personal a través de la descripción de las etapas de identificar necesidades de formación, aprobar plan de capacitación, desarrollar las actividades del plan, y elaborar informe de seguimiento.

- **Inducción - reinducción Conocimiento Institucional:**

A través del proceso de inducción se fortalecerá la integración del servidor con la cultura organizacional, creación de identidad y sentido de pertenencia por la Entidad y mediante la reinducción se reorientará al servidor en los cambios culturales producidos y la apropiación de los valores del su Código de Integridad, así como la articulación con el Plan Estratégico Institucional y el Plan Nacional de Desarrollo.

- **Plan Anual de Bienestar y Estímulos:**

El Plan de Bienestar Social para los servidores públicos tiene como objeto impactar en los ejes de calidad de vida laboral y en las áreas de protección y servicios sociales tendientes a lograr la participación del servidor público en el desarrollo organizacional, en la realización de procesos que propicien autonomía, creatividad, sentido de pertenencia, compromiso, responsabilidad y satisfacción, en promover equipos de trabajo, liderazgo y desarrollo de valores institucionales. Al igual que la promoción de la institucionalización de historias, ceremonias, valores, simbología organizacional que desarrolle una cultura que propicie un clima laboral favorable, usando de manera adecuada los recursos y las alianzas estratégicas; así como coordinar, comunicar, efectuar seguimiento y evaluación de servicios prestados por organismos especializados para garantizar mayor impacto todo enmarcado en el concepto de felicidad laboral como eje articulador de los beneficios, a la luz del sistema para la gestión de la conciliación.

El Programa Institucional de Estímulos tiene como finalidad incentivar a través de estímulos pecuniarios y no pecuniarios a los funcionarios públicos cuyo desempeño laboral se encuentre en niveles de excelencia, a efectos de construir una vida laboral que ayude al desempeño productivo y al desarrollo humano integral, así como a elevar los niveles de satisfacción, motivación, desarrollo y bienestar de los empleados, propiciando un ambiente laboral idóneo al interior de la Entidad.

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	FECHA ELABORACIÓN: 31-01-2023
		FECHA ACTUALIZACIÓN: 30-01-2024
	CODIGO: GTH – PL -012	PAGINA: 10 - 12
	VERSION: 2	REVISO Y APROBÓ: Comité CIGD No. 2 de 2024

- **Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo:**

La Seguridad y Salud en el trabajo es uno de los aspectos más importantes de la actividad laboral. El trabajo sin las medidas de seguridad apropiadas puede acarrear serios problemas para la salud. La ESE ISABU cada vez más comprometida en implementar programas de prevención de riesgos laborales definiendo estrategias de prevención y promoción que permitan evitar accidentes y enfermedades laborales. en cumplimiento con lo establecido en el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo 1072 de 2015, ha implementado el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), cuyos principios están basados en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar, Actuar), con el objetivo de propiciar el mejoramiento continuo, así como el control de las condiciones, riesgos y peligros presentes en el ambiente de trabajo.

- **SIGEP**

Con el ánimo de gestionar la correcta información de los empleados se busca fortalecer el seguimiento de los empleos y empleados cargados en SIGEP respecto a lo correspondiente de Talento Humano.

5.2.2 SEGUIMIENTO, CONTROL Y MEJORA

Las acciones y actividades articuladas al plan de acción de acuerdo con lo estipulado en el decreto 612 de 2018 se encuentran diligenciadas en el formato de plan de acción. Al plan estratégico de talento humano se le hará actualización y seguimiento de la información semestralmente.

Tabla 5 Actividades Plan Estratégico de Talento Humano

No.	Actividad	Descripción de la actividad	Responsable
1	Elaborar plan estratégico de talento humano para la vigencia 2024	Establecer los componentes que permiten el desarrollo en las diferentes áreas de los colaboradores	Profesional universitario – talento humano
2	Publicar en página web institucional y socializar el plan estratégico de talento humano de la vigencia 2024 al personal de planta por medio de correo electrónico	Dar a conocer a la comunidad, colaboradores, antes de control el plan estratégico de talento humano de la ESE ISABU para la vigencia 2024	Profesional universitario – talento humano
2	Realizar seguimiento al cumplimiento y desarrollo de situaciones administrativas de la ESE ISABU.	Realizar seguimiento al cumplimiento de los diferentes componentes de la gestión del talento humano.	Profesional Universitario – Talento Humano

Fuente: Oficina de Talento Humano

5.3 ANEXO

Formato Plan de Acción Estratégico e Institucional, Código: PLA-F-012.

6. DOCUMENTOS REFERENCIADOS

- Decreto Ley 1567 de 1998, el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado. 16 de enero de 2024.
- 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. 16 de enero de 2024.
- Decreto Ley 775 de 2005, “por el cual se establece el Sistema Específico de Carrera Administrativa para las Superintendencias de la Administración Pública Nacional”. 16 de enero de 2024.
- Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública. 16 de enero de 2024.

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		FECHA ELABORACIÓN: 31-01-2023
	CODIGO: GTH – PL -012		FECHA ACTUALIZACIÓN: 30-01-2024
	VERSION: 2		PAGINA: 11 - 12
			REVISO Y APROBÓ: Comité CIGD No. 2 de 2024

7. CONTROL DE MODIFICACIONES

CONTROL DE MODIFICACIONES			
Versión	Fecha	Descripción de la Modificación	Realizada por
1	31/01/2023	Emisión inicial del documento	Profesional Universitario – Talento Humano
2	30/01/2024	- Actualización del ítem 2. Alcance respecto a la vigencia. - Actualización del ítem 5.1. Análisis de Planta Actual en todos sus numerales. - Inclusión de la viñeta SIGEP en el numeral 5.2.1. Componentes del Plan Estratégico de Talento Humano. - Actualización de la tabla 5. Actividades Plan Estratégico de Talento Humano del numeral 5.2.2. Seguimiento, Control y mejora.	Profesional Universitario – Talento Humano