	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-TH-003
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	FECHA: 30/01/2026
		VERSIÓN: 02
		PÁGINA 0 DE 24
ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Luisa Fernanda Arrieta Profesional Especializado	Pamela Rodríguez Campo Asesor Talento Humano Efrain Figueroa Jefe de Planeación	Liliana Yunez Luquetta Gerente


PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2026

CÓDIGO: PL-TH-003

ESE Vidadasinú


30/01/2026



	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-TH-003
		FECHA: 30/01/2026
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 02
		PÁGINA 1 DE 24
ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Luisa Fernanda Arrieta Profesional Especializado	Pamela Rodríguez Campo Asesor Talento Humano Efraín Figueroa Jefe de Planeación	Liliana Yunez Luquetta Gerente

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	2
2. MARCO NORMATIVO	3
3. ALCANCE.....	5
4. OBJETIVOS	5
4.1 Objetivo general.....	5
4.2 Objetivos específicos.....	5
5. PLANTA DE PERSONAL DE LA ESE VIDASINÚ	5
6. CARACTERIZACIÓN DEL TALENTO HUMANO	6
6.1 Caracterización Por Genero:	7
6.2 caracterización Por Nivel Jerárquico:.....	7
6.3 caracterización Por Tipo De Vinculación:.....	8
6.4 caracterización Por Año De Servicio:	8
7. AUTODIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	9
8. PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	10
8.1 Componentes	11
8.2 Plan Institucional de capacitación PIC.....	11
8.2.1 Inducción de Personal de Nuevo Ingreso.....	12
8.3 Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.....	13
8.4 PLAN de Bienestar Social.....	13
8.5 Plan de vacantes Y PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO	14
8.6 CLIMA organizacional y transformación cultural	16
7.8 GESTIÓN del desempeño laboral	16
8.8 Política de integridad	18
8.9 NÓMINA	18

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-TH-003
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	FECHA: 30/01/2026
		PÁGINA 2 DE 24
ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Luisa Fernanda Arrieta Profesional Especializado	Pamela Rodríguez Campo Asesor Talento Humano Efrain Figueroa Jefe de Planeación	Liliana Yunez Luquetta Gerente


8.10 FORMALIZACIÓN LABORAL	19
9. SEGUIMIENTO Y EVALUACION	20
10. PROMEDIO	21
11. INDICE DE SATISFACCIÓN	21
12. COMPROMISOS RESPECTO AL PROCESO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	21
12.1 Factor Entorno de Control.....	21
12.2 Factor Información y Comunicación	22
13. ACCIONES DEL PLAN.....	23

1. INTRODUCCIÓN

El plan estratégico de talento Humano se encuentra enmarcado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, el cual, entre otros, fomenta las capacidades, conocimientos, actitudes y valores orientados al cumplimiento de los objetivos de los colaboradores estableciendo una cultura basada en el crecimiento, productividad y desempeño.

El plan estratégico de Talento Humano tiene como objetivo determinar las acciones a seguir para el desarrollo de los planes, programas y proyectos que contribuyan a mejorar la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias, articulando estratégicamente las diferentes funciones relacionadas con el talento humano, alineándolas con los objetivos misionales y generando sentido de pertenencia y productividad institucional.


De igual manera, la gestión del talento humano propende realizar intervención desde una perspectiva orientada directamente a la creación de valor público, con base en algunas agrupaciones de factores que impactan directamente en la efectividad de la gestión a través de las “Rutas de creación de valor”. Estas, trabajadas en conjunto, permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces para la gestión del talento humano, robusteciendo la cultura organizacional, fortaleciendo en cada uno de los colaboradores los valores institucionales, así como aquellas competencias requeridas para el desarrollo de sus actividades, mediante actividades dinámicas e innovadoras con metodologías que permitan tener una mayor cobertura.

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-TH-003
		FECHA: 30/01/2026
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 02
		PÁGINA 3 DE 24
ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Luisa Fernanda Arrieta Profesional Especializado	Pamela Rodríguez Campo Asesor Talento Humano Efrain Figueroa Jefe de Planeación	Liliana Yunez Luquetta Gerente


En el marco del fortalecimiento institucional y del cumplimiento de los objetivos misionales de la entidad, la Oficina de Talento Humano lidera anualmente la formulación, articulación y seguimiento de proyectos y planes de acción orientados al fortalecimiento integral de los procesos que conforman el ciclo de vida del servidor público, desde su ingreso hasta su retiro.

2. MARCO NORMATIVO

NORMATIVIDAD	DESCRIPCION	PROCESO RELACIONADO CON LA NORMA
Decreto 1567 de 1998	Crea el sistema de Estímulos, los programas de Bienestar y los programas de Incentivos.	Plan Institucional de Capacitación y programa de Bienestar
Ley 909 de 2004	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones".	Talento Humano
Decreto 1083 de 2015	Se definen los lineamientos respecto a programas de estímulos, programas de bienestar y planes de incentivos	Plan Institucional de Capacitación y Programa de Bienestar.
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)
Ley 1811 del 21 de octubre de 2016	Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional.	Programa de Bienestar.
Código de Integridad del Servidor Público 2017	DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rema Ejecutiva colombiana	Talento Humano
Decreto 1499 de 2017.	Manual Operativo – Dimensión N°1 y No 6	Talento Humano

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-TH-003
		FECHA: 30/01/2026
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 02
		PÁGINA 4 DE 24
ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Luisa Fernanda Arrieta Profesional Especializado	Pamela Rodríguez Campo Asesor Talento Humano Efrain Figueroa Jefe de Planeación	Liliana Yunez Luquetta Gerente

Decreto 1273 de 2018	Cumplimiento de las normas del sistema general de riesgos laborales	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)
Decreto 612 de 2018	Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.	Planes y programas
Decreto 726 del 26 de abril de 2018	Por el cual se modifica el Capítulo 2 del Título 9 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1833 de 2016, que compila las normas del Sistema General de Pensiones y se crea el Sistema de Certificación Electrónica de Tiempos Laborados (CETIL) con destino al reconocimiento de prestaciones pensionales	Certificación Bono Pensional
Decreto 815 de 2018	Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos	Talento Humano
Acuerdo 617 de 2018	Por el cual se establece el Sistema Tipo del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba".	Evaluación del desempeño
Ley 1960 de 2019	Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.	Talento Humano
Decreto 1800 de 2019	Por el cual se adiciona el capítulo 4 al título 1 de la parte 2 del Decreto 1083 de 2015, reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la actualización de las plantas globales de empleo	Talento Humano
Nota	Además de la relacionada anterior, se debe tener en cuenta las normas que modifiquen o actualicen en la vigencia; así como los lineamientos internos de la entidad.	

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-TH-003
		FECHA: 30/01/2026
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 02
		PÁGINA 5 DE 24
ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Luisa Fernanda Arrieta Profesional Especializado	Pamela Rodríguez Campo Asesor Talento Humano Efraín Figueroa Jefe de Planeación	Liliana Yunez Luquetta Gerente

3. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano de la E.S.E. VIDASINU inicia con la detección de necesidades de cada uno de los planes institucionales y termina con la evaluación de cada uno de estos.

4. OBJETIVOS

4.1 OBJETIVO GENERAL

Fortalecer las capacidades, competencias, valores y calidad de los colaboradores de la E.S.E. VIDASINU, dentro del marco establecido en las dimensiones aplicables de MIPG.


4.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Desarrollar y ejecutar los diferentes planes asociados a la Gestión del Talento Humano.
- Fortalecer habilidades y competencias de los colaboradores de la E.S.E. VIDASINU a través de los programas de capacitación, bienestar, gestión del conocimiento y seguridad y salud en el trabajo.
- Establecer acciones que fortalezcan en los colaboradores los valores institucionales en el quehacer diario.
- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos de la E.S.E. VIDASINU, a través de actividades que satisfagan sus necesidades, alineado con la planeación estratégica institucional.

5. PLANTA DE PERSONAL DE LA ESE VIDASINÚ

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


No	DENOMINACIÓN DEL CARGO	CODIGO	GRADO	CARGOS APROBADOS
1	Gerente	085	2	1
2	Subdirector Científico	068	1	1

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-TH-003
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	FECHA: 30/01/2026
ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Luisa Fernanda Arrieta Profesional Especializado	Pamela Rodríguez Campo Asesor Talento Humano Efraín Figueroa Jefe de Planeación	Liliana Yunez Luquetta Gerente

3	Subdirector administrativo	068	1	1
4	Jefe oficina control interno	006	1	1
5	Asesor	105	1	1
6	Profesional universitario Administración	219	7	2
7	Almacenista general	219	7	1
8	Tesorero general	219	7	1
9	Profesional Universitario Área de la salud	237	7	1
10	Profesional universitario Área de la salud 6/H	237	7	1
11	Profesional universitario Área de la salud 8/H	237	7	3
12	Médico General de 6/H	211	7	11
13	Médico General de 4/H	211	7	9
14	Odontólogo General de 4/H	214	6	3
15	Enfermero	243	5	2
16	Profesional Servicio Social Obligatorio - Medicina	217	3	24
17	Profesional servicio social obligatorio - Odontología	217	2	3
18	Profesional Servicio Social Obligatorio - Enfermería	217	1	7
19	Técnico área de la salud	323	2	1
20	Técnico área de la salud	323	1	2
21	Secretaria	440	3	1
22	Auxiliar Área de la Salud	412	2	15
23	Auxiliar Área de la Salud	412	3	19
24	Auxiliar Área de la Salud	412	4	6
				117

6. CARACTERIZACIÓN DEL TALENTO HUMANO

Con el fin de orientar de manera técnica y objetiva el Plan Estratégico de Talento Humano de la E.S.E. Vidasinú, se realizó la caracterización de la población objeto a partir de la compilación, revisión y análisis de la información contenida en las hojas de vida de cada funcionario, las cuales reposan en los archivos de Gestión del Talento Humano.

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-TH-003
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	FECHA: 30/01/2026
ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Luisa Fernanda Arrieta Profesional Especializado	Pamela Rodríguez Campo Asesor Talento Humano Efrain Figueroa Jefe de Planeación	Liliana Yunez Luquetta Gerente

Esta caracterización permite identificar las principales condiciones laborales, perfiles ocupacionales, niveles de formación, cargos, áreas de desempeño y distribución del personal, constituyéndose en un insumo fundamental para la planificación del recurso humano, la definición de estrategias institucionales y el fortalecimiento de los procesos de administración del talento humano.

Actualmente, la E.S.E. Vidasinú cuenta con una planta de 117 empleos, de los cuales 106 se encuentran provistos, según información consolidada a partir de las hojas de vida del personal vinculado, con corte a 31 de diciembre de 2025. Los funcionarios se encuentran distribuidos en los diferentes cargos y niveles de la entidad, de acuerdo con la estructura organizacional vigente.


6.1 Caracterización Por Genero:

Genero	Numero de funcionarios	Porcentaje
Mujeres	73	67%
Hombres	33	37%
Total	105	100%

La composición de la planta de personal de la E.S.E. Vidasinú evidencia una mayor participación femenina, lo cual es coherente con la naturaleza del sector salud. Esta distribución constituye un insumo relevante para la formulación de estrategias de gestión del talento humano, especialmente en aspectos relacionados con liderazgo, desarrollo profesional y sostenibilidad de la fuerza laboral.

6.2 caracterización Por Nivel Jerárquico:

Nivel Jerarquico	Numero de funcionarios	Porcentaje
Directivo	4	3.7%
Asesor	1	1%
Profesional	61	58%
Tecnico	2	2%
Asistencial	37	35%
Total	105	100%

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-TH-003
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	FECHA: 30/01/2026
ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Luisa Fernanda Arrieta Profesional Especializado	Pamela Rodríguez Campo Asesor Talento Humano Efrain Figueroa Jefe de Planeación	Liliana Yunez Luquetta Gerente

La planta de personal se concentra mayoritariamente en el nivel profesional y asistencial, lo que refleja una estructura orientada a la prestación directa de servicios de salud. Esta composición demanda estrategias permanentes de fortalecimiento de competencias, actualización técnica y planeación del relevo generacional.

6.3 caracterización Por Tipo De Vinculación:


Nivel Jerarquico	Numero de funcionarios	Porcentaje
Carrera Administrativa	51	48.57%
Libre nombramiento y Remocion	5	4.5%
Provisional	15	14.29%
Periodo Fijo	34	32.38%
Total	105	100%

En cuanto al tipo de vinculación, se evidencia una participación significativa de servidores vinculados mediante carrera administrativa, lo cual contribuye a la estabilidad institucional y a la continuidad de los procesos misionales. No obstante, la presencia de otras modalidades de vinculación requiere una gestión estratégica orientada a la retención del conocimiento y la planeación del talento humano.

6.4 caracterización Por Año De Servicio:

Nivel Jerarquico	Numero de funcionarios	Porcentaje
Mas de 20 años	51	48.57%
6 a 10 años	5	4.5%
1 a 5 años	15	14.29%
Menos de 1 año	34	32.38%
Total	105	100%

Según los años de servicio, la E.S.E. Vidasinú presenta una planta que combina renovación y experiencia institucional, en la cual el 37,6 % de los funcionarios (41 personas) cuenta con menos

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-TH-003
		FECHA: 30/01/2026
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 02
		PÁGINA 9 DE 24
ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Luisa Fernanda Arrieta Profesional Especializado	Pamela Rodríguez Campo Asesor Talento Humano Efraín Figueroa Jefe de Planeación	Liliana Yunez Luquetta Gerente

de un año de vinculación, el 33 % (36 personas) registra entre 1 y 5 años, el 24,7 % (27 personas) tiene más de 20 años de servicio y el 4,5 % (5 personas) presenta una antigüedad entre 6 y 10 años.

7. AUTODIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO


El autodiagnóstico de la Gestión del Talento Humano de la E.S.E. Vidasinú se realizó en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, mediante la aplicación de la herramienta de Rutas de Creación de Valor, la cual permite evaluar el nivel de madurez de los procesos de talento humano y su contribución al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la entidad. Esta metodología analiza cinco dimensiones clave: felicidad, crecimiento, servicio, calidad y análisis de datos, como ejes fundamentales para la generación de valor público.

Los resultados obtenidos evidencian un mayor nivel de desarrollo en la Ruta de Análisis de Datos (75 puntos), lo que indica una adecuada capacidad institucional para caracterizar y gestionar la información del talento humano. No obstante, las rutas de Felicidad (59), Crecimiento (60), Servicio (65) y Calidad (63) se ubican en un nivel medio, lo que refleja brechas en aspectos asociados al clima laboral, el desarrollo de competencias, la cultura organizacional, la orientación al servicio y la mejora continua.

En términos estratégicos, este autodiagnóstico permite identificar que en la E.S.E. Vidasinú contamos con una base sólida de información sobre su talento humano, pero requiere fortalecer los procesos de liderazgo, formación, bienestar, cultura de calidad y servicio al ciudadano, con el fin de mejorar el desempeño institucional y garantizar una gestión del talento humano alineada con los principios y objetivos del MIPG.



RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO			
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	59	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	69
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	56
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	60
		- Ruta para generar innovación con pasión	51
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	60	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	65
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	67
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	57
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	53
RUTA DEL SERVICIO		- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	59

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-TH-003
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	FECHA: 30/01/2026
ELABORÓ		REVISÓ
Luisa Fernanda Arrieta Profesional Especializado	Pamela Rodríguez Campo Asesor Talento Humano Efrain Figueroa Jefe de Planeación	Liliana Yunez Luquetta Gerente

Los resultados del autodiagnóstico de la Gestión del Talento Humano, realizado en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, serán atendidos institucionalmente exclusivamente a través del Plan Institucional de Capacitación (PIC) y el Programa Anual de Bienestar, los cuales constituyen los principales instrumentos de intervención para el cierre de brechas y el fortalecimiento del desempeño del talento humano en la E.S.E. Vidasinú.


El Plan Institucional de Capacitación estará orientado al fortalecimiento de las competencias técnicas, comportamentales y de liderazgo, priorizando las necesidades identificadas en las rutas de crecimiento, calidad y servicio, con el fin de mejorar la capacidad institucional, la orientación al ciudadano y la cultura de mejora continua.

Por su parte, el Programa Anual de Bienestar concentrará las acciones dirigidas a intervenir las brechas evidenciadas en la Ruta de la Felicidad, promoviendo el clima laboral, la motivación, el equilibrio vida-trabajo y el sentido de pertenencia, como factores determinantes para el compromiso y la productividad de los servidores públicos.

Finalmente, los resultados de la Ruta de Análisis de Datos permitirán soportar técnica y estratégicamente la planeación, seguimiento y evaluación tanto del PIC como del Programa de Bienestar, garantizando una gestión del talento humano basada en evidencia y alineada con los lineamientos del MIPG.

8. PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

Comprende la realización de todas las acciones requeridas para atender las necesidades de los servidores de la entidad, alineado con la planeación estratégica la E.S.E. VIDASINU.

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-TH-003
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	FECHA: 30/01/2026
ELABORÓ		REVISÓ
Luisa Fernanda Arrieta Profesional Especializado	Pamela Rodríguez Campo Asesor Talento Humano Efrain Figueroa Jefe de Planeación	Liliana Yunez Luquetta Gerente

Para la vigencia 2026, la gestión estratégica del talento humano estará orientada al desarrollo integral del servidor y su impacto en el desempeño, con estrategias que se realizarán a través de los diferentes planes que integran el plan estratégico de talento humano.

8.1 Componentes

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

- Plan Institucional de Capacitación – PIC
- Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Sistema de Estímulos – Plan de Bienestar e Incentivos
- Plan anual de vacantes y previsión del talento Humano


8.2 Plan Institucional de capacitación PIC

El Plan Institucional de Capacitación de la E.S.E. Vidasinú está orientado al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los servidores públicos, con el fin de mejorar el desempeño institucional, la calidad del servicio y la generación de valor público. Para la vigencia 2026, el PIC se formula a partir de un enfoque integral que articula las necesidades identificadas por los líderes de proceso, las disposiciones normativas vigentes, los resultados de la evaluación del desempeño y el análisis de brechas de conocimiento, incorporando además los resultados del autodiagnóstico de Gestión del Talento Humano realizado en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

En este sentido, el autodiagnóstico de las Rutas de Creación de Valor permitió identificar fortalezas y oportunidades de mejora en las dimensiones de felicidad, crecimiento, servicio, calidad y análisis de datos, las cuales constituyen insumo técnico para la priorización de las acciones de formación, en especial en lo relacionado con liderazgo, cultura del servicio, trabajo en equipo, calidad en los procesos y fortalecimiento de capacidades institucionales.

De acuerdo con los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública y el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020–2030, el PIC se estructura sobre los siguientes ejes temáticos, que orientan la definición de las acciones formativas de la vigencia:

Eje 1. Gestión del Conocimiento y la Innovación

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-TH-003
		FECHA: 30/01/2026
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 02
		PÁGINA 12 DE 24
ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Luisa Fernanda Arrieta Profesional Especializado	Pamela Rodríguez Campo Asesor Talento Humano Efrain Figueroa Jefe de Planeación	Liliana Yunez Luquetta Gerente

Eje 2. Creación de Valor Público

Eje 3. Transformación Digital

Eje 4. Probidad y Ética de lo Público

Estos ejes permiten alinear la formación del talento humano con los objetivos estratégicos de la entidad y con los resultados del autodiagnóstico MIPG, garantizando que las acciones de capacitación contribuyan al desarrollo integral del servidor público y al fortalecimiento de la gestión institucional.

TOMADO DEL PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 2020 -2030, ELABORADO POR EL DAFP (MARZO 2020)
Y DE LOS RESULTADOS DEL AUTODIAGNÓSTICO DE GESTIÓN - POLÍTICA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO – MIPG
(DICIEMBRE 2025)


Ver acciones de formación continua para la vigencia 2026.

8.2.1 Inducción de Personal de Nuevo Ingreso

A través del proceso de inducción se fortalecerá el conocimiento de la entidad, sentido de pertenencia y cultura organizacional. Así mismo se adelantará el proceso de reinducción en el cual se abordarán temas normativos, así como aquellos procesos que presenten cambios que deban ser de conocimiento de todos los colaboradores de la entidad.

En este proceso se abordan los temas para la acomodación y adaptación al cargo, incluyendo aspectos relacionados con la ubicación física, manejo de elementos, información específica del área y su manual de funciones.

1. Generalidades de la Función Pública
2. Gestión Integral del Riesgo en Salud
3. Seguridad y Salud en el Trabajo
4. Epidemiología
5. Guías y Protocolos en Seguridad del Paciente
6. Registro y Diligenciamiento de RIPS y Formato
7. Sistema de Información y Atención al Usuario – SIAU
8. Estadísticas Vitales
9. Servicios Amigables
10. Software – Manejo de Historias Clínicas
11. Atención a Víctimas de Violencia Sexual
12. Gestión Ambiental

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-TH-003
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	FECHA: 30/01/2026
ELABORÓ		REVISÓ
Luisa Fernanda Arrieta Profesional Especializado	Pamela Rodríguez Campo Asesor Talento Humano Efraín Figueroa Jefe de Planeación	Liliana Yunez Luquetta Gerente

13. Humanización de los Servicios
14. Responsabilidad Civil Medica
15. Biomédicas
16. Casa Materna
17. Curso para la preparación para la maternidad y paternidad
18. Club Saludable
19. Atención con Enfoque Diferencial

8.3 Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo


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

PLAN DE TRABAJO ANUAL SST

Para esta vigencia estará en enmarcado en los siguientes criterios:

- Plataforma estratégica, planificación, recursos
- Medidas de prevención y control
- Básico legal
- Capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción
- Gestión de peligros y riesgos
- Gestión de incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales
- Gestión de la salud en el trabajo
- Gestión de la seguridad industrial
- Gestión de amenazas y vulnerabilidad
- Revisión por la dirección a SST
- Auditoria al SGSST
- Acciones preventivas, correctivas y de mejora

8.4 Programa Anual de Bienestar Social e Incentivos

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-TH-003
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	FECHA: 30/01/2026
ELABORÓ		REVISÓ
Luisa Fernanda Arrieta Profesional Especializado	Pamela Rodríguez Campo Asesor Talento Humano Efrain Figueroa Jefe de Planeación	Liliana Yunez Luquetta Gerente

El Programa de Bienestar Social e Incentivos de la E.S.E. VIDASINÚ se orienta a contribuir de manera integral al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias, promoviendo condiciones que favorezcan el bienestar físico, mental, social y laboral, así como la participación activa en programas culturales, recreativos, formativos y de reconocimiento institucional. Su formulación se fundamenta en los lineamientos del Plan Estratégico de Talento Humano y en los resultados del autodiagnóstico del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, particularmente en las Rutas de Creación de Valor de la Gestión Estratégica del Talento Humano, que evidenciaron oportunidades de fortalecimiento en la Ruta de la Felicidad (59) y en la Ruta del Crecimiento (60), así como un nivel medio de madurez en la Ruta de la Calidad (63) y en la Ruta del Servicio (65), y un desempeño alto en la Ruta de Análisis de Datos (75).

En coherencia con estos resultados, las acciones del programa priorizan intervenciones orientadas al equilibrio psicosocial, la promoción de la salud mental, el fortalecimiento del liderazgo y del trabajo en equipo, la cultura del reconocimiento, la inclusión y diversidad, y el fortalecimiento de la identidad institucional y la vocación de servicio, con el fin de impactar positivamente las rutas con menor nivel de desarrollo y consolidar aquellas con mejores desempeños. De esta manera, el Plan de Estímulos, los mecanismos de reconocimiento y los ejes de intervención del programa se convierten en instrumentos estratégicos para mejorar la motivación, el compromiso y el desempeño de los servidores, garantizando que el bienestar organizacional se traduzca efectivamente en mejores resultados institucionales y en una mayor generación de valor público para los ciudadanos.


Los ejes del programa representan los aspectos que van a contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de las servidoras y servidores públicos y el fortalecimiento de la identidad y la vocación por el Servicio Público, por lo cual este programa se enmarca los siguientes ejes:

1. Equilibrio Psicosocial
2. Salud Mental
3. Diversidad e Inclusión
4. Transformación Digital
5. Eje de Identidad y Vocación por el Servicio público

- VER CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DEL PROGRAMA ANUAL DE BIENESTAR SOCIAL.

8.5 Plan de vacantes Y Previsión De Talento Humano

El Plan Anual de Vacantes de la E.S.E. VIDASINÚ constituye el instrumento de planeación mediante el cual se identifican y programan las necesidades de provisión de empleos de la entidad, con el fin

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-TH-003
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	FECHA: 30/01/2026
ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Luisa Fernanda Arrieta Profesional Especializado	Pamela Rodríguez Campo Asesor Talento Humano Efrain Figueroa Jefe de Planeación	Liliana Yunez Luquetta Gerente

de garantizar la continuidad en la prestación de los servicios de salud, la adecuada gestión del talento humano y el cumplimiento de los objetivos institucionales. Este plan se formula a partir del análisis de la planta de personal, las vacantes definitivas y temporales, la proyección de retiros, y los requerimientos derivados de la dinámica organizacional y misional.

El Plan Anual de Vacantes se constituye así en una herramienta estratégica para anticipar y gestionar oportunamente los requerimientos de talento humano, asegurar la disponibilidad de personal idóneo y fortalecer la estabilidad y el desempeño institucional.


Se continua en la etapa de planeación de la segunda convocatoria de empresas sociales del estado para proveer las veintiséis (26) vacantes definitivas a corte de 31 de diciembre 2025, adelantado por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

En la plataforma SIMO VACANTES, Se reportan veinticuatro (24) vacantes definitivas a corte de 31 de diciembre 2025.

Entidad	Identificador del empleo	ID único por entidad	Código	Denominación	Grado	Propósito del Empleo	Total de Vacantes	Cantidad de Vacantes para el momento	Reporte OFC	Ver empleo	Eliminar
812005726 - E.S.E. VIDA SINU	226851	12	237	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD	7	Ejecución de labores profesionales para realizar y coordinar actividades de gestión y gerencia de la calidad de salud con miras al mejoramiento continuo en la prestación del servicio en la Empresa.	0	0			
812005726 - E.S.E. VIDA SINU	216284	11	323	TECNICO AREA SALUD	2	Ejecutar labores técnicas de laboratorio clínico en la Empresa.	1	0			
812005726 - E.S.E. VIDA SINU	216283	10	314	ODONTOLOGO	6	Ejecutar labores profesionales de odontología en actividades de promoción, prevención, diagnóstico, tratamiento y recuperación del paciente en la Empresa.	1	0			
812005726 - E.S.E. VIDA SINU	216281	9	237	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD	7	Ejecución de labores profesionales para realizar actividades de coordinación médica en el área de servicios en la Empresa.	1	0			
812005726 - E.S.E. VIDA SINU	207760	8	412	AUXILIAR AREA SALUD	2	Ejecutar labores asistenciales en procedimientos de salud oral así como las de promoción, prevención y cuidado de la salud del paciente, familia y comunidad en el área de influencia de la Empresa.	1	0			
812005726 - E.S.E. VIDA SINU	173277	7	367	TECNICO ADMINISTRATIVO	2	Ejecutar labores técnicas presupuestales, para el desarrollo y control de programas de apoyo en el sistema contable y financiero del área administrativa en la Empresa.	1	0			
812005726 - E.S.E. VIDA SINU	164443	6	237	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD	4	Ejecutar labores profesionales de tipo asistencial administrativo y comunitario en el área de nutrición y dietética a pacientes hospitalizados y ambulatorios en la Empresa.	1	0			
812005726 - E.S.E. VIDA SINU	141011	4	412	AUXILIAR AREA SALUD	2	Ejecutar labores auxiliares de enfermería en la atención de individuos, promoción, prevención y cuidado de la salud del paciente, familia y comunidad, en el área de influencia de la Empresa.	3	0			
812005726 - E.S.E. VIDA SINU	140988	3	412	AUXILIAR AREA SALUD	3	Ejecutar labores auxiliares de enfermería en la atención de individuos, familia y comunidad, en la Empresa.	4	0			
812005726 - E.S.E. VIDA SINU	140964	2	412	AUXILIAR AREA SALUD	4	Coordinar y ejecutar labores auxiliares de enfermería en la atención de individuos, familia, comunidad, en la Empresa.	4	0			

través de las figuras de encargo o nombramientos provisionales, mientras que la provisión definitiva se llevará a cabo mediante los procesos de selección adelantados por la Comisión Nacional del Servicio Civil, de acuerdo con lo establecido en la Ley 1960 de 2019 y demás disposiciones que la modifiquen o sustituyan.

NIVEL	PROPIEDAD	ENCARGO	PROVISIONAL	SIN PROVEER	TOTAL
DIRECTIVO	4	0	0	0	4
ASESOR	1	0	0	0	1
PROFESIONAL	52	2	6	4	64
TECNICO	2	0	0	0	2
ASISTENCIAL	19	8	10	5	42

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-TH-003
		FECHA: 30/01/2026
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 02
		PÁGINA 16 DE 24
ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Luisa Fernanda Arrieta Profesional Especializado	Pamela Rodríguez Campo Asesor Talento Humano Efraín Figueroa Jefe de Planeación	Liliana Yunez Luquetta Gerente

8.6 Clima organizacional y transformación cultural

Con el objetivo de fortalecer el bienestar laboral y promover un entorno de trabajo saludable, participativo y orientado a la mejora continua, la ESE Vidasinú desarrollará el proceso de Clima Organizacional, como una herramienta fundamental para conocer la percepción de los colaboradores frente a las condiciones laborales y el ambiente institucional.

Este proceso iniciará con la aplicación de una encuesta, la cual permitirá recopilar información relevante sobre diferentes aspectos del entorno laboral. Posteriormente, los resultados serán tabulados y analizados, con el fin de elaborar un diagnóstico que identifique fortalezas, oportunidades de mejora y necesidades prioritarias. A partir de este diagnóstico, se diseñarán e implementarán actividades e intervenciones orientadas a atender las necesidades identificadas, contribuyendo al mejoramiento de las condiciones laborales y al fortalecimiento del clima organizacional.

8.7 Gestión del desempeño laboral


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

A través del Acuerdo 6176 de 2018 Comisión Nacional del Servicio Civil, establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba.

El Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral se aplicará a los empleados públicos de carrera y en período de prueba que presten sus servicios en las entidades públicas que se rigen por la Ley 909 de 2004 y aquellas que cuenten con Sistemas de Carrera Específicos y Especiales de origen legal, mientras desarrollan sus propios sistemas de evaluación.

Finalidad: 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. Esta evaluación de tipo individual permite así mismo medir el desempeño institucional.

Fases: El proceso de Evaluación del Desempeño Laboral para el periodo anual y el período de prueba se desarrollará de acuerdo con las siguientes fases:

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-TH-003
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	FECHA: 30/01/2026
ELABORÓ		REVISÓ
Luisa Fernanda Arrieta Profesional Especializado	Pamela Rodríguez Campo Asesor Talento Humano Efrain Figueroa Jefe de Planeación	Liliana Yunez Luquetta Gerente

PRIMERA	Concertación de Compromisos
SEGUNDA	Seguimiento
TERCERA	Evaluaciones parciales
CUARTA	Calificación definitiva

Evaluaciones Parciales y Eventuales en el Período Anual: Durante el período anual de Evaluación del Desempeño Laboral se deberán efectuar las siguientes evaluaciones parciales semestrales y eventuales cuando así se requieran:


Evaluación parcial del primer semestre. Corresponde al período comprendido entre el primero (1°) de febrero y el treinta y uno (31) de julio de cada año. La evaluación deberá producirse dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su vencimiento.

Evaluación parcial del segundo semestre. Corresponde al período comprendido entre el primero (1°) de agosto y el treinta y uno (31) de enero del año siguiente. La evaluación deberá producirse a más tardar dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su vencimiento.

Evaluaciones parciales eventuales. En las evaluaciones del primero como del segundo semestre, el evaluador deberá tener en cuenta el resultado de las evaluaciones parciales eventuales que se generen por las siguientes situaciones:

- a) Por cambio de evaluador, quien deberá evaluar a sus colaboradores antes de retirarse del empleo.
- b) Por cambio definitivo del empleo como resultado de traslado del evaluado o reubicación del empleo.
- c) Cuando el empleado deba separarse temporalmente del ejercicio de las funciones del cargo por suspensión o por asumir por encargo las funciones de otro cargo o con ocasión de licencias, comisiones o de vacaciones, en caso de que el término de duración de estas situaciones sea superior a treinta (30) días calendario.
- d) La que corresponda al lapso comprendido entre la última evaluación, si la hubiere, y el final del período semestral a evaluar.
- e) Por separación temporal del empleado público con ocasión de un nombramiento en período de prueba, la cual surtirá efectos sólo en los eventos en que el servidor regrese a su empleo o no supere el período de prueba.

Las evaluaciones parciales eventuales deben producirse dentro de los diez (10) días hábiles siguientes, contados a partir del momento en que se presente la situación que las origina, con excepción de la ocasionada por cambio de evaluador, la cual se realizará antes del retiro de éste.

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-TH-003
		FECHA: 30/01/2026
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 02
		PÁGINA 18 DE 24
ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Luisa Fernanda Arrieta Profesional Especializado	Pamela Rodríguez Campo Asesor Talento Humano Efrain Figueroa Jefe de Planeación	Liliana Yunez Luquetta Gerente

Calificación Definitiva del Período Anual: Comprende el período entre el 1 de febrero y el 31 de enero del año siguiente, correspondiendo a la sumatoria de las dos (2) evaluaciones parciales semestrales. Esta calificación deberá producirse dentro de los quince (15) días hábiles siguientes al vencimiento de dicho período.

Escala de Calificación: La calificación del desempeño anual y en período de prueba corresponde a los siguientes niveles: Sobresaliente, Satisfactorio y No Satisfactorio, de acuerdo con el porcentaje asignado por el evaluador así:

NIVEL	PORCENTAJE
Sobresaliente	Mayor o igual al 90%
Satisfactorio	Mayor al 65% y menor al 90%
No satisfactorio	Menor o igual al 65%

Tomado de: ANEXO TÉCNICO DEL SISTEMA TIPO DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA Y EN PERÍODO DE PRUEBA.


Para el caso del personal tercerizado; A través de las auditorías internas realizadas a los diferentes servicios de cada sede de atención la cual busca efectuar el cumplimiento normatividad para garantizar la calidad de los servicios y asumir responsabilidades sobre los impactos negativos y positivos en la prestación de los servicios en salud, con cada auditoria se identifican e individualizan a quienes ejecutan los proceso en cada servicio, se dejan claro los hallazgos y se reporta a su empleador para que este a su vez realice los descargos debidos y las oportunidades de mejora debidas.

8.8 Política de integridad

En cumplimiento de los lineamientos institucionales y con el propósito de fortalecer la cultura ética, la ESE Vidasinú desarrollará las actividades correspondientes al Código de Integridad, como una estrategia para promover comportamientos basados en principios y valores que orientan la actuación de los servidores públicos.

Como se ha realizado en años anteriores, se llevará a cabo una semana de actividades institucionales orientadas a sensibilizar y fortalecer la apropiación de los valores institucionales: Compromiso, Respeto, Justicia, Diligencia y Honestidad. Estas actividades buscan fomentar prácticas éticas, fortalecer el sentido de pertenencia y consolidar una cultura organizacional alineada con los principios que rigen la gestión de la ESE Vidasinú.

8.9 NÓMINA

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-TH-003
		FECHA: 30/01/2026
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 02
		PÁGINA 19 DE 24
ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Luisa Fernanda Arrieta Profesional Especializado	Pamela Rodríguez Campo Asesor Talento Humano Efrain Figueroa Jefe de Planeación	Liliana Yunez Luquetta Gerente

La gestión de la nómina de la E.S.E. Vidasinú se realiza de manera interna mediante herramientas ofimáticas, garantizando el registro, consolidación y control de la información salarial y prestacional de los servidores públicos, conforme a la normatividad vigente. Este proceso permite asegurar el pago oportuno de las obligaciones laborales, así como la custodia y actualización de la información asociada a cada servidor, bajo los principios de responsabilidad, confidencialidad y veracidad de la información.


PROYECCIÓN PLANTA DE CARGOS 2026 DE LOS EMPLEADOS PUBLICOS DE LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO VIDASINÚ.

Nº	DENOMINACIÓN DEL CARGO	CODIGO	GRADO	CARGOS APROBADOS	SALARIO UNIDAD 2025	SALARIO TOTAL 2025	PROYECCIÓN 7% SALARIO UNIDAD 2026	PROYECCIÓN 7% SALARIO TOTAL 2026
1	Gerente	085	2	1	\$ 14.190.957	\$ 14.190.957	\$ 15.184.324	\$ 15.184.324
2	Subdirector científico	072	1	1	\$ 10.396.134	\$ 10.396.134	\$ 11.123.863	\$ 11.123.863
3	Subdirector administrativo	068	1	1	\$ 10.396.134	\$ 10.396.134	\$ 11.123.863	\$ 11.123.863
4	Jefe oficina control interno	006	1	1	\$ 10.396.134	\$ 10.396.134	\$ 11.123.863	\$ 11.123.863
5	Asesor	105	1	1	\$ 9.451.029	\$ 9.451.029	\$ 10.112.601	\$ 10.112.601
6	Profesional universitario Administración	219	7	2	\$ 9.029.178	\$ 18.058.356	\$ 9.661.220	\$ 19.322.441
7	Administración general	215	7	1	\$ 9.029.178	\$ 9.029.178	\$ 9.661.220	\$ 9.661.220
8	Tesoro general	201	7	1	\$ 9.029.178	\$ 9.029.178	\$ 9.661.220	\$ 9.661.220
9	Profesional universitario área de la salud 8/H	237	4	1	\$ 5.829.928	\$ 5.829.928	\$ 6.238.023	\$ 6.238.023
10	Profesional universitario área de la salud 6/H	237	7	1	\$ 6.771.883	\$ 6.771.883	\$ 7.245.915	\$ 7.245.915
11	Profesional universitario área de la salud 8/H	237	7	3	\$ 9.029.178	\$ 27.087.534	\$ 9.661.220	\$ 28.983.661
12	Médico General de 6/H	211	7	11	\$ 6.771.883	\$ 74.490.718	\$ 7.245.915	\$ 79.705.068
13	Médico General de 4/H	211	7	9	\$ 4.514.889	\$ 40.631.300	\$ 4.830.610	\$ 43.475.491
14	Odonólogo General de 4/H	214	6	3	\$ 3.521.537	\$ 10.564.611	\$ 3.768.045	\$ 11.304.134
15	Enfermero	243	5	2	\$ 6.749.634	\$ 13.499.227	\$ 7.222.086	\$ 14.444.173
16	Profesional Servicio Social obligatorio - Medicina	217	3	24	\$ 5.759.447	\$ 138.226.734	\$ 6.162.609	\$ 147.902.606
17	Profesional Servicio Social obligatorio - Odontología	217	2	3	\$ 4.430.340	\$ 13.291.021	\$ 4.740.464	\$ 14.221.393
18	Profesional Servicio Social obligatorio - Enfermería	217	1	7	\$ 3.987.305	\$ 27.911.333	\$ 4.266.416	\$ 29.864.912
19	Técnico área de la salud	323	2	1	\$ 4.432.910	\$ 4.432.910	\$ 4.743.214	\$ 4.743.214
20	Técnico área de la salud	323	1	2	\$ 3.715.432	\$ 7.430.863	\$ 3.975.512	\$ 7.951.024
21	Secretaría	440	3	1	\$ 3.015.839	\$ 3.015.839	\$ 3.226.948	\$ 3.226.948
22	Auxiliar Área de la Salud	412	2	15	\$ 2.507.521	\$ 37.612.822	\$ 2.683.048	\$ 40.245.719
23	Auxiliar Área de la Salud	412	3	19	\$ 3.015.839	\$ 57.300.939	\$ 3.226.948	\$ 61.312.004
24	Auxiliar Área de la Salud	412	4	6	\$ 3.573.944	\$ 21.443.667	\$ 3.824.121	\$ 22.944.723
				117	\$ 159.545.112	\$ 580.488.228	\$ 170.713.269	\$ 621.122.404

8.10 FORMALIZACIÓN LABORAL

En el marco de lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015 y la Ley 1610 de 2013, la E.S.E. Vidasinú adelantó durante la vigencia 2025 actuaciones de planeación orientadas a la formalización laboral, derivadas del plan de mejoramiento aprobado por la Superintendencia Nacional de Salud, en el cual se definió como acción el análisis de la ampliación y reorganización de la planta de personal mediante la creación de empleos de carácter temporal, sustentados en un estudio técnico y financiero.

Como resultado de dicho proceso, se cuenta con un acuerdo de formalización laboral y un estudio de viabilidad que identificó un conjunto de empleos temporales, los cuales fueron definidos como

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-TH-003
		FECHA: 30/01/2026
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 02
		PÁGINA 20 DE 24
ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Luisa Fernanda Arrieta Profesional Especializado	Pamela Rodríguez Campo Asesor Talento Humano Efraín Figueroa Jefe de Planeación	Liliana Yunez Luquetta Gerente

una medida progresiva y sujeta a las condiciones normativas, administrativas y presupuestales de cada vigencia fiscal. No obstante, durante la vigencia 2025 no se realizaron actos administrativos de creación, provisión ni nombramiento de los referidos empleos, manteniéndose el proceso en una fase de planeación y análisis institucional.


Para la vigencia 2026, la E.S.E. Vidasinú reconoce la existencia del acuerdo de formalización laboral y del estudio técnico que lo soporta, los cuales se constituyen como insumos para la gestión estratégica del talento humano. En este sentido, cualquier decisión relacionada con la creación o provisión de empleos de carácter temporal estará sujeta a los análisis técnicos, financieros y jurídicos correspondientes, así como a la disponibilidad presupuestal y a las directrices de los organismos de control, sin que el presente Plan Estratégico implique compromisos automáticos de ejecución o generación de obligaciones para la entidad.

No.	DENOMINACION DEL EMPLEO	CODIGO	GRADO	CARGOS APROBADOS
1	Auxiliar área de la salud- enfermería consulta externa	412	3	50
2	Auxiliar área de la salud- odontología	412	2	15
3	Técnico área de la salud- regente de farmacia	323	2	4
4	Técnico área de la salud – rayos X	323	1	5
5	Auxiliar área de la salud – auxiliar de farmacia.	412	4	6
Total				80 Empleos

9. SEGUIMIENTO Y EVALUACION

El seguimiento al Plan Estratégico de Talento Humano se realizará a partir de los resultados del Autodiagnóstico de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, así como mediante la medición ponderada del cumplimiento de los indicadores asociados a los planes institucionales que lo desarrollan, específicamente el Plan Institucional de Capacitación, el Programa de Bienestar Social e Incentivos y el Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Los resultados del autodiagnóstico MIPG constituyen el principal insumo para priorizar acciones, fortalecer los componentes con menor nivel de madurez y realizar los ajustes necesarios en la gestión del talento humano. La medición del avance se realizará de manera semestral, con el propósito de evidenciar mejoras progresivas frente a los puntajes obtenidos, esperando alcanzar un nivel de cumplimiento mínimo del 90 % en las acciones programadas.

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-TH-003
		FECHA: 30/01/2026
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 02
		PÁGINA 21 DE 24
ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Luisa Fernanda Arrieta Profesional Especializado	Pamela Rodríguez Campo Asesor Talento Humano Efraín Figueroa Jefe de Planeación	Liliana Yunez Luquetta Gerente

10. PROMEDIO

De igual manera, se realizará la medición del Índice de Satisfacción de los servidores públicos, como mecanismo complementario para evaluar la percepción frente a los servicios y estrategias desarrolladas por el proceso de Talento Humano. Esta medición permitirá contrastar los resultados del autodiagnóstico MIPG con la experiencia y percepción de los colaboradores, fortaleciendo la toma de decisiones orientadas al mejoramiento continuo.

La medición del índice de satisfacción se efectuará una (1) vez al año, y el promedio mínimo esperado de calificación será de 4.0, como indicador de avance en la implementación de las acciones derivadas del diagnóstico y de los planes institucionales asociados.

11. INDICE DE SATISFACCIÓN


La E.S.E. Vidasinú cuenta con mecanismos de verificación y seguimiento de la gestión estratégica del talento humano, orientados a evaluar la efectividad de las acciones implementadas a partir del Autodiagnóstico de Talento Humano del MIPG. Entre estos mecanismos se encuentra la medición del FURAG – MIPG, el cual permite identificar el nivel de madurez de la entidad en esta dimensión y verificar la evolución de los componentes evaluados.

El índice de satisfacción de los servidores públicos se articula con los resultados del FURAG-MIPG, permitiendo analizar de manera integral el impacto de las estrategias de capacitación, bienestar, incentivos y condiciones laborales, así como orientar los ajustes necesarios para fortalecer la gestión del talento humano y contribuir al mejoramiento del desempeño institucional.

12. COMPROMISOS RESPECTO AL PROCESO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

La E.S.E. VIDASINÚ adquiere los siguientes compromisos respecto al Proceso de Gestión del Talento Humano:


12.1 FACTOR ENTORNO DE CONTROL

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-TH-003
		FECHA: 30/01/2026
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 02
		PÁGINA 22 DE 24
ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Luisa Fernanda Arrieta Profesional Especializado	Pamela Rodríguez Campo Asesor Talento Humano Efrain Figueroa Jefe de Planeación	Liliana Yunez Luquetta Gerente

- Mejorar de manera continua el Programa de Bienestar Social e Incentivos, a partir del análisis de los resultados de la medición del clima organizacional, el índice de satisfacción de los servidores y los puntajes obtenidos en el Autodiagnóstico de Talento Humano del MIPG, priorizando acciones orientadas al equilibrio psicosocial, la salud mental y la calidad de vida laboral.
- Utilizar la información derivada de las evaluaciones del desempeño laboral y demás mecanismos de medición institucional, como insumo para la formulación, ajuste y fortalecimiento del Plan Institucional de Capacitación, el Programa de Bienestar Social e Incentivos y los esquemas de reconocimiento, en concordancia con las rutas de creación de valor del MIPG.
- Garantizar que los programas de inducción y reinducción sean revisados, actualizados y divulgados oportunamente, cada vez que se presenten cambios organizacionales, técnicos o normativos, fortaleciendo la apropiación de la cultura institucional, la identidad organizacional y la vocación de servicio público.
- Revisar y mejorar de forma permanente los planes de formación y capacitación, de acuerdo con las necesidades identificadas mediante el autodiagnóstico MIPG, los resultados de auditorías, las evaluaciones internas y los demás mecanismos de recolección de información institucional.
- Participar activamente en las auditorías internas y externas que se realicen en la entidad, aportando información oportuna y confiable que permita el fortalecimiento del Proceso de Gestión del Talento Humano.
- Colaborar en la revisión y actualización del Código de Integridad y del Programa de transparencia y ética empresarial - PTEE, conforme a los cambios del entorno, la normatividad vigente y las políticas institucionales.

12.2 FACTOR INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN

- Administrar de manera continua la información proveniente de las peticiones, quejas, reclamos, sugerencias y denuncias de las partes interesadas, utilizándola como insumo


	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-TH-003
		FECHA: 30/01/2026
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 02
		PÁGINA 23 DE 24
ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Luisa Fernanda Arrieta Profesional Especializado	Pamela Rodríguez Campo Asesor Talento Humano Efraín Figueroa Jefe de Planeación	Liliana Yunez Luquetta Gerente

para la mejora del Proceso de Gestión del Talento Humano y para la toma de decisiones orientadas al fortalecimiento institucional.

- Garantizar el adecuado cumplimiento de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, en los aspectos relacionados con el Proceso de Gestión del Talento Humano, asegurando la disponibilidad, integridad y calidad de la información.
- Entregar de forma oportuna, completa y con altos estándares de calidad la información requerida para la elaboración de los informes de gestión, las audiencias públicas de rendición de cuentas y las demás actividades que hacen parte de la estrategia institucional de Rendición de Cuentas.
- Formular, ejecutar y hacer seguimiento a los planes de mejoramiento derivados de los compromisos adquiridos, los resultados del Autodiagnóstico de Talento Humano del MIPG, el FURAG-MIPG, las auditorías y las necesidades identificadas en el desarrollo de las actividades institucionales.

13. ACCIONES DEL PLAN

ACTIVIDADES ESTRATEGICAS	
1	Actualizar, ajustar y publicar el Plan Estratégico de Talento Humano en el portal web de la entidad, garantizando su alineación con el MIPG y los lineamientos institucionales.
2	Realizar seguimiento y monitoreo periódico a la ejecución del Programa de Bienestar Social e Incentivos, conforme a los resultados del autodiagnóstico de Talento Humano, el clima organizacional y la disponibilidad institucional.
3	Efectuar seguimiento y evaluación a la ejecución del Plan Institucional de Capacitación, de acuerdo con las necesidades identificadas y los recursos disponibles.
4	Realizar seguimiento y monitoreo al cumplimiento del Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo, en articulación con las áreas responsables.
ACTIVIDADES OPERATIVAS	
1	Generar las certificaciones laborales solicitadas por los servidores y exservidores de la entidad, conforme a los tiempos y procedimientos establecidos.
2	Gestionar los procesos de vinculación, permanencia, retiro y actualización de la información del talento humano, de acuerdo con la normatividad vigente.
3	Atender y gestionar las situaciones administrativas que se presenten durante la vigencia.
4	Recepcionar, consolidar y realizar seguimiento a las evaluaciones del desempeño laboral de los servidores públicos.

	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-TH-003
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	FECHA: 30/01/2026
ELABORÓ		REVISÓ
Luisa Fernanda Arrieta Profesional Especializado	Pamela Rodríguez Campo Asesor Talento Humano Efrain Figueroa Jefe de Planeación	Liliana Yunez Luquetta Gerente

5	Adelantar los procesos de concertación, disfrute y liquidación de vacaciones, conforme a la normativa aplicable.
6	Realizar el reporte de vacantes a través de los aplicativos oficiales, cuando a ello haya lugar, de conformidad con los lineamientos de la CNSC.
7	Efectuar la liquidación de la nómina, garantizando la oportunidad y exactitud de la información.