



**ESE HOSPITAL LA DIVINA MISERICORDIA**  
**OPERADO POR FUNDACIÓN RENAL DE COLOMBIA**

*¡Nuestra Prioridad es tu Salud y Seguridad!*



**RESOLUCION N° 13-430-16-42-00-033 DE 2026.**  
(enero 26)

**“POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO EN LA ESE HOSPITAL LA DIVINA MISERICORDIA PARA LA VIGENCIA 2026”.**

La Representante Legal de la **EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL LA DIVINA MISERICORDIA**, en uso de sus facultades constitucionales, legales y en especial las conferidas en la Ley 100 del 1993, Decreto 1876 de 1994, Decreto 612 del 2018 y

**CONSIDERANDO:**

1. Que las funciones de la entidad es propender por un uso eficiente de los recursos y ponerlos al servicio de una comunidad, buscando encontrar un justo y sano equilibrio entre estos diversos intereses. Es evidente que la gestión del talento humano es un factor estratégico de la administración pública, con la cual se busca de una parte, el bienestar y desarrollo de los servidores y de otra, la consecución de resultados en condiciones de eficiencia con los cuales se cumplan los fines esenciales del Estado.
2. La Ley 909 del 2004 dispone como uno de los principios de la Gestión Pública, la planeación del recurso humano, estableciendo que las unidades de personal o quien haga sus veces, contribuyen al componente de la Dimensión 1 del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, esta dimensión tiene como propósito ofrecer las herramientas para gestionar adecuadamente el talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad. De manera tal que oriente el ingreso y desarrollo de los servidores garantizando el principio de mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual. Lo anterior, teniendo en cuenta que el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y por lo tanto, como el gran factor clave de éxito que le facilita la gestión, el logro de sus objetivos y los resultados.
3. Que el Decreto 612 de 2018 en su artículo 1 adiciona el capítulo 3 del título 22 de la parte 2 de libro 2 del Decreto 1083 de 2015 Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en el siguiente artículo: 2.2.22.3.14. Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción. *“Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año”, dentro de los cuales se encuentra el Plan estratégico de talento humano.*
4. Que el Acuerdo No 000138 de 2010 – CNSC, por medio del cual se establecen los criterios técnicos y legales que fundamentan el sistema de Evaluación de Desempeño Laboral de los empleados de carrera y en periodo de prueba y se determinan los elementos mínimos para el desarrollo de Sistema de Evaluación del Desempeño Laboral propios.

Dirección: Barrio San José ave. Colombia N° 13 -146- Tel: 6888223  
Email: [misericordia@esehospitaladivinamisericordia.gov.co](mailto:misericordia@esehospitaladivinamisericordia.gov.co) - [esehospitaldivinamisericordia@hotmail.com](mailto:esehospitaldivinamisericordia@hotmail.com)

RESOLUCION N° 13-430-16-42-00-033 DE 2026.  
(enero 26)

“POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO EN LA ESE HOSPITAL LA DIVINA MISERICORDIA PARA LA VIGENCIA 2026”.

5. Que para dar cumplimiento a las disposiciones legales mencionadas anteriormente y atendiendo a las necesidades en la ESE Hospital La Divina Misericordia, se formuló el Plan Estratégico de Talento Humano para los servidores públicos de la entidad para la vigencia 2026.

6. Que, de conformidad con lo expuesto,

RESUELVE:

**ARTÍCULO PRIMERO.** Adoptar el Plan Estratégico de Talento Humano para los servidores públicos de la ESE Hospital La Divina Misericordia para la vigencia 2026, el cual se encuentra anexo a la presente resolución y hace parte integral de la misma, contenido en treinta y un (31) folios.

**ARTÍCULO SEGUNDO.** El Plan Estratégico de Talento Humano de la ESE Hospital La Divina Misericordia será ejecutado por el encargado de la administración del talento humano de la entidad.


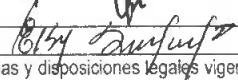
**ARTÍCULO TERCERO.** El plan adoptado en la presente resolución deberá ser divulgado por medio de los canales de comunicación que se dispongan en la ESE Hospital La Divina Misericordia y publicado en el link de transparencia dispuesto en su página web.

**ARTÍCULO CUARTO.** La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

PUBLIQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE ✓

Dada en Magangué, Bolívar a los veintiséis (26) días del mes de enero del 2026.

  
CANDELARIA VALDELAMAR MARTINEZ  
Gerente de la E.S.E. Hospital La Divina Misericordia

	Nombre	Cargo	Firma
Proyectó	Omar Cuello Posada	Asesor del Area de Talento Humano ESE HLDM	
Revisó	Elsi Sampayo Benavides	Asesora juridica ESE HLDM	
Los arriba firmantes declaramos que hemos revisado el presente documento y lo encontramos ajustado a las normas y disposiciones legales vigentes y por lo tanto, bajo nuestra responsabilidad lo presentamos para la firma.			





HOSPITAL LA DIVINA MISERICORDIA

# PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

## VIGENCIA 2026





# PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

No. De versión

0.2

Vigente desde:

30/01/2024

Página 2 de 37

## INTRODUCCIÓN

El plan Estratégico de Talento Humano está orientado al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados; es un proceso que se encuentra ligado a la Gestión Estratégica de los demás procesos de la entidad. Es por tal razón que debe ser trabajado de manera articulada y alineada con la Misión y Visión estratégica para conseguir resultados coherentes y sostenibles.

En la elaboración del mismo, es necesario conocer las debilidades y fortalezas en materia de talento humano con el ánimo de definir los puntos a trabajar y a su vez establecer las estrategias a utilizar; poniendo en marcha para ello lo estipulado en el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes. Así como elementos que influyen en el logro del propósito misional.

En este Plan Estratégico de Recursos Humanos, se realiza un diagnóstico interno, el cual permite evidenciar tanto las fortalezas como las debilidades en materia de recurso humano, se define la misión, visión y política de talento humano, al igual que se establecen las estrategias, para incluirlas con las contempladas por la entidad y con los planes y programas de talento humano. Se debe definir de igual forma, el plan operativo anual, lo que permitirá el logro de los objetivos tanto institucionales como el de su recurso humano.

Dicho liderazgo está marcado por una especie de sinfonía de competencias permitiendo lograr que los procesos de cada dependencia y no de manera independiente sean llevados a cabo con el mejor desempeño posible.

El plan estratégico de talento humano, se encuentra enmarcado en la Política de Integridad planteada en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación del MIPG teniendo en cuenta que el activo más valioso de la entidad son sus servidores, se han implementado nuevas estrategias y se han fortalecido otras, para enfrentar los retos organizacionales en torno a la nueva situación, como lo son trámites virtuales (aprovechando las plataformas tecnológicas para los





# PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

No. De versión

0.2

Vigente desde:

30/01/2024

Página 2 de 37

varios trámites requeridos por los servidores), modalidad de trabajo en casa, teletrabajo, fortalecimiento para el acceso al horario flexible y el desarrollo e implementación de una serie de acciones de apoyo emocional, protocolos de bioseguridad y eventos virtuales.

La ESE Hospital La Divina Misericordia propende por un uso eficiente de los recursos, buscando encontrar un justo y sano equilibrio de los mismos; busca poner en desarrollo el plan estratégico de talento humano el cual es un factor estratégico de la administración pública, con la cual se busca de una parte, el bienestar y desarrollo de los servidores y; de otra, la consecución de resultados en condiciones de eficiencia con los cuales se cumplan los fines esenciales del Estado.

El plan estratégico del talento humano de La ESE Hospital La Divina Misericordia, tiene como objetivo más importante el de establecer la disponibilidad de personal en capacidad de desempeñar de forma exitosa los empleos en la entidad, siendo uno de los instrumentos más importantes la planeación estratégica y la planeación institucional.

El marco jurídico básico aplicable a la planeación del recurso humano se encuentra en la Ley 909 de 2004, modificada por la Ley 1960 de 2019 "por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones". En dicha norma se señalan los lineamientos generales que debe atender el Estado para adelantar adecuadamente estas labores.



# PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

No. De versión

0.2

Vigente desde:

30/01/2024

Página 2 de 37

## TABLA DE CONTENIDO

1.1.	OBJETIVO GENERAL .....	5
1.	NORMATIVIDAD.....	6
2.	MARCO CONCEPTUAL .....	11
3.	ORIENTACIONES ESTRATÉGICAS GENERALES DEL ÁREA DE TALENTO HUMANO. ....	16
4.	ALCANCE DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO (PETH). ....	17
5.	PREVIO A LA PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO.....	17
6.1.	Disposición de la información .....	18
6.1.1.	Planta de personal actual.....	18
6.2.	DIAGNÓSTICO .....	19
6.2.2.	FURAG.....	19
6.	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO (PETH) .....	19
7.1.	Manual de funciones .....	20
7.1.1.	Inducción.....	20
7.1.2.	Reinducción .....	20
7.2.	PLAN DE VACANTES .....	21
7.3.	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS. ....	24
7.4.	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN .....	25
7.5.	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES.....	27
7.6.	PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO .....	29
7.7.	OTROS TEMAS DE INTERÉS .....	30
8.	PRESUPUESTO.....	31
9.	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN .....	31



# PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

No. De versión

0.2

Vigente desde:

30/01/2024

Página 2 de 37

## 1.1. OBJETIVO GENERAL

Fortalecer a la institución, en lo que se refiere al desarrollo del Talento Humano de del hospital la divina misericordia, 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.

## OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Establecer actividades de fortalecimiento a las competencias laborales de los servidores a fin de que estén preparados para dar respuesta a desafíos sociales, culturales y políticos del entorno laboral, para mejorar su nivel de desarrollo, como elementos indispensables en el mejoramiento del servicio.
- Promover y realizar seguimiento al Plan de Bienestar e Incentivos de la ESE Hospital la divina misericordia, con el fin de interiorizar de manera positiva la imagen que tiene sobre su ambiente laboral para satisfacer sus necesidades personales y/o profesionales, fomentando un buen clima organizacional.
- Fortalecer la cultura de la prevención, el autocuidado y el manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través de estrategias incluidas en el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Establecer acciones que aporten a la madurez del proceso Gestión Estratégica del Talento Humano acorde al contexto organizacional y los lineamientos de la Función Pública.
- Apoyar los procesos de Inducción y reintucción en la institución con el propósito de asistir al empleado en su proceso de adaptación a la cultura organizacional, al igual que Informar a los trabajadores de la ESE, acerca de nuevas disposiciones en materia de Administración y Gestión del Talento Humano.



# PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

No. De versión

0.2

Vigente desde:

30/01/2024

Página 2 de 37

- Gestionar y Aplicar la encuesta de clima laboral dentro de la institución, para determinar el grado de satisfacción de los funcionarios, con el fin de mejorar la gestión de las relaciones humanas al interior de la institución una mejor convivencia y productividad.
- Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los servidores de la E.S.E Hospital la divina misericordia
- Desarrollar el Plan de Bienestar para contribuir al mejoramiento de la Calidad de Vida laboral de los servidores de la E.S.E Hospital la divina misericordia
- Fortalecer los conocimientos y habilidades de los servidores en el puesto de trabajo, a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación (PIC)

## 1. NORMATIVIDAD

NORMATIVIDAD	TEMA	PROCESO RELACIONADO CON LA NORMA
Decreto 1567 del 5 de Agosto de 1998.	Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998 Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.	Plan Institucional de Capacitación – programa de Bienestar.





PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

No. De versión

0.2

Vigente desde:

30/01/2024

Página 2 de 37

Decreto 2279 del 11 de agosto de 2003	Por medio del cual se reglamenta parcialmente el parágrafo del artículo 54 de la Ley 100 de 1993, adicionado por el artículo 21 de la Ley 797 de 2003.  cálculos actuariales	Certificado Bono Pensional
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras Disposiciones. (Establece el Plan de Vacantes y Plan de previsión de Empleos)	Talento Humano



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

No. De versión

0.2

Vigente desde:

30/01/2024

Página 2 de 37

Ley 1010 del 23 de enero de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.	Talento Humano
Ley 1064 del 26 de julio de 2006	Dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la ley general de educación.	Plan Institucional de capacitaciones
Circular Conjunta No 13 del 18 de abril de 2007	Formatos Únicos de Información Laboral para trámite de Bono Pensional.	Certificado Bono Pensional
Ley 1221 de 16 de julio de 2008	Establece normas para promover y regular el Teletrabajo.	Talento Humano



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

No. De versión	0.2	Vigente desde:	30/01/2024	Página 2 de 37
Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto ÚnicoReglamentario del Sector de Función Pública.  (establece el Plan Institucional de Capacitación – PIC,Programa de Bienestar y Plan de Incentivos)	Plan Institucional de Capacitación – Programade Bienestar		
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plande Seguridad y Salud en el Trabajo)	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en elTrabajo		
Resolución 365 del 17 de junio de 2015	Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 312 del 24 de abril de 2013.	Plan Institucional de Capacitación – Programade Bienestar.		
Ley 1801 del 29 de julio de 2016.	Se expide el Código Nacional de Policía y Convivencia.	Vinculación		
Ley 1811 del 21 de octubre de 2016	Otorga incentivos parapromover el uso de la bicicleta en el territorio nacional.	Programa de Bienestar		
Acuerdo 565 de 2016	Establece el Sistema TipoEmpleados de carrera y en periodo de prueba.	Sistema Tipo deevaluación de desempeño		



# PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

No. De versión

0.2

Vigente desde:

30/01/2024

Página 2 de 37

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 rama Ejecutiva.	Talento Humano
Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017.	Modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.	Talento Humano
MIPG	Manual Operativo – Dimensión N°1	Talento Humano
GETH	Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano.	Talento Humano
Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017.	Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.	Sistema De Gestión En Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST)
Decreto 894 del 28 de mayo de 2017.	Dicta normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurarla implementación y desarrollo normativo del	Dicta normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurarla implementación y desarrollo normativo del





# PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

	acuerdo final para laterminación del conflicto yla Construcción de una Paz estable y duradera	acuerdo final para laterminación del conflicto yla construcción de una paz estable y duradera plan institucional de capacitación.
Sentencia C-527/17	Control constitucional del Decreto Ley 894 de 2017.	Plan Institucional de Capacitación.

## 2. MARCO CONCEPTUAL

Para el año 2018 el Departamento Administrativo de la Función Pública expidió la “Guía de gestión estratégica del talento humano GETH EN EL SECTOR PÚBLICO COLOMBIANO” y lo define como un documento que sirve como carta de navegación e instrumento de la política de gestión estratégica del talento humano para que los jefes de TH puedan orientar sus actividades desde un enfoque estratégico al logro de resultados y así contribuir a la creación de valor público. (Página 16 de 42)

Hace referencia a la situación de talento humano en Colombia en relación con los países latinoamericanos y del mundo. Para ello toma en cuenta los índices de competitividad global, de efectividad del Gobierno, de control de corrupción, de calidad del Gobierno y del Desarrollo del Servicio Civil; Enfatiza sobre la importancia de la creación de valor público a través de la construcción de resultados basados en la gestión del talento, en el dimensionamiento de las personas, en el comportamiento de los servidores y en la profesionalización del servicio civil.

Realiza una descripción sobre la manera como el Banco Interamericano de Desarrollo – BID mide el índice de desarrollo del servicio civil planteando una metodología que permite tener información para realizar el seguimiento de la evolución del índice con instrumentos de diagnóstico, con herramientas para establecer planes de acción, como también el instrumento de evaluación de la Gestión Estratégica de Talento Humano. La información suministrada a través de dichos instrumentos permite estandarizar la información para el diagnóstico como para el seguimiento a la información recopilada permitiendo a los formuladores de política y jefes de talento humano que puedan monitorear de forma comparada la efectividad de las acciones en el marco de la estrategia de mejoramiento en Colombia en el índice de desarrollo del servicio civil.



# PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

No. De versión

0.1

Vigente desde:

16/08/2023

Página 12 de 37

El Sector Público Colombiano, acorde a las tendencias administrativas y buenas prácticas en materia de gestión de las organizaciones, ha implementado como referente de ordenamiento y operación el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG. Este modelo, enmarcado en la articulación de siete dimensiones, señala como eje principal la Dimensión del Talento Humano, como factor clave de éxito para el logro de los objetivos trazados para las entidades públicas.

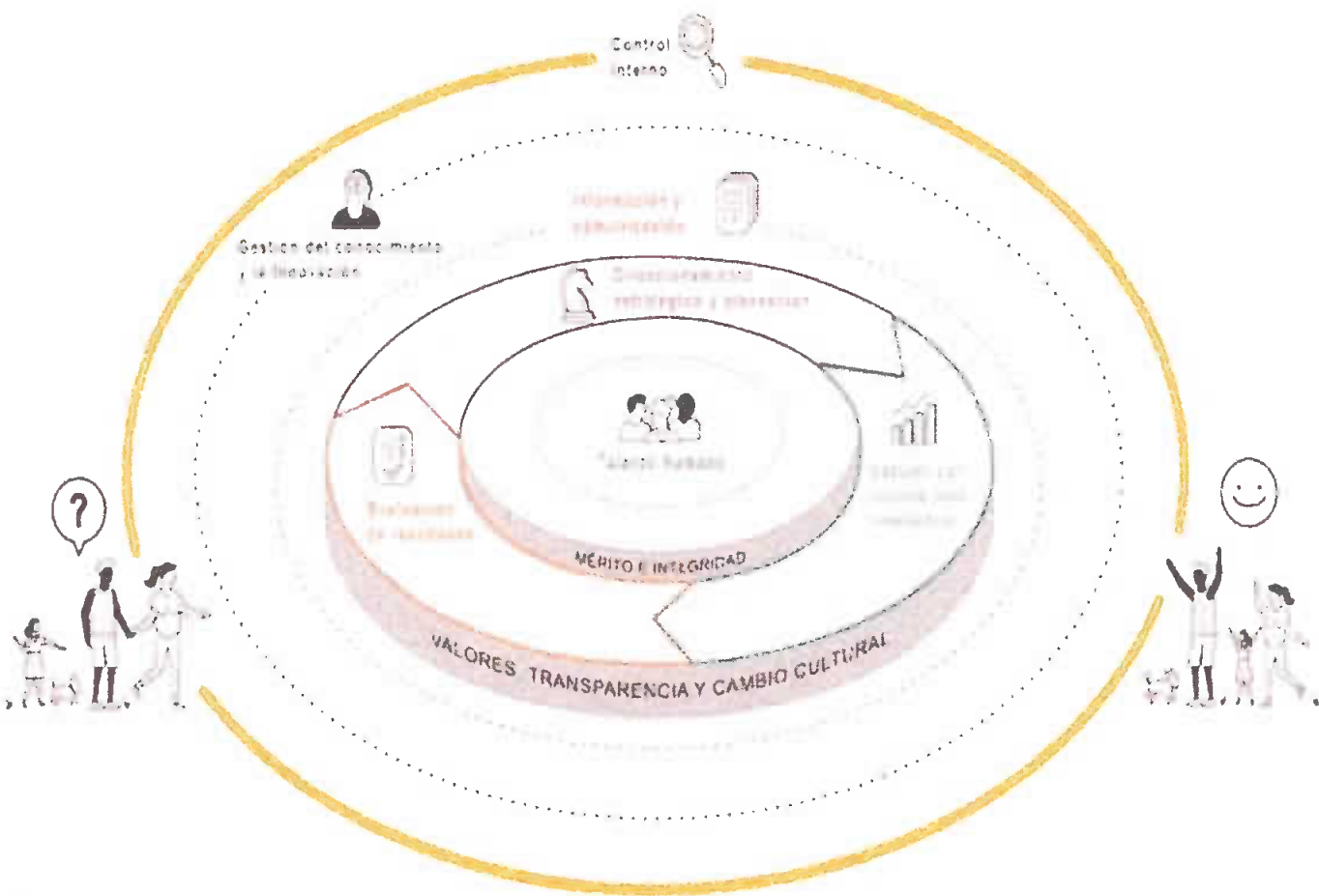


Gráfico 1. Dimensiones del MIPG



# PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

No. De versión

0.1

Vigente desde:

16/08/2023

Página 13 de 37

Llevar a la práctica la Dimensión del Talento Humano, implica la operativización bajo un referente direccionado (políticas) y unas acciones (rutas de valor). En la Dimensión del Talento Humano se encuentra, por lo tanto:

- ✚ Política Gestión Estratégica del Talento Humano
- ✚ Política de Integridad

En torno a éstas políticas, más concretamente en la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, se debe procurar por la creación de valor público, responsabilidad que recae sobre las áreas de talento humano de las entidades como líderes de procesos, a través de acciones que produzcan el adecuado desarrollo de las personas y sus comportamientos, generando el mejoramiento de las entidades, la satisfacción del servidor público, la productividad del sector público, el bienestar de los ciudadanos y el crecimiento del país.

Teniendo en cuenta lo planteado en el MIPG, La ESE Hospital La Divina Misericordia, basará su gestión estratégica del talento humano en orientar a la creación de valor público y la importancia que ella reviste para el mejoramiento de la entidad, la satisfacción del servidor público, el bienestar de los ciudadanos y el crecimiento del país.

Motivando a que el área de talento humano asuma su rol y lo entiendan como el de un actor clave en el direccionamiento estratégico; debiendo conceptualizar sus actividades bajo un enfoque basado en procesos, en el que continuamente se estén realizando actividades de transformación en el marco del ciclo PHVA

En noviembre del 2021 el Departamento Administrativo de la Función Pública expidió la "Guía de gestión estratégica del talento humano GETH en el sector público" y define el documento como un instrumento para los líderes y responsables de la política de gestión estratégica del talento humano y sus equipos de trabajo, que les permitirá orientar su planeación y ejecución de objetivos y actividades desde un enfoque estratégico, orientado al logro de resultados y hacia la contribución de la creación de valor público, con la incorporación de nuevos retos como la innovación, el pensamiento sistémico, la creatividad, la resiliencia, la disrupción y el liderazgo transformacional, que hacen parte de la era digital actual de la industria 4.0., y la nueva normalidad



## PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

No. De versión

0.1

Vigente desde:

16/08/2023

Página 14 de 37

Después de la aparición del Covid-19 y la actual coyuntura.

La gestión estratégica del talento humano -GETH- se desarrolla en el marco general de la política de empleo público y se fundamenta en los siguientes pilares:

- 1) El mérito, criterio esencial para la vinculación y la permanencia en el servicio público,
- 2) Las competencias, como el eje a través del cual se articulan todos los procesos de talento humano,
- 3) El desarrollo y el crecimiento, elementos básicos para lograr que los servidores públicos aporten lo mejor de sí en su trabajo y se sientan partícipes y comprometidos con la entidad,
- 4) La productividad, como la orientación permanente hacia el resultado,
- 5) La gestión del cambio, la disposición para adaptarse a situaciones nuevas y a entornos cambiantes, así como las estrategias implementadas para facilitar la adaptación constante de entidades y servidores,
- 6) La integridad, como los valores con los que deben contar todos los servidores públicos y
- 7) El diálogo y la concertación, condición fundamental para buscar mecanismos y espacios de interacción entre todos los servidores públicos con el propósito de lograr acuerdos en beneficio de los actores involucrados como garantía para obtener resultados óptimos.

En ese orden de ideas, la estrategia desde el Gobierno Nacional apunta a lograr que el empleo público en Colombia sea atractivo, retador y motivante generando las condiciones para construir un sector más competitivo, dinámico y que dé respuestas de las cambiantes necesidades y expectativas de las diferentes partes interesadas

Para cumplir con estos objetivos se plantea un modelo de empleo público en el que, con base en un direccionamiento estratégico macro, se identifican cuatro subcomponentes del proceso de gestión estratégica del talento humano: Direccionamiento estratégico y planeación institucional, ingreso, desarrollo y retiro.

En este sentido se entiende la GETH como el conjunto de buenas prácticas y acciones críticas que contribuyen al cumplimiento de metas organizacionales a través de la atracción, desarrollo y retención del mejor talento humano posible, liderado por el nivel estratégico de la organización y articulado con la planeación institucional. Esta concepción implica la necesidad de articular estratégicamente las diferentes funciones relacionadas con talento humano, alineándolas con los objetivos misionales. Para lograr esta articulación es importante que desde la fase de planeación estratégica se puedan identificar las necesidades





# PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

de mejora y uno de los insumos es el diagnostico derivado a través de la matriz de la GETH, incorporada en el instrumento de autodiagnóstico de MIPG, que contiene un inventario de los requisitos que el área debe cumplir para ajustarse a los lineamientos de la política. Con base en las variables allí contenidas, la entidad puede identificar las fortalezas y los aspectos para optimizar, como punto de partida para la implementación de la gestión estratégica. El diligenciamiento de esta matriz generará una calificación que ubica a cada entidad en particular en alguno de los tres niveles de madurez de la GETH, como se muestra en la siguiente figura:

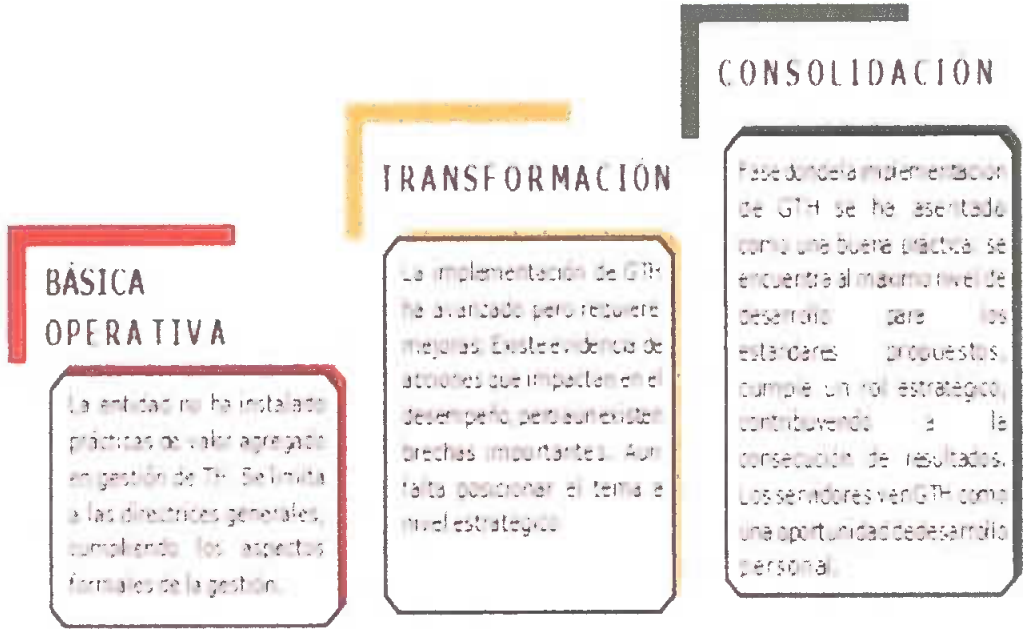


Gráfico 3. Niveles de madurez de la gestión estratégica del Talento Humano



# PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

No. De versión

0.1

Vigente desde:

16/08/2023

Página 16 de 40

Dentro del proceso de cierre de brechas la GETH se puede 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 GETH.



Gráfico 4 Rutas de creación de valor

Con lo anterior, La ESE Hospital La Divina Misericordia ha tomado acciones que le permitan dar pleno cumplimiento al enfoque metodológico planteado por el MIPG y para ello cuenta con:

- ✚ Jerarquización de un área responsable de la GETH con el empoderamiento suficiente para promover la formulación y ejecución de acciones que permitan la consolidación del MIPG y del proceso estratégico.

### 3. ORIENTACIONES ESTRATÉGICAS GENERALES DEL ÁREA DE TALENTO HUMANO.

La política de la ESE Hospital La Divina Misericordia, como promesa de valor es el medio a través del cual la entidad se compromete a mejorar sus procesos para garantizar la prestación del servicio con óptima calidad y



# PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

No. De versión

0.1

Vigente desde:

16/08/2023

Página 17 de 40

transparencia, potenciando el talento humano en su integralidad como motor para cumplimiento del propósito general de la entidad.

El componente de gestión estratégica del talento Humano abordado desde el modelo integrado de planeación y gestión, define el talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y por lo tanto, es el gran factor crítico de éxito, que les facilita la gestión, el logro de los objetivos y los resultados.

El talento humano está conformado por las personas que prestan sus servicios ala ESE Hospital La Divina Misericordia y que contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo para cumplir con la misión y responder a las demandas de los ciudadanos. Desde esta misma orientación, la gestión estratégica del talento

humano es el conjunto de buenas prácticas y acciones críticas que contribuyen al cumplimiento de metas organizacionales a través de la atracción, desarrollo y retención del mejor talento humano posible, liderado por el nivel estratégico de la organización y articulado con la planeación institucional.

#### 4. ALCANCE DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO (PETH).

El plan Estratégico del Talento Humano de La ESE Hospital La Divina Misericordia, inicia con el autodiagnóstico de la gestión estratégica del talento Humano, continúa con la identificación de necesidades para abordar las etapas del ciclo de vida del servidor público en la entidad, la definición del plan de acción enmarcado en las rutas de valor, el seguimiento y finaliza con la evaluación y mejoramiento continuo. Aplica a la población de La ESE Hospital La Divina Misericordia, (servidores públicos de carrera, libre nombramiento y remoción, provisionales, personal administrativo de las entidades educativas y contratistas; dependiendo del plan), de acuerdo con la normatividad establecida.

#### 5. PREVIO A LA PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

La estrategia de implementación de la política de gestión del Talento Humano se fundamenta en los siguientes principios del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG: Orientación a resultados, articulación interinstitucional, excelencia y calidad, toma de decisiones basadas en evidencia, aprendizaje e



# PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

innovación. Adicionalmente, se incluyen los siguientes: enaltecimiento del servidor público, compromiso, acompañamiento gradual, estandarización y mejoramiento continuo.

La primera dimensión del Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG: Talento Humano es ofrecer a la entidad las herramientas para gestionar de manera adecuada el ciclo del servidor público (requerimiento, ingreso, desarrollo y retiro) promoviendo la integridad en el desempeño de las funciones y competencias de los servidores públicos.

## 6.1. Disposición de la información

Atendiendo los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, debe tener información oportuna y actualizada que sirva como insumo para la construcción del Plan Estratégico de Talento Humano, para lo cual se cuenta con las siguientes herramientas:

### 6.1.1. Planta de personal actual

Según clasificación por tipo de vinculación y nivel jerárquico la planta de personal aprobada para La ESE Hospital La Divina Misericordia para la vigencia 2026, está conformada así:

Denominación del empleo	Número de empleados	Código	Grado
Gerente	1	085	02
Jefe de Oficina de Control Interno	1	006	01
Profesional Universitario con funciones de control interno	1	219	05
Profesional Universitario con funciones de tesorero	1	219	04
Técnico con funciones de almacenista.	1	367	05





# PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

No. De versión	0.1	Vigente desde:	16/08/2023	Página 19 de 40
Profesional especializado.	1	222	08	

## 6.2. DIAGNÓSTICO

### 6.2.1. Autodiagnóstico de talento humano

Es importante desarrollar el ejercicio de valoración de la Dimensión del MIPG "TALENTO HUMANO", por medio de la herramienta Autodiagnóstico de Gestión Estratégica del Talento Humano, una vez adelantada la valoración de las variables que el proceso debe cumplir para ajustarse a los lineamientos de la política formulada por la Dirección de Empleo Público, a través de la Matriz GETH.

### 6.2.2. FURAG

La oficina de control interno de la ESE Hospital La Divina Misericordia se encuentra esperando los resultados del FURAG 2022, con el objetivo de mejorar yaumentar el nivel de madurez de la Gestión Estratégica.

## 6. PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO (PETH)

En atención al marco conceptual, marco estratégico y diagnóstico, respectivamente, La ESE Hospital La Divina Misericordia ha diseñado y se encuentra ejecutando una serie de estrategias y acciones orientadas a la atención de las directrices normativas y metodológicas que rigen la gestión del talento humano para las entidades públicas en Colombia.

Lo anterior, representa la articulación de diferentes frentes temáticos, así como instrumentos de planeación, donde se incorporan las estrategias y acciones diseñadas y en ejecución (o por ejecutar). Por lo tanto, debe entenderse que la

estructuración y ejecución del presente Plan Estratégico de Talento Humano, contempla la integración de los siguientes referentes metodológicos, los cuales, si bien se presentan también en documentos independientes (Decreto 612 de 2018, salvo el Plan de Bienestar y el manual de funciones), hacen parte integral del presente



# PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

No. De versión

0.1

Vigente desde:

16/08/2023

Página 20 de 40

documento rector en materia de gestión humana para la ESE Hospital La Divina Misericordia:

- ✦ Manual de funciones y competencias laborales. Plan Anual de
- ✦ Vacantes.
- ✦ Plan de Previsión de Recursos Humanos. Plan
- ✦ Institucional de Capacitación.
- ✦ Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales.
- ✦ Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo.

A continuación, se presenta una síntesis de cada uno de los referentes metodológicos citados:

## 7.1. Manual de funciones

El Manual de Funciones y Competencias Laborales de la ESE Hospital La Divina Misericordia se encuentra actualizado a las normas y requerimientos de ley establecidos por la Función Pública.

- **Inducción**

Dentro del mandato legal se establece según el Decreto Ley 1567 de 1998, el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos, para los empleados del Estado, de acuerdo a esta normatividad las entidades deben contar con programas de Inducción y Reinducción, los cuales deben ser incluidos de carácter obligatorio en los planes institucionales de cada entidad. El programa de Inducción de la ESE Hospital La Divina Misericordia, sirve para que los servidores conozcan la información que les permita facilitar y fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la ESE, estimulando el aprendizaje, el desarrollo individual y organizacional.

- **Reinducción**

El programa de Reinducción está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en el Estado o en la entidad, fortaleciendo su sentido de pertenencia e



# PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

No. De versión

0.1

Vigente desde:

16/08/2023

Página 21 de 40

identidad frente a la ESE Hospital La Divina Misericordia. La reinducción se impartirá a todos los empleados por lo menos cada dos años (Decreto 1567 CAPITULO II), a través de la presentación por parte de los directivos o servidores competentes, de los planes y proyectos a desarrollar, las estrategias y objetivos de cada una de las áreas, así como los lineamientos generales de la entidad.

## 7.2. PLAN DE VACANTES

El Plan Anual de Vacantes es una herramienta técnica para programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva que se deben proveer en la siguiente vigencia fiscal y su diferencia con el Plan de Previsión de Recursos Humanos, radica en que este último es una herramienta para proveer personal a mediano y largo plazo de acuerdo con el plan estratégico de recursos humanos en tanto se surtan los tramites de ley para la provisión de manera definitiva del cargo vacante. Por lo tanto, el Plan Anual de Vacantes puede considerarse como un instrumento técnico de ordenación y planificación del empleo público que le va a permitir a la entidad programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva. Los empleos a que hace relación el Plan Anual de Empleos Vacantes son los Empleos en vacancia definitiva que, a pesar de encontrarse previstos por cualquiera de las situaciones administrativas señaladas en la ley, por razón del servicio requieran ser provistos por un servidor de carrera de forma definitiva.

Ahora bien, el encargado de las funciones de gestión del talento humano en la ESE Hospital La Divina Misericordia, debe proyectar las futuras vacantes que puedan presentarse, bien sea porque son empleos ocupados por personas próximas a pensionarse o porque son empleos con vacancia temporal susceptibles de convertirse en definitiva por cualquier motivo que pueda generar una vacante.

Con este Plan se podrá contar con información sobre la oferta real de empleo público, racionalizar los procesos de selección y presupuestar oportunamente los recursos que estos procesos implican. De esta forma, se deben establecer cuáles son los cargos vacantes con que cuenta en la actualidad y prever cuáles serán las vacantes que se van a generar en el año, de acuerdo con las causales de retiro del servicio consagradas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004.

En ese sentido, se racionalizarán los procesos de selección que debe adelantar la Comisión Nacional del Servicio Civil para la provisión definitiva de las vacantes en cargos de carrera administrativa de forma



## PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

No. De versión

0.1

Vigente desde:

16/08/2023

Página 22 de 40

definitiva, razón por la cual, los planes anuales de vacantes que se reporten al Departamento Administrativo de la Función Pública por parte de las entidades, deberán ser remitidos a la Comisión.

Al respecto conviene decir que el Plan anual de Vacantes es el listado de empleos que se encuentren en vacancia definitiva, es un instrumento donde se relacionan la cantidad de cargos, denominación, perfil, funciones, competencias y requisitos de dichos empleos e indicando si pertenecen a un proceso misional, estratégico o de apoyo y que deben ser objeto de provisión en el siguiente año para garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios que cada entidad pública presta y que además cuenten con apropiación y disponibilidad presupuestal.

La implementación del Plan Anual de Vacantes para las entidades que comprenden el ámbito de aplicación de la Ley 909/2004, se desarrollará con base en la metodología que expida el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Para realizar el Plan Anual de Vacantes se debe tener en cuenta análisis de la planta actual de personal, en esta etapa se debe realizar un estudio sobre la disponibilidad interna de personal, para lo cual es fundamental que las entidades tengan consolidada, organizada y en lo posible, sistematizada la información de gestión humana, de manera que cuenten con un panorama claro sobre la oferta interna de recursos humanos y del aprovechamiento que la organización está haciendo de los mismos. Para la elaboración de este Plan es importante tener claridad sobre el tipo de vacantes:

Vacantes definitivas: aquellas que no cuentan con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción. Vacantes temporales: aquellas cuyos titulares se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley (licencias, encargos, comisiones)

Vacantes temporales: aquellas cuyos titulares se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley (licencias, encargos, comisiones, ascenso, etc.).

El Plan de vacantes es el instrumento que le permite a la ESE Hospital La Divina Misericordia la actualización de la información sobre los empleos en vacancia definitiva de la planta de empleos para programar la provisión de empleos. Las vacantes definitivas reportadas en la OPEC de la CNSC, por nivel jerárquico, los cuales en estos momentos no cuenta con vacantes temporales ni definitivas.





## PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

No. De versión

0.1

Vigente desde:

16/08/2023

Página 23 de 40

En la actualidad la ESE Hospital La Divina Misericordia, tiene trazado y actualizado su plan de vacantes.

En cumplimiento del capítulo 4º del documento expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, lineamientos para la elaboración del Plan Anual de Vacantes, el Plan Anual de Vacantes de la ESE Hospital La Divina Misericordia se desarrollará siguiendo la metodología:

Atendiendo el artículo 1º del Decreto 612 de 2018, el encargado de la gestión del talento humano de la ESE Hospital La Divina Misericordia, será el responsable de publicar a más tardar el 31 de enero de cada año, los cargos o vacantes y actualizar el plan de vacantes incorporando las novedades que se generen de acuerdo a lo establecido por la Ley 909 de 2004 y se llevará un registro de la base de datos creada para tal fin.

El encargado de la gestión del talento humano de la ESE Hospital La Divina Misericordia o el que éste designe, proyectará el primer día hábil del año, los cargos vacantes y actualizará mensualmente el plan cada vez que ocurra una vacancia definitiva de los empleos, por cualquier motivo que pueda generarse, de conformidad con lo estipulado en la Ley 909 de 2004 y se llevará dicha información en base de datos creada para tal fin. La información del formato del Plan Anual de Vacantes se actualizará en la medida en que se vayan cubriendo las vacantes o se generen nuevas. De igual forma se podrá establecer cuáles son las necesidades de planta para el cabal cumplimiento de las funciones de la entidad.

Teniendo en cuenta el artículo 41 de la Ley 909 de 2004, donde establecen las causales de retiro del servicio, para la ESE Hospital La Divina Misericordia solo es viable prever las circunstancias consagradas en los numerales 5. Pensión de Jubilación y 7. Edad de retiro forzoso.

Para anticiparse a estas situaciones, la ESE Hospital La Divina Misericordia se encuentra realizando el análisis correspondiente de las hojas de vida de los funcionarios, tendiente a establecer con la debida antelación el momento en que se producirán vacantes por esta circunstancia. Así mismo se avanza en el programa de estrategia pensional "Desvinculación Asistida" a través de la asesoría jurídica y psicológica que le garantice a los pre-pensionados el menor traumatismo en el proceso de retiro del cargo, el acompañamiento del ex servidor público.

Como retribución a los años laborados y la renovación generacional del empleo público de acuerdo con lo



# PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

No. De versión

0.1

Vigente desde:

16/08/2023

Página 24 de 40

anterior, en esta condición no se encuentran funcionarios de la ESE Hospital La Divina Misericordia que hayan cumplido la edad de retiro forzoso, no obstante, se identificaron cero(0) funcionarios en situación de pre pensionados.

**Nota:** PRE PESIONADOS: Son aquellos afiliados al régimen de prima media que les falten tres (3) años o menos para reunir los requisitos legales para el reconocimiento de la pensión de jubilación o de vejez.

### 7.3. PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS.

El propósito de realizar el Plan de Previsión de Recursos Humanos tiene como alcance: determinar el cálculo de los empleados necesarios para adelantar las necesidades presentes y futuras de su competencia; identificar las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el periodo y por último efectuar la estimación anteriormente expuesta, con el fin de asegurar el financiamiento y la disponibilidad.

Para la elaboración del mismo, se realizó el análisis de la planta de personal actual de la ESE Hospital La Divina Misericordia junto con el diagnóstico de necesidades de personal, tomado del análisis de cargas laborales realizado para la modernización administrativa, haciendo énfasis en el cubrimiento, principalmente con medidas internas tales como capacitación, movimiento de personal, situaciones administrativas, transferencia del conocimiento, entre otros. El propósito de la previsión de recursos humanos es determinar en el horizonte del Plan estratégico, la disponibilidad suficiente de personal en capacidad para desempeñar exitosamente los puestos disponibles.

En la actualidad la ESE Hospital La Divina Misericordia, tiene trazado y actualizado su plan de previsión de recursos humanos.

El Plan de Previsión de Recurso Humano de la ESE Hospital La Divina Misericordia, es el instrumento que permite evidenciar el análisis de necesidades de personal de cada una de las áreas de la entidad frente a la planta actual provista tanto global como de los empleos de libre nombramiento y remoción.

Este plan de previsión de recursos humanos tiene como alcance, determinar el cálculo de los funcionarios que se encuentran vinculados a la ESE Hospital La Divina Misericordia, al igual que las necesidades presentes y futuras. De igual forma, este documento permite identificar las necesidades cualitativas y cuantitativas de



# PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

No. De versión

0.1

Vigente desde:

16/08/2023

Página 25 de 40

personal para el periodo que se está analizando en esta ocasión, con el fin de efectuar la estimación de los costos de personal, derivados de la identificación de la planta y sus necesidades correspondientes, para de esta forma asegurar el financiamiento y disponibilidad de esta.

Los aspectos Administrativos, identificación de cargos críticos, plan de mejoramiento y demás actividades que imparta la administración para la estructuración adecuada de la planta de personal.

La planta de personal de la ESE Hospital La Divina Misericordia está distribuida de la siguiente manera:

Denominación del empleo	Número de empleados	Código	Grado
Gerente	1	085	02
Profesional Universitario con funciones de control interno	1	219	05
Profesional Universitario con funciones de tesorero	1	219	04
Técnico con funciones de almacenista.	1	367	05
Profesional especializado.	1	222	08

Según clasificación por tipo de vinculación y nivel jerárquico la planta de personal aprobada para la ESE Hospital La Divina Misericordia para la vigencia 2026, está conformada por un total de cinco (05) empleos.

## 7.4. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

De acuerdo con lo establecido en el Decreto Ley 1567 de 1998, corresponde al Gobierno Municipal mediante su Plan Institucional organizar la capacitación internamente, el cual deberá tener concordancia con los parámetros impartidos por el Gobierno Nacional a través del Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias. Que para la vigencia el objetivo definido del plan es



## PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

No. De versión

0.1

Vigente desde:

16/08/2023

Página 26 de 40

el de Fortalecer en los servidores públicos de la ESE Hospital La Divina Misericordia, los conocimientos, el desarrollo de habilidades y la formación de valores y actitudes que les permitan optimizar su desempeño laboral y así poder responder de manera eficaz y eficiente al cumplimiento de la misión y de los objetivos de la Entidad.

Las necesidades de capacitación que estos grupos objetivo tienen y así poder contribuir en el fortalecimiento de las competencias laborales del SER, HACER y SABER. Con el fin de agilizar y facilitar la participación de todos los servidores en este diagnóstico que fue parte fundamental para la formulación del PIC 2026.

En la actualidad la ESE Hospital La Divina Misericordia, tiene trazado y actualizado su plan institucional de capacitación para la vigencia 2026.

El componente de capacitación inicia desde la detección de necesidades de capacitación por cada dependencia; buscando el fortalecimiento y desarrollo de las capacidades y competencias de sus servidores, bajo criterios de equidad e igualdad en el acceso a la capacitación de acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación, así como con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión y finaliza con el seguimiento y evaluación de la gestión realizada.

El Plan de capacitación de la ESE Hospital La Divina Misericordia cuenta con un plan de inducción y reintroducción dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional y de servicio público, además reorientarlo en virtud de los cambios producidos en la administración pública.

Para la actualización del plan de capacitación se tuvo en cuenta los siguientes temas:

- ✚ Temas comprendidos en la guía de talento humano propuesta por el DAFPCapacitaciones requeridas para dar cumplimiento al plan anticorrupción.
- ✚ Capacitaciones entregadas por el encargado del sistema de Gestión ySeguridad en el trabajo
- ✚ Temas propuestos en el esquema de ejes temáticos del Plan Nacional deFormación y Capacitación los cuales se describen a continuación:

Eje 1 GOBERNANZA PARA LA PAZ (Esta asociada a la toma de decisiones y a la manera como se implementa. Generar escenarios para la gobernanza orientada a una construcción de una sociedad pacífica y en el marco de la convivencia, que reconozca la diversidad social, política, cultural y étnica del país)

Eje 2. GESTION DEL CONOCIMEINTO: (Diseño de procesos enfocados a la creación, organización,



# PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

transferencia y aplicación de conocimiento que producen los servidores públicos y su rápida actualización en diversos ámbitos, por medio del aprendizaje en algunos lugares de trabajo)

Eje 3. CREACION DE VALOR PÚBLICO (Propende por procesos de capacitaciónenfocados a la creación, organización, transferencia y aplicación del conocimiento para la creación de valor, especialmente cuando se refiere al comportamiento y capacidades de las personas, es decir las competencias laborales que deben definirse en todo el sistema de empleo).

## 7.5. PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES.

El artículo 13 del Decreto 1567 de 1998, establece el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, el cual está conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales, programas de bienestar social e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados el estado en el desempeño de su labor y contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

La Política de bienestar social, responde a la satisfacción de las necesidades organizacionales, individuales del funcionario dentro del contexto laboral, es así que estas actividades se organizan a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramientode su nivel de vida y el de su familia, con el fin de elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora. Asumiendo los nuevos retos de los cambios organizacionales, políticos, culturales y haciendo partícipes a los servidores públicos en la implementación de los planes y proyectos.

En la actualidad la ESE Hospital La Divina Misericordia, tiene trazado y actualizado su plan de bienestar e incentivos institucionales.

Para la formulación del plan de bienestar social e incentivos para la vigencia 2026,se tomó como herramienta de diagnóstico la aplicación de una encuesta, partiendo de las diferentes necesidades y expectativas de bienestar social expresadas por algunos funcionarios en vigencias anteriores; a partir de esto, se consolidó



## PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

No. De versión

0.1

Vigente desde:

16/08/2023

Página 28 de 40

una encuesta que evaluó categorías como flexibilidad laboral, promoción y prevención en salud, actividades artísticas y culturales, deportivas, recreativas y vacacionales, educación formal y/o profesionalización, espacio físico y relaciones humanas, entre otras actividades importantes para el bienestar social de los funcionarios; la encuesta buscaba identificar las necesidades de bienestar tanto a nivel colectivo como individual, de los funcionarios de ESE Hospital La Divina Misericordia, para a partir de ahí elaborar el plan de bienestar e incentivos y su cronograma de ejecución, acorde a las necesidades expresadas por los funcionarios.

Para el encargado de la administración del talento humano es muy importante el bienestar de sus servidores públicos, por eso procedió a compartir con todos los funcionarios de la ESE Hospital La Divina Misericordia una ficha diagnóstica con el fin de identificar las necesidades de los servidores públicos en relación a su bienestar laboral e incentivos.

Acorde con lo establecido por los decretos 1567 de 1998, 1083 de 2015, quienes se benefician de las políticas, planes y programas de bienestar laboral, serán todos los servidores públicos de la entidad y sus familias (se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos hasta los 25 años o discapacitados mayores, que dependan económicamente del servidor).

Los ejes transversales del plan de bienestar social e incentivos institucionales de la ESE Hospital La Divina Misericordia se dividen de la siguiente forma:

**PROYECTO DE VIDA:** Estrategias y actividades encaminadas a fortalecer el desarrollo de competencias personales y laborales, que puedan alinearse y generar valor agregado al logro de los objetivos estratégicos de la entidad; así como promover el aprendizaje personal de los servidores en programas de su interés.

**ENLACES DE INTEGRIDAD:** Estrategias orientadas a promover y cohesionar las relaciones interpersonales de los servidores de manera integral, esto es a nivel interno, externo y hacia los ciudadanos; forjando la construcción de una cultura organizacional cimentada en los valores institucionales contenidos en el Código de Integridad, a la vez que se exalta la labor desempeñada por los servidores de Función Pública.

**SALUD MENTAL:** Este eje pretende generar e implementar estrategias transversales, orientadas a lograr un equilibrio entre la vida laboral y familiar con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y





## PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

No. De versión

0.1

Vigente desde:

16/08/2023

Página 29 de 40

desarrollo de los servidores públicos, orientados a la contribución y logro efectivo de los resultados de la entidad.

**VITALIDAD:** Este eje incluye los programas y estrategias pensados en desarrollar y promover actividades y/o diversos espacios de esparcimiento que atiendan las necesidades de protección y ocio del servidor y sus familias; promoviendo hábitos y estilos de vida saludables.

Entre las actividades más relevantes podemos considerar: Celebración de fechas especiales, cena de aniversario del hospital realizada con la participación de la caja

de compensación, campeonato de fútbol, celebración de la semana de la seguridad y salud en el trabajo. Los incentivos se realizarán con encargos o comisiones sujetas a la valoración del desempeño laboral de los servidores en carrera administrativa y de acuerdo con el presupuesto indicado para tal fin.

**AMBIENTE DE TRABAJO SEGURO:** Promover un sentido de autocuidado y autoprotección responsable en los servidores, que permita un ambiente libre de actos y condiciones inseguras a fin de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Efectos pos pandemia (SG-SST).

Los servidores de la entidad deberán reunir los siguientes requisitos para participar del plan anual de incentivos:

1. Acreditar tiempo de servicio continuo en la ESE Hospital La Divina Misericordia, no inferior a un (1) año.
2. No haber sido sancionados disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación o durante el proceso de selección.
3. Acreditar nivel sobresaliente (excelencia) en la evaluación del desempeño en firme, correspondiente al año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.

### 7.6. PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Un Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) permite a la ESE Hospital La Divina Misericordia, enfocarse en los riesgos críticos identificados y establecer estrategias de control para asegurar un ambiente de trabajo sano y seguro. Incentivando la participación de los trabajadores en la toma de



# PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

No. De versión

0.1

Vigente desde:

16/08/2023

Página 30 de 40

decisiones para una mejora continua de los procesos.

El Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo para la vigencia 2026, busca mantener, destinar, direccionar y orientar recursos físicos, financieros, tecnológicos y humanos en las actividades encaminadas a la identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos inherentes a los procesos de la entidad, mediante la promoción de ambientes seguros y prácticas de trabajos saludables, generando acciones dirigidas a la promoción y prevención de la enfermedad laboral y los accidentes e incidentes de trabajo, en el contexto de la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y el cumplimiento de los requisitos legales normativos.

El plan anual de seguridad y salud en el trabajo de la ESE Hospital La Divina Misericordia se aplicará a todos los funcionarios, trabajadores oficiales, contratistas, proveedores, visitantes y demás partes interesadas de la ESE Hospital La Divina Misericordia. Este plan busca garantizar en la ESE Hospital La Divina Misericordia un ambiente de trabajo seguro, a través de la prevención de accidentes y enfermedades laborales en los trabajadores, mediante el control de los peligros y riesgos propios de sus actividades, el desarrollo de actividades de promoción y prevención, la mejora continua, y el cumplimiento a la normatividad vigente de riesgos laborales.

Las actividades contempladas en el plan de Seguridad y Salud en el Trabajo se encuentran establecidas a través del ciclo PHVA que permite la mejora continua, incluye aspectos tales como: política, organización, planificación, aplicación, evaluación, auditoría y acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, valorar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud de los funcionarios, contratistas y visitantes de la entidad, en cumplimiento de los estándares mínimos.

## 7.7. OTROS TEMAS DE INTERÉS

Constituyen referentes y generadores de insumos, en materia de la gestión del talento humano, los siguientes conceptos:

- Planes de Mejoramiento derivados de informes de entes de control internos y/o externos.
- Compromisos con entidades líderes de política propia de la materia de talento humano: Departamento Administrativo de la Función Pública y Comisión Nacional del Servicio Civil.



## PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

No. De versión

0.1

Vigente desde:

16/08/2023

Página 31 de 40

- Expedición de marcos normativos nuevos o ajustes a los actuales (en materia de talento humano).
- Situaciones de coyuntura (ejemplo, la experimentada por la pandemia).
- Entre otras.

Por lo tanto, la Subdirección de Gestión Humana, vela de manera permanente por la debida detección de necesidades, oportunidades, novedades y demás eventos que ameriten el ajuste en las agendas de trabajo propias del tema de gestión del talento humano.

### 8. PRESUPUESTO

El ejercicio de la Función Pública se desarrolla en condiciones de dinamismo, derivado de entornos cambiantes. La Gestión del Talento Humano no es ajena a esa dinámica de cambio, por ello, durante el transcurso de la vigencia se podrán realizar modificaciones a la asignación y distribución presupuestal, la cual estará siempre disponible en la información que de tipo presupuestal se divulga al público en general a través de la página web de ESE Hospital La Divina Misericordia.

### 9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento y evaluación al Plan Estratégico de Talento Humano se hará a través de las herramientas de gestión (informes e indicadores) Institucionales que se citan a continuación:

- Indicadores de Proceso (SIGI), los cuales se incluyen en el seguimiento trimestral al Plan de Acción para la respectiva vigencia, según la metodología que para tal fin ha establecido la Secretaría de Planeación.
- Indicadores de seguimiento y evaluación contemplados en el Plan de Previsión de Recursos Humanos, Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar e incentivos institucionales, Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Mecanismos de seguimiento y reporte acorde al escenario o instrumento de planeación en que se participa: Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano, Rutas de valor, Planes de Mejoramiento, entre otros.

  
CANDELARIA VALDELAMAR MARTÍNEZ  
Gerente