	GESTION DE TALENTO HUMANO	Código: PL-03-05-33
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Versión: V2
		Fecha: 20/01/2026

INTRODUCCIÓN

La PLANEACIÓN ESTRATÉGICA es un proceso sistemático de desarrollo e implementación de planes para alcanzar propósitos y objetivos en el mediano y largo plazo en la ESE HOSPITAL LOCAL ULPIANO TASCÓN QUINTERO, de San Pedro, Valle.

Es así como se establece la estrategia de Gestión del TALENTO HUMANO en el HOSPITAL, con las acciones a realizar y los recursos necesarios para su ejecución.

El presente Plan Estratégico de Recursos Humanos incluye, entre otros, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional, Evaluación de Desempeño, Seguridad y Salud en el trabajo y el plan anual de Vacantes.

Los procedimientos, programas y prácticas de la Gestión del Talento Humano, están articulados a los demás procesos de gestión de la Entidad, como se observa en el MAPA DE PROCESOS DEL HOSPITAL, de tal forma que haya coherencia en las actividades que se desarrollan dentro del proceso.

La gestión del talento humano propende por un liderazgo de sus funcionarios dentro de sus competencias, con una visión integrada de la entidad, orientado a la búsqueda de la calidad y excelencia institucional.

GLOSARIO DE TÉRMINOS

Servidor público: son aquellos miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios, quienes están al servicio del Estado y de la comunidad, y ejercen sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento.

Funcionario: Las personas naturales que ejercen la función pública establecen una relación laboral con el Estado y son en consecuencia funcionarios públicos. Desde el punto de vista general, la definición es simple. Sin embargo, existen diversas formas de relación y por consiguiente diferentes categorías de funcionarios públicos.

La clasificación tradicional comprende los empleados públicos y los trabajadores oficiales.


Empleados Públicos: se definen como los que tienen funciones administrativas dentro de las entidades del estado.

“Humanizamos nuestra atención, para servir con calidad”

E.S.E HOSPITAL LOCAL ULPIANO TASCÓN QUINTERO -NIT: 891301447-3

DIRECCION: - Cll. 3 Cra. 4 Esq. San Pedro, Valle del Cauca Cel. 3023559459 Pág. WEB: E-mail: administracion@hospitalulpianotascon.gov.co

Código postal 763030- SAN PEDRO

	GESTION DE TALENTO HUMANO	Código: PL-03-05-33
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Versión: V2
		Fecha: 20/01/2026

Trabajadores Oficiales: aquéllos que realizan las obras públicas y actividades industriales y comerciales del Estado.

Gestión del Talento Humano: Chiavenato, Idalberto (2009) la define "el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluido reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño".


Eslava Arnao, Edgar (2004) afirma que "es un enfoque estratégico de dirección cuyo objetivo es obtener la máxima creación de valor para la organización, a través de un conjunto de acciones dirigidas a disponer en todo momento del nivel de conocimientos, capacidades y habilidades en la obtención de resultados necesarios para ser competitivos en el enfoque actual y futuro".

OBJETIVO GENERAL

Fomentar y fortalecer la Gestión del Talento Humano en la ESE HOSPITAL LOCAL ULPIANO TASCÓN QUINTERO, en aras de contribuir al mejoramiento de sus competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Desarrollar el Plan de Bienestar para contribuir al mejoramiento de la Calidad de Vida de los servidores del Hospital.
- Fortalecer la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores en el puesto de trabajo, a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación y el Plan de Inducción y reinducción
- Coordinar la evaluación del desempeño laboral y Calificación de servicios de los servidores del Hospital.
- Coordinar la vinculación, permanencia y retiro de los servidores del Hospital.
- Administrar información sobre el Talento Humano del Hospital, garantizando la actualización, integridad y seguridad de las bases de datos y las hojas de vida.

	GESTION DE TALENTO HUMANO	Código: PL-03-05-33
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Versión: V2
		Fecha: 20/01/2026

MARCO LEGAL

Decreto ley 2400 de 1968 – Administración de personal Ley
190 de 1995
Ley 489 de 1998
Decreto ley 1567 de 1998
Ley 581 de 2000 – Ley de cuotas
Ley 734 de 2002 – Código Disciplinario Único
Ley 909 de 2004
Decreto ley 760 de 2005 – Procedimiento ante y por la CNSC
Decreto ley 770 de 2005 – Requisitos y funciones NN Decreto ley
785 de 2005 – Requisitos y funciones NT Decreto 2489 de 2006 –
Nomenclatura de empleos
Ley 1010 de 2006
Ley 1221 de 2008
Ley 1562 de 2012
Ley 1651 de 2013
Ley 1712 de 2014
Ley 1780 de 2016
Decreto 1083 de 2015 y sus modificatorios
Decreto 1072 de 2015
Acuerdo de la CNSC No. 565 de 2016
Decreto Ley 894 de 2017
Decreto 648 de 2017
Decreto 1499 de 2017
Decreto 051 de 2018
Resolución 0312 de 2019
Resolución 3461 de 2025

MARCO CONCEPTUAL DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

La Planeación de Recursos Humanos es una herramienta estratégica que posibilita que la organización logre articular sus diferentes acciones en pro de un mejor logro en la planeación y ejecución de las acciones propuestas. Planear el recurso humano no es solo cuestión de tener procesos estandarizados, controlados y en armonía con los


Página 2 de 13

“Humanizamos nuestra atención, para servir con calidad”

E.S.E HOSPITAL LOCAL ULPIANO TASCÓN QUINTERO -NIT: 891301447-3

DIRECCION: - Cll. 3 Cra. 4 Esq. San Pedro, Valle del Cauca Cel. 3023559459 Pág. WEB: E-mail: administracion@hospitalulpianotascon.gov.co

Código postal 763030- SAN PEDRO

	GESTION DE TALENTO HUMANO	Código: PL-03-05-33
	PLAN ESTRATETICO DE TALENTO HUMANO	Versión: V2
		Fecha: 20/01/2026

requerimientos de la empresa, es, además la capacidad de lograr que los requerimientos de la mano de obra estén al día y con sinergia para la contracción de valor.



Figura N° 1. Modelo Integrado de Gestión Estratégica del Recurso Humano adaptado de Serlavós, tomado de: (Longo, 2002 pág. 11)

De acuerdo al enfoque estratégico de los recursos humanos y a las líneas en este consideradas, para conseguir resultados que integren los enfoques tanto internos como externos a la planeación es necesario considerar lo siguiente:

- **Dimensionamiento de las personas:** La primera de las áreas en las que se puede crear valor es la del dimensionamiento —tanto cuantitativo como cualitativo— de capital humano, lo que implica conseguir que el volumen de personal sea ajustado, es decir, ni deficitario ni excesivo, y que contenga los perfiles de cargos adecuados para las tareas que se deben realizar.

Las mejoras en el campo del dimensionamiento del capital humano proceden principalmente desde Función Pública como organismo central generador de políticas. Las mejoras en el comportamiento de las personas son más responsabilidad de la aplicación de esas políticas y del desempeño de las áreas de talento humano de las entidades y de los directivos involucrados.

- **Comportamiento de los servidores:** La segunda área que se puede intervenir para crear valor público, es la del comportamiento de las personas, el logro de conductas individuales acordes con lo que se espera del servidor público en cada caso y que sean capaces de contribuir a la obtención de los resultados perseguidos.

Estas conductas dependen de dos variables que las políticas de RR.HH. deben activar:


Página 3 de 13

“Humanizamos nuestra atención, para servir con calidad”

E.S.E HOSPITAL LOCAL ULPIANO TASCÓN QUINTERO -NIT: 891301447-3

DIRECCION: - Cll. 3 Cra. 4 Esq. San Pedro, Valle del Cauca Cel. 3023559459 Pág. WEB: E-mail: administracion@hospitalulpianotascon.gov.co

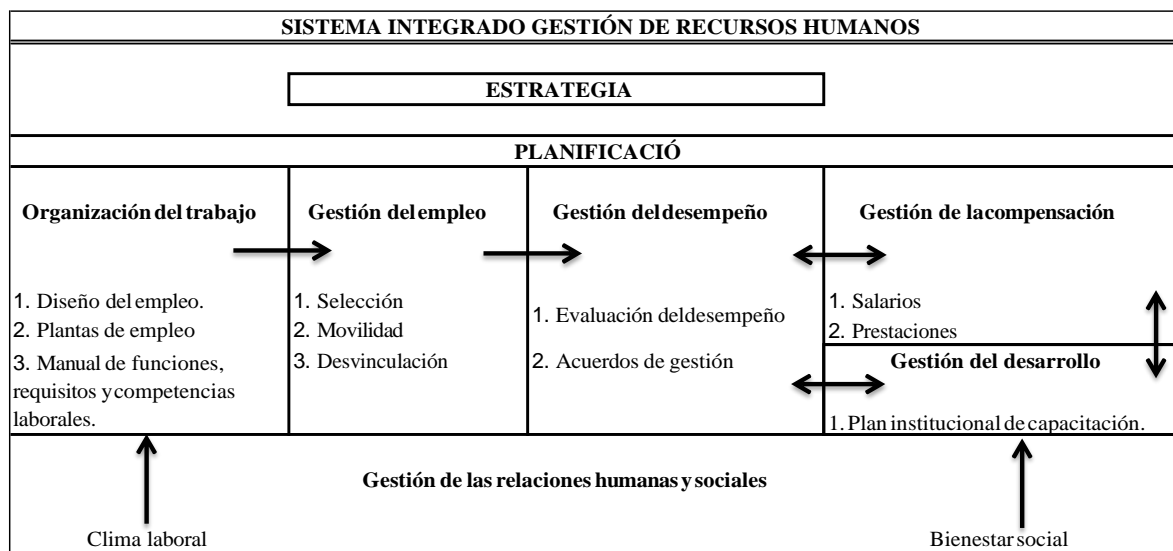
Código postal 763030- SAN PEDRO

	GESTION DE TALENTO HUMANO	Código: PL-03-05-33
	PLAN ESTRATETICO DE TALENTO HUMANO	Versión: V2
		Fecha: 20/01/2026

la posesión de las competencias idóneas para la posición y un nivel de motivación que garantice el esfuerzo necesario.

SUBSISTEMA DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Dando cumplimiento con la planeación estratégica del Talento Humano, uno de los componentes centrales es la Gestión del Talento Humano que se desarrolla a través de los siguientes subsistemas:




1Figura N° 2. Subsistemas de la Gestión del Recursos Humanos. Adaptado de Serlavós, R. tomado de: (Longo, 2002 pág. 15)

* La figura N° 1 representa la articulación de la gestión del recurso humano con la Planeación Estratégica o Institucional y la figura N° 2 es la articulación de los diferentes subsistemas con la Planeación del Recurso Humano.

El fin último, del reconocimiento de los criterios contenidos en las figuras 1 y 2 y la intervención de los mismos es la profesionalización del servicio civil, los propósitos fundamentales están relacionados con la búsqueda de la profesionalización del empleo público.

En ese orden de ideas, se apunta en un primer nivel a iniciativas que buscan la ordenación del sistema, a partir del conocimiento de la realidad del empleo público, el análisis de sus líneas de acción y la coordinación de la capacidad para dirigirlos.

	GESTION DE TALENTO HUMANO	Código: PL-03-05-33
	PLAN ESTRATETICO DE TALENTO HUMANO	Versión: V2
		Fecha: 20/01/2026

En este primer nivel se elaboran normas, se diseñan estructuras y procesos y se construyen los sistemas de información. El Modelo Integrado de Planeación y Gestión, desarrollado como ruta de acción, reúne los criterios antes descritos, y consolida un conjunto de actividades tendientes al fortalecimiento de los procesos al interior de la organización con el fin de generar valor público, la figura relacionada a continuación, describe el funcionamiento del modelo y la importancia de su implementación como línea base de la sostenibilidad de la operación y crecimiento del capital humano.

Funcionamiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG




La ESE HOSPITAL LOCAL ULPIANO TASCÓN QUINTERO, - se encuentra en el proceso de implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, como punto de partida, las actividades contenidas en cada dimensión de MIPG, harán parte del plan de acción del Hospital en el año 2026.

METODOLOGIA - MARCO DE REFERENCIA PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

La metodología utilizada para el diseño del Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano, está dada por los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo, Plan de Desarrollo Institucional y Planes Operativos, implementados en la vigencia.

En el proceso de implementación de la estrategia institucional, representada por medio del sistema de Gestión, se definieron las iniciativas estratégicas las cuales nos deben

	GESTION DE TALENTO HUMANO	Código: PL-03-05-33
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Versión: V2
		Fecha: 20/01/2026

aclarar el proceso en el cual los objetivos serán ejecutados, fechas de ejecución, recursos requeridos y presupuesto asignado.

Adicionalmente, con el fin de hacer seguimiento y control, se tienen establecidos un conjunto de indicadores de gestión, enfocados a evaluar la evolución de las iniciativas y el cumplimiento de las acciones definidas.

El Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano se inscribe en el marco del direccionamiento estratégico del Hospital, dentro del cual se definieron las siguientes políticas institucionales relacionadas con:

- Ingreso: comprende los procesos de vinculación e inducción.
- Permanencia: en el que se inscriben los procesos de Capacitación, Evaluación del desempeño, Bienestar, Estímulos, Plan de vacantes y Provisión de empleos, entre otras.
- Retiro: situación generada por necesidades del servicio o por pensión de los servidores públicos.

FORMULACIÓN DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL RECURSO HUMANO

1. Diagnóstico Interno de la Gestión del Talento Humano

El Grupo de Talento Humano depende directamente de la Subgerencia del Hospital, El cual tiene un papel fundamental dentro de la entidad, ya que es el encargado de administrar todo lo relacionado con el talento humano, así como servir de medio para que los funcionarios puedan alcanzar los objetivos individuales y los institucionales, tiene las siguientes funciones al respecto:

- ✓ Planear, organizar, coordinar y ejecutar los programas de selección, evaluación, promoción, seguridad, bienestar social estímulos e incentivos y capacitación para los funcionarios al servicio del Hospital, de acuerdo con el Sistema de Gestión de Calidad.
- ✓ Hacer seguimiento al proceso de evaluación de desempeño de los funcionarios de carrera administrativa y capacitarlos de acuerdo con las normas vigentes.
- ✓ Hacer el seguimiento y actualización del Registro Público de Carrera ante la Comisión Nacional del Servicio Civil.
- ✓ Realizar el estudio de cumplimiento de requisitos mínimos de estudio y experiencia previo al encargo y posesión de las personas que ostenten los


Página 6 de 13

“Humanizamos nuestra atención, para servir con calidad”

E.S.E HOSPITAL LOCAL ULPIANO TASCÓN QUINTERO -NIT: 891301447-3

DIRECCION: - Cll. 3 Cra. 4 Esq. San Pedro, Valle del Cauca Cel. 3023559459 Pág. WEB: E-mail: administracion@hospitalulpianotascon.gov.co

Código postal 763030- SAN PEDRO

	GESTION DE TALENTO HUMANO	Código: PL-03-05-33
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Versión: V2
		Fecha: 20/01/2026

derechos en empleos de carrera administrativa y de los nombramientos ordinarios y provisionales.

- ✓ Elaborar los proyectos de los actos administrativos de encargo y nombramientos en provisionalidad y ordinarios en cargos de libre nombramiento y remoción.
- ✓ Realizar las comunicaciones de las Resoluciones de encargo y nombramientos.
- ✓ Coordinar la custodia de las Historias laborales de los funcionarios activos y retirados y demás documentación e información que por razón de su función conserve bajo su cuidado.
- ✓ Expedir las constancias de tiempo de servicio de los funcionarios y ocasionales y las certificaciones para trámites ante las diferentes instancias o entidades que lo requieran.
- ✓ Elaborar y reportar a la CNSC la información que requiera.
- ✓ Verificar el diligenciamiento por parte de los servidores públicos vinculados de los formatos únicos de hoja de vida y declaración juramentada de bienes y rentas y hacer seguimiento para que se realice en las fechas establecidas.
- ✓ Adelantar los trámites necesarios para el reconocimiento de la Dotación a los funcionarios que tengan derecho.
- ✓ Coordinar la elaboración del acto administrativo de cumplimiento de fallos disciplinarios.
- ✓ Coordinar la elaboración de los actos administrativos para el cumplimiento de sentencias judiciales.
- ✓ Diseñar estrategias para reconocimiento de necesidades y ejecución de los programas de bienestar social y desarrollo del talento humano, de los funcionarios en las diferentes áreas del Hospital.
- ✓ Realizar los estudios de las solicitudes efectuados por los funcionarios referentes a exoneraciones y auxilios educativos de conformidad con la normatividad vigente.
- ✓ Diseñar y Coordinar el proceso de otorgamiento de incentivos de conformidad con lo aprobado en el Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos.
- ✓ Proponer, organizar, ejecutar, los procesos en materia de capacitación a favor los funcionarios de conformidad con lo aprobado en el Plan Institucional de Capacitación PIC.
- ✓ Ejecutar el programa de inducción y reinducción de los funcionarios del Hospital.
- ✓ Cumplir con la implementación de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ✓ Ejecutar y monitorear el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, de acuerdo con las normas y disposiciones que rijan la materia.
- ✓ Elaborar y mantener actualizado el manual de funciones y requisitos conforme a la planta de cargos vigente, con la orientación del Jurídico de la Institución
- ✓ Presentar la información requerida para la formulación del proyecto de Inversión y


Página 7 de 13

“Humanizamos nuestra atención, para servir con calidad”

E.S.E HOSPITAL LOCAL ULPIANO TASCÓN QUINTERO -NIT: 891301447-3

DIRECCION: - Cll. 3 Cra. 4 Esq. San Pedro, Valle del Cauca Cel. 3023559459 Pág. WEB: E-mail: administracion@hospitalulpianotascon.gov.co

Código postal 763030- SAN PEDRO

	GESTION DE TALENTO HUMANO	Código: PL-03-05-33
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Versión: V2
		Fecha: 20/01/2026

demás informes del Sistema Integrado de Gestión (MIPG).

- ✓ Las demás funciones asignadas que correspondan a la naturaleza de la dependencia.

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

En la identificación de necesidades y requerimientos en lo referente al recurso humano del Hospital, deben aplicarse los criterios Austeridad y Racionalidad del gasto.

El Subgerente como responsable del Talento Humano Institucional, anualmente identificara, cuantificara, priorizara y consolidara el diagnóstico de necesidades de recurso humano de conformidad con las políticas, planes generales, estratégicos y de mejoramiento continuo de la entidad, con base en las necesidades identificadas, la información que recibe de las diferentes áreas de la Institución, así como también a las disposiciones presupuestales aplicables.

Las actividades de gestión del talento humano deben estar en estrecha correspondencia con los planes y programas organizacionales, de manera que contemplen la vinculación de nuevos servidores públicos, la capacitación, la calidad de vida laboral, la evaluación del desempeño y, en general, todas aquellas actividades tendientes a elevar la productividad del personal vinculado, al igual que se deben definir los procesos de desvinculación del personal.

En la ESE HUTQ, el Grupo de Talento Humano depende directamente de la Subgerencia, la cual, tiene un papel fundamental dentro de la organización, ya que es la encargada de asegurar el cumplimiento de los objetivos organizacionales de acuerdo al planteamiento estratégico del Hospital, para ello, se han definido desde el campo de acción de su competencia, los planes, procesos y estrategias que a continuación se describen:

- ✓ **Formular y Desarrollar las actividades de capacitación establecidas en el Plan Institucional de Capacitación.**

Plan Institucional de Capacitación de la ESE HUTQ, busca fortalecer las competencias y habilidades de los servidores públicos con el fin de promover y


Página 8 de 13

“Humanizamos nuestra atención, para servir con calidad”

E.S.E HOSPITAL LOCAL ULPIANO TASCÓN QUINTERO -NIT: 891301447-3

DIRECCION: - Cll. 3 Cra. 4 Esq. San Pedro, Valle del Cauca Cel. 3023559459 Pág. WEB: E-mail: administracion@hospitalulpianotascon.gov.co

Código postal 763030- SAN PEDRO

	GESTION DE TALENTO HUMANO	Código: PL-03-05-33
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Versión: V2
		Fecha: 20/01/2026

mantener actualizados los temas que hacen parte del desarrollo de sus actividades día a día.

El proyecto Fortalecimiento de la capacidad en la gestión administrativa y asistencial institucional, contempla el desarrollo de las capacitaciones definidas dentro del PIC, como uno de los factores más importantes para el crecimiento y transferencia de conocimiento a los sus funcionarios.

Para la vigencia 2026, se han definido las líneas de capacitación de acuerdo a las necesidades al interior de la entidad y las planteadas por el Hospital a través un diagnostico institucional; el enfoque del Hospital en la implementación de Plan Institucional de Capacitación de esta vigencia, es el fortalecimiento en **primera instancia**, de los conocimientos de los funcionarios frente a los procesos de empleabilidad y concursos del sector público y en **segunda instancia**, al fortalecimiento de habilidades y competencias específicas del quehacer laboral de los funcionarios, todo esto complementado en el mejoramiento personal y profesional.

Indicadores de Medición:

Nombre: Cumplimiento del Plan de Capacitaciones anual Institucional

Fórmula: No. de capacitaciones realizadas/No. de capacitaciones planeadas

Meta: 100%

Periodicidad de evaluación de seguimiento: Trimestral

✓ **Diseñar y aplicar una estrategia que intervenga el clima laboral.**

El proyecto Fortalecimiento de la capacidad en la gestión administrativa y asistencial institucional, contempla dentro del desarrollo de sus actividades la **intervención de la medición de Clima del Hospital**, el objetivo de la implementación de esta actividad es generar un alto sentido de pertenencia por parte de los funcionarios hacia el Hospital y con esto, el compromiso y motivación de los mismos hacia el desarrollo responsable y eficaz de las actividades que son de su competencia.

La estrategia definida para la vigencia 2026 en cuanto a la intervención del Clima Laboral, se dirige al fortalecimiento de los funcionarios en sus dimensiones


Página 9 de 13

“Humanizamos nuestra atención, para servir con calidad”

E.S.E HOSPITAL LOCAL ULPiano TASCÓN QUINTERO -NIT: 891301447-3

DIRECCION: - Cll. 3 Cra. 4 Esq. San Pedro, Valle del Cauca Cel. 3023559459 Pág. WEB: E-mail: administracion@hospitalulpianotascon.gov.co

Código postal 763030- SAN PEDRO

	GESTION DE TALENTO HUMANO	Código: PL-03-05-33
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Versión: V2
		Fecha: 20/01/2026

personal y profesional afianzando y fortificando una percepción positiva de sí mismo, que se proyecte en su quehacer diario.

Indicadores de Medición:

Nombre: Ejecución de las recomendaciones de la Medición del Clima Laboral

Fórmula: No. de recomendaciones realizadas /No. de recomendaciones Planeadas por realizar anualmente.

Meta: 100%

Periodicidad de evaluación de seguimiento: Anual

- ✓ **Realizar la implementación y seguimiento del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.**

Con la entrada en vigor del Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (Decreto 1072 de 2015), se unificaron todas las actividades en materia de seguridad laboral exigidas a las organizaciones Colombianas.

Entre los requisitos que incorpora este Decreto, se encuentra la obligatoriedad de implementar un SG-SST en tales organizaciones, sustituyendo así al anterior Programa de Salud Ocupacional.

Con la resolución 312 de 2019, se establecieron los nuevos estándares mínimos del SG-SST, los cuales, serán adoptados y aplicados en la presente vigencia en el Hospital, a través del diseño de un Plan Operativo para su implementación.

Nombre: Cumplimiento del Plan de Implementación y desarrollo del SG-SST en sus diferentes fases

Fórmula: No. de actividades cumplidas /No. de actividades según Plan anual de Implementación y desarrollo del SG-SST

Meta: 100%

Periodicidad de evaluación de seguimiento: Semestral

Nombre: Cumplimiento de la implementación de los Estándares mínimos del SG-SST, según Resolución 312 de 2019

Fórmula: No. de estándares implementados /No. de estándares mínimos del SG-SST según Resolución 312 de 2019


Página 10 de 13

“Humanizamos nuestra atención, para servir con calidad”

E.S.E HOSPITAL LOCAL ULPIANO TASCÓN QUINTERO -NIT: 891301447-3

DIRECCION: - Cll. 3 Cra. 4 Esq. San Pedro, Valle del Cauca Cel. 3023559459 Pág. WEB: E-mail: administracion@hospitalulpianotascon.gov.co

Código postal 763030- SAN PEDRO

	GESTION DE TALENTO HUMANO	Código: PL-03-05-33
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Versión: V2
		Fecha: 20/01/2026

Meta: 100%

Periodicidad de evaluación de seguimiento: Anual

✓ **Gestionar la implementación de un Modelo Integrado de Planeación y Gestión eficiente.**

Se hace necesario consolidar y fortalecer la Gestión Estratégica del Talento Humano con el fin de implementar el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG – V3) de forma eficiente para el Hospital y el área de Gestión del Talento Humano.

Una vez establecidos los criterios, actividades, plan de trabajo y estrategias de acción para cada ruta de valor definida, se espera a través de la implementación de este modelo, conseguir una dirección, planeación, ejecución, control, seguimiento y evaluación de la gestión institucional, en términos de calidad e integridad del servicio para generar valor público.

Nombre: Cumplimiento del Plan de implementación de MIPG

Fórmula: No. de actividades realizadas de MIPG /No. de actividades planeadas para la implementación y desarrollo de MIPG

Meta: 100%

Periodicidad de evaluación de seguimiento: Semestral

✓ **Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos.**

El Sistema de Desarrollo del Talento Humano, está constituido como elemento de control y define el compromiso del Hospital con el desarrollo de las competencias, habilidades, aptitudes e idoneidad del servidor público; igualmente, determina las políticas y prácticas de gestión humana a aplicar, las cuales deben incorporar los principios constitucionales y legales en la realización de los procesos de selección, inducción, formación y capacitación de los servidores públicos.

Un elemento esencial de dicho sistema es el **Bienestar Social e Incentivos**, entendido como el conjunto de construcciones permanentes y participativas que buscan crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo en los entornos social, personal, laboral e institucional y que a su vez permitan elevar sus niveles de satisfacción e identificación con su diario quehacer y con el logro de la finalidad social que compete en este caso al Hospital, dentro de sus funciones como parte del Estado.


Página 11 de 13

“Humanizamos nuestra atención, para servir con calidad”

E.S.E HOSPITAL LOCAL ULPIANO TASCÓN QUINTERO -NIT: 891301447-3

DIRECCION: - Cll. 3 Cra. 4 Esq. San Pedro, Valle del Cauca Cel. 3023559459 Pág. WEB: E-mail: administracion@hospitalulpianotascon.gov.co

Código postal 763030- SAN PEDRO

	GESTION DE TALENTO HUMANO	Código: PL-03-05-33
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Versión: V2
		Fecha: 20/01/2026

Nombre: Cumplimiento del PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS
Fórmula: No. de actividades realizadas del PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS /No. de actividades planeadas para la implementación y desarrollo del PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS
Meta: 100%
Periodicidad de evaluación de seguimiento: Anual

✓ Evaluación de Desempeño.

Es una herramienta de gestión que, con base en juicios objetivos sobre la conducta, las competencias laborales y los aportes al cumplimiento de las metas institucionales de los empleados de carrera y en periodo de prueba en el desempeño de sus respectivos cargos, busca valorar el mérito como principio sobre el cual se fundamente su desarrollo y permanencia en el servicio.


La ESE Hospital UTQ, adoptó el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los servidores de Carrera Administrativa y en Período de Prueba, establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil mediante Resolución No. 005 de 11 de Enero de 2017. La evaluación de desempeño se realizará cada que la institución cuente con personal en Carrera, Teniendo en cuenta que actualmente no hay servidores en Carrera Administrativa no se programa para la vigencia 2026 la evaluación de desempeño. En caso de contar con personal en Carrera durante la vigencia; a continuación se discrimina la metodología que se llevaría a cabo.

Indicadores de Medición:

Nombre: Cumplimiento del Plan de Evaluación del Desempeño
Fórmula: No. de evaluaciones realizadas/No. de servidores de carrera administrativa y en Periodo de Prueba que por Ley debe realizárseles Evaluación de desempeño
Meta: 100%
Periodicidad de evaluación de seguimiento: Semestral

✓ Plan anual de Vacantes.

Busca que el Hospital como Entidad del Estado, cuente con el talento humano suficiente y que disponga de las competencias necesarias para su buen desempeño.

	GESTION DE TALENTO HUMANO	Código: PL-03-05-33
	PLAN ESTRATETICO DE TALENTO HUMANO	Versión: V2
		Fecha: 20/01/2026

De allí la importancia de entregar anualmente a la CNSC, el Plan de vacantes del Hospital, de manera oportuna y adecuada, para que se provean dichas vacantes, trabajando de manera articulada con la misma.

Indicadores de Medición:

Nombre: Cumplimiento en el diseño y desarrollo del PLAN ANUAL DE VACANTES

Fórmula: No. de actividades cumplidas/No. de actividades planeadas en el PLAN ANUAL DE VACANTES

Meta: 100%

Periodicidad de evaluación de seguimiento: Anual

GESTIÓN DOCUMENTAL			
Diseño:	JUAN PABLO ESCOBAR	SUBGERENTE	
Revisó:	LINA MARCELA ARIAS	ASESORA DE CALIDAD	
Aprobó:	JORGE MARIO SALAZAR	GERENTE	
Fecha de aprobación Versión 1:	ENERO 2026		
Control de cambios actualizaciones:			
Fecha de actualización	Motivo del cambio	Versión anterior	Versión actual
20/01/2026	Se actualiza plan para el año en vigencia	V1	V2