



# PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

2025

GERENCIA DE LA ESE HOSPITAL SAN VICENTE DE  
PAUL DE MISTRATÓ

---

**comprometidos con la salud**

*Cra 5 No. 8-36 Tels: (6) 3526032  
E-mail: [hospital.mistrato@risaralda.gov.co](mailto:hospital.mistrato@risaralda.gov.co)  
Mistrató Risaralda*



## TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN .....	3
1. MARCO NORMATIVO .....	3
2. OBJETIVOS.....	4
2.1. OBJETIVO GENERAL.....	4
2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	4
3. ALCANCE .....	4
4. PLATAFORMA ESTRATÉGICA.....	5
4.1. MISIÓN DE LA ENTIDAD.....	5
4.2. VISIÓN DE LA ENTIDAD.....	5
4.3. POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO .....	5
4.4. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DE LA ESE HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL DE MISTRATÓ .....	6
4.5. PLANTA DE PERSONAL DE LA ENTIDAD .....	6
5. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL DEL TALENTO HUMANO EN LA ESE HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL DE MISTRATO.....	7
6. FORMULACIÓN DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL RECURSO HUMANO .....	8
7. HERRAMIENTAS DE SEGUIMIENTO .....	9



## INTRODUCCIÓN

La Planeación Estratégica es un proceso que tiene como finalidad el orientar el plan de acción de una empresa en cuanto a la toma de decisiones, al desarrollo de planes, programas y proyectos de acuerdo a las necesidades generadas por el entorno en el que se desenvuelve. Cuando se habla de estrategia, se entiende que es un proceso con un alcance de mediano y largo plazo, por lo que la planeación estratégica comprende las políticas y objetivos que tiene una empresa en un horizonte temporal largo, inherentemente, todas las acciones operativas de corto plazo deben estar alineadas con los objetivos formulados.

El Plan Estratégico de Talento Humano tiene como objetivo fundamental el alinear la estrategia de la empresa con los procesos que se llevan a cabo con la gestión del talento humano. Esta herramienta tiene como base la plataforma estratégica de la ESE, es decir, la misión, visión, objetivos y la política; esta herramienta permitirá generar un diagnóstico interno donde se puedan evidenciar las debilidades y fortalezas del RR.HH del Hospital en materia de cumplimiento de objetivos, lo que permitirá tomar acciones correctivas y de aprovechamiento de oportunidades que lleven a un proceso de mejora continua. Para aumentar la efectividad de la gestión del talento humano, el proceso de mejora continua debe ir de la mano con acciones de capacitación, bienestar social, salud ocupacional y demás actividades que tengan como finalidad el mejorar la calidad de vida laboral de los funcionarios del Hospital. El resultado de este conjunto de actividades y procesos seguimiento será una gestión del talento humano efectiva gracias a la corrección de desviaciones en los procesos y a una variación positiva en el clima laboral de la ESE.

### 1. MARCO NORMATIVO

- Decreto 1567 de Agosto 5 de 1998 por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado.
- Decreto 682 de Abril 16 de 2001 por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación.



- Ley 734 de 2002, por la cual se expide el Código Disciplinario Único.
- Ley 909 de Septiembre 23 de 2004 por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 1227 de Abril 21 de 2005 por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto - ley 1567 de 1998.
- Ley 1064 de Julio 26 de 2006 Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la ley general de educación.
- Decreto 4665 de Noviembre 29 de 2007 Por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias.
- Decreto 2482 de 2012, por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión.
- Acuerdo de Junta Directiva No. 001 de 2005 correspondiente a la adopción del Manual de Funciones.

## 2. OBJETIVOS

### 2.1. OBJETIVO GENERAL

Desarrollar y controlar de manera continua la Gestión del Talento Humano, mientras se promueven los principios de eficiencia, eficacia y efectividad, con el fin de promover el mejoramiento de las competencias, habilidades, conocimientos, capacidad y calidad de vida laboral de los funcionarios dentro del Hospital San Vicente de Paul de Mistrató.

### 2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Actualizar la Misión, Visión y políticas de gestión del talento humano.
- Actualizar el Plan Estratégico del Talento Humano.
- Elaborar y desarrollar el plan de bienestar para aumentar la calidad de vida laboral de los funcionarios de la ESE.



- Facilitar a los funcionarios el proceso de crecimiento laboral al promover las capacidades, conocimientos y habilidades, por medio del Proceso Institucional de Capacitación.
- Coordinar el proceso de evaluación del desempeño con el proceso de Capacitación.

### 3. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano involucra a todos los funcionarios de la ESE Hospital San Vicente de Paul de Mistrató en el mediano y largo plazo.

### 4. PLATAFORMA ESTRATÉGICA

#### 4.1. MISIÓN DE LA ENTIDAD

Somos una institución pública que ofrece servicios de salud de baja complejidad, con un equipo comprometido en atención de calidez humana, contribuyendo al bienestar y satisfacción de todos los usuarios que lo requieran, fundamentados en los criterios institucionales de calidad, mejora continua, responsabilidad social y sostenibilidad económica, siendo líderes en la presentación de servicios de prevención extramural.

#### 4.2. VISIÓN DE LA ENTIDAD

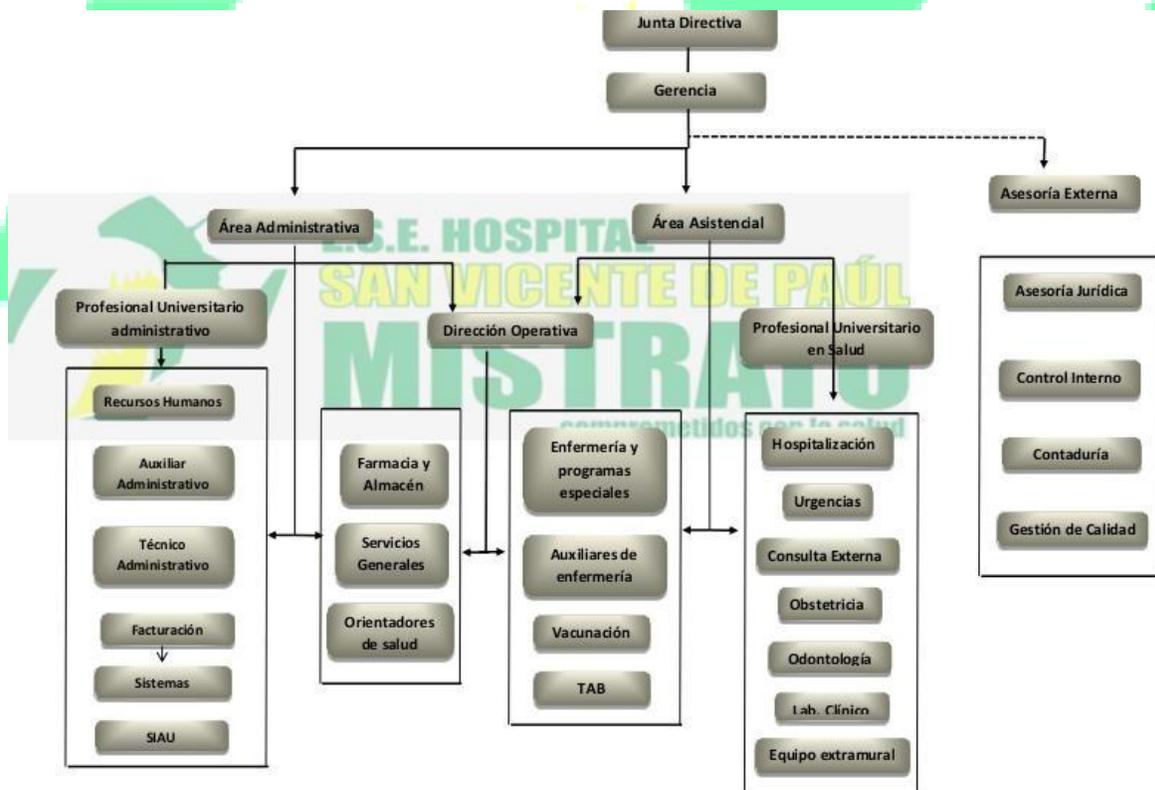
Planteamos ser una institución ejemplo del departamento, siendo líderes en la prestación de servicios de salud de primer nivel satisfaciendo las necesidades de los usuarios, siendo una institución sólida y competitiva mediante una certificación de calidad, basada en un mejoramiento continuo de nuestros procesos, manteniendo una autonomía organizacional y alcanzando una sostenibilidad financiera que genere rentabilidad social para la comunidad.



#### 4.3. POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

La ESE Hospital San Vicente de Paul de Mistrató se compromete a proteger, mantener y mejorar la salud ocupacional de sus trabajadores y de las personas que intervienen en la ejecución de los diferentes procesos. Por lo tanto reconoce que la salud ocupacional es una condición necesaria para el bienestar de sus servidores repercutiendo positivamente en el desarrollo integral y la productividad, para lo cual realiza acciones encaminadas a promover, preservar y restablecer la salud.

#### 4.4. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DE LA ESE HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL DE MISTRATO





#### 4.5 PLANTA DE PERSONAL ESE HOSPITAL VICENTE DE PAUL DE MISTRATO

Para la vigencia 2025, La ESE Hospital San Vicente de Paul de Mistrató tiene 23 cargos de planta y un cargo de libre nombramiento y remoción.

### 1. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL DEL TALENTO HUMANO EN LA ESE HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL DE MISTRATO

DIAGNOSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL DEL TALENTO HUMANO			
Subsistema	Objetivo	Requerimientos	Mecanismo de la empresa
Planeación	Crear, desarrollar e implementar planes que permitan alcanzar los objetivos estratégicos de la empresa	<ul style="list-style-type: none"> <li>*Plataforma estratégica</li> <li>*Objetivos establecidos</li> <li>*Plan de acción</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>*Plan de acción</li> <li>*Planes de bienestar e incentivos</li> <li>*Programa de Evaluación del Desempeño</li> <li>*Proceso de Capacitación</li> </ul>
Organización del Trabajo	Establecer la planta de personal de acuerdo a las necesidades de la empresa, definiendo los perfiles y requisitos de idoneidad	<ul style="list-style-type: none"> <li>*Planta de Personal</li> <li>*Manual de Funciones</li> <li>* Estructura Organizacional</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>*Planta de Personal</li> <li>*Manual de Funciones</li> <li>* Estructura Organizacional</li> <li>* Procesos establecidos de Selección de personal, Capacitación e inducción</li> </ul>



Gestión del Empleo	Cumplir con la normatividad de ingreso, permanencia y retiro de funcionarios públicos	Reglamentación vigente en materia de RRHH y procesos de selección de personal	*La ESE se acoge a la ley en materia de RRHH *Proceso establecido de selección de personal por mérito *Evidencia de actividades del programa de bienestar social e incentivos
Gestión del Rendimiento	Planificar, estimular y evaluar los aportes de los funcionarios de le ESE en el cumplimiento de los objetivos institucionales	*Proceso de evaluación del desempeño *Proceso de capacitación	*Proceso de evaluación del desempeño implementado *Proceso de capacitación implementado
Gestión de la Compensación	Cumplir con la normatividad del régimen salarial y prestacional	*Compensación salarial y prestacional *Reajuste salarial anual de acuerdo a la inflación a nivel nacional	*Se realiza por medio del procedimiento de nómina * Sistema SIGEP de aportes
Gestión del Desarrollo	Promover las capacidades, conocimientos y habilidades, por medio del Proceso Institucional de Capacitación	*Plan Institucional de Capacitación	*Detección de necesidades de capacitación por funcionario *Promoción del aprendizaje en equipo *Proceso de capacitación *Proceso de inducción y re-inducción
Gestión de las Relaciones Humanas	Aumentar la percepción positiva del clima organizacional en la ESE	*Programa de bienestar e incentivos	*Programa de bienestar e incentivos (Cronograma de actividades de bienestar como la celebración de cumpleaños)

Fuente: Tabla #1 elaborada por el autor, utilizando como base el esquema proporcionado por el DAFP.



## 2. FORMULACIÓN DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL RECURSO HUMANO

La Gestión del Talento Humano se ejecuta por medio de cronogramas anuales de acuerdo a las necesidades y lineamientos establecidos en el plan de acción del Hospital. Esto se evidencia en el actual documento donde se establecieron unos objetivos específicos para la gestión del talento humano.

Objetivo Específico	Responsable
Actualizar la Misión, Visión y políticas de gestión del talento humano	Gerente y asesores administrativos
Actualizar el Plan Estratégico del Talento Humano	Técnico en talento humano
Elaborar y desarrollar el plan de bienestar para aumentar la calidad de vida laboral de los funcionarios de la ESE	Técnico en talento humano y comité de desarrollo institucional
Facilitar a los funcionarios el proceso de crecimiento laboral al promover las capacidades, conocimientos y habilidades, por medio del Proceso Institucional de Capacitación.	Gerente y líderes de área
Coordinar el proceso de evaluación del desempeño con el proceso de Capacitación	Gerente y líderes de área

Fuente: Tabla #2 elaborada por el autor usando como base el modelo propuesto por el DAFP

## 3. HERRAMIENTAS DE SEGUIMIENTO

La ESE Hospital San Vicente de Paul de Mistrató se vale de las siguientes herramientas para la implementación y seguimiento del Plan Estratégico de Talento Humano:

- Formulario Único de Reporte de Avance de Gestión – FURAG.
- Modelo Estándar de Control Interno – MECI.
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.
- Auditorías Internas de Gestión de Control.
- Sistema de Información y Gestión de Empleo Público – SIGEP.



**OLGA PATRICIA COLORADO PUERTA**

Gerente



**GLORIA EUGENIA MEJIA FERNANDEZ**

Talento Humano