

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 1 de 91
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 07/01/2025
	PLAN ESTRATÉGICO DE	Versión: 01
	TALENTO HUMANO 2026- 2028	Código: 09_OD_004

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2025 – 2028



ENERO DE 2026

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 2 de 91
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 07/01/2025
	PLAN ESTRATÉGICO DE	Versión: 01
	TALENTO HUMANO 2026- 2028	Código: 09_OD_004

Tabla de contenido

1. INTRODUCCIÓN.....	6
2. JUSTIFICACIÓN.....	6
3. MARCO NORMATIVO	7
4. OBJETIVOS	8
Objetivo General:	8
Objetivos Específicos:	8
5. ALCANCE.....	9
6. MARCO CONCEPTUAL	9
7. DEFINICIONES	10
CAPÍTULO I.....	11
8. MARCO INSTITUCIONAL	11
8.1. Reseña histórica.....	11
8.2. Misión.....	12
8.3. Visión	12
8.4. Valores institucionales	12
8.5. Nuestros servicios	13
8.6. Organigrama	16
8.7. Mapa de procesos.....	17
9. POLÍTICA DE TALENTO HUMANO	18
10. GESTIÓN Y DESEMPEÑO FURAG.....	19
CAPITULO II.....	22
11. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO.....	22
12. PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO.....	22
13. DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO A TRAVÉS DE LA MATRIZ DE GETH.....	23
13.1. FORTALEZAS IDENTIFICADAS	23
13.2. CALIFICACIONES DETALLADAS	24
13.3. DEBILIDADES ANALIZADAS	28

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 3 de 91
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 07/01/2025
	PLAN ESTRATÉGICO DE	Versión: 01
	TALENTO HUMANO 2026- 2028	Código: 09_OD_004

13.4.	ANÁLISIS - RESULTADOS CUANTITATIVOS	32
13.5.	RECOMENDACIONES INTEGRADAS Y ESTRATÉGICAS	33
13.6.	CONCLUSIONES.....	34
14.	MATRIZ DE PRIORIDADES GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO PARA LA PRESENTE VIGENCIA	35
15.	ESTRATÉGICA INTEGRADA POR RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR.....	37
16.	ALINEACIÓN CON EL DECRETO 612	39
17.	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIDC)	40
18.	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	44
19.	PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)	46
20.	PLAN ANUAL DE VACANTES.....	48
20.1.	Caracterización actual de la planta de personal (con corte al 31 de diciembre de 2025):	48
21.	PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS.....	52
22.	EVALUACIÓN PERIODO DE PRUEBA.....	53
23.	EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS	54
24.	EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO	56
25.	INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN.....	60
26.	INDUCCIÓN ESPECIFICA AL CAGO.....	62
27.	ESTRATEGIAS DE BIENVENIDA Y RETIRO.....	63
28.	ENVÍO OPORTUNO DE NOVEDADES COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL	65
29.	CON RESPECTO AL MANUAL DE FUNCIONES	66
30.	MEDICIÓN, ANÁLISIS Y MEJORAMIENTO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL	68
31.	MONITOREO Y SEGUIMIENTO DEL SIGEP	70
32.	NOMINA Y REGISTROS DEL PERSONAL	71
33.	DECLARACIÓN DE BIENES Y RENTAS	74
34.	RECURSOS REQUERIDOS	75
35.	GESTIÓN DE RIESGOS	77
36.	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	78

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 4 de 91
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 07/01/2025
	PLAN ESTRATÉGICO DE	Versión: 01
	TALENTO HUMANO 2026- 2028	Código: 09_OD_004

37.	MEJORAMIENTO CONTINUO.....	80
37.1.	Acciones Preventivas	80
37.2.	Acciones Correctivas	81
37.3.	Acciones de Mejora	82
38.	INDICADORES DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	83
39.	CONCLUSIONES	84
40.	DISPOSICIONES FINALES	85
	Anexo 1. Fichas Resumen por Componente	85
	Anexo 2. Tabla General de Seguimiento del Plan	88
41.	BIBLIOGRAFÍA	90

Lista de ilustraciones

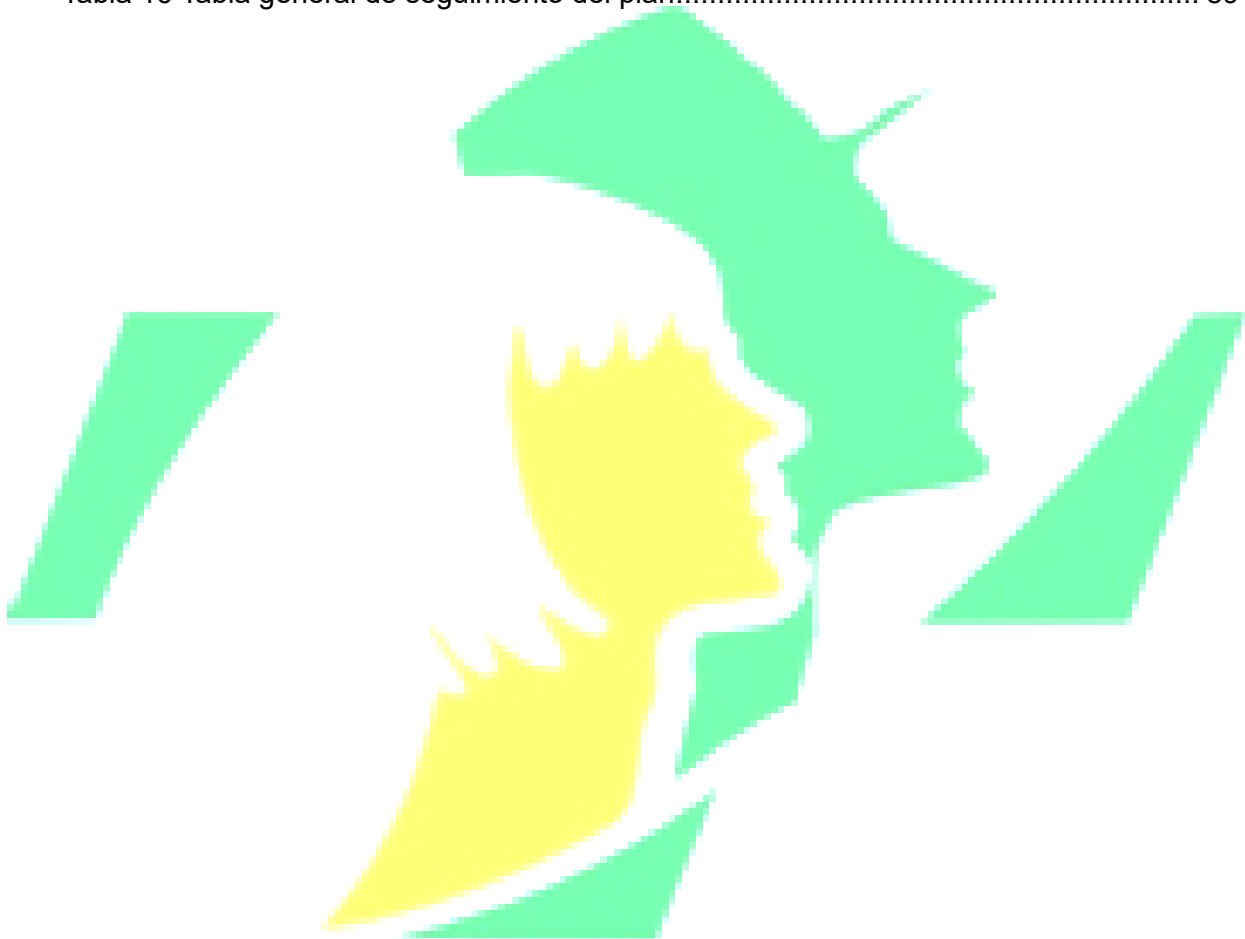
Ilustración 2	Organigrama institucional	16
Ilustración 3	Mapa de procesos	17
Ilustración 4	Calificación global de la política de gestión del talento humano	25
Ilustración 5	Calificación por componentes	25
Ilustración 6	Categorías del componente de planeación	26
Ilustración 7	Categorías del componente de desarrollo.....	26
Ilustración 8	Categorías del componente de ingreso	27
Ilustración 9	Categorías del componente de retiro	27
Ilustración 10	Calificación por rutas de creación de valor	28

Lista de tablas

Tabla 2	Servicios habilitados.....	16
Tabla 3	Calificación por componentes.....	25
Tabla 5	Matriz de prioridades gestión estratégica del talento humano para la presente vigencia	37
Tabla 6	Estratégica integrada por rutas de creación de valor	39
Tabla 7	Caracterización de cargos	50
Tabla 9	Acciones proyectadas dentro del PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	68
Tabla 10	Riesgos identificados en el proceso	78
Tabla 11	Acciones preventivas	81

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 5 de 91
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 07/01/2025
	PLAN ESTRATÉGICO DE	Versión: 01
	TALENTO HUMANO 2026- 2028	Código: 09_OD_004

Tabla 12 Acciones correctivas.....	82
Tabla 13 Acciones de mejora	83
Tabla 14 Indicadores de cumplimiento del plan.....	84
Tabla 15 Fichas Resumen por Componente	87
Tabla 16 Tabla general de seguimiento del plan.....	89



	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 6 de 91
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 07/01/2025
	PLAN ESTRATÉGICO DE	Versión: 01
	TALENTO HUMANO 2026- 2028	Código: 09_OD_004

1. INTRODUCCIÓN

El talento humano constituye el pilar fundamental para el logro de los fines misionales del HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE MISTRATÓ, RISARALDA. En la actualidad, la dinámica del sector salud impone nuevos retos que exigen a las instituciones públicas una alta capacidad de adaptación, eficiencia, transparencia y responsabilidad en el manejo de sus recursos, siendo el componente humano el eje transversal de dicha transformación. El presente Plan Estratégico de Talento Humano (PETH) se formula como herramienta de dirección y planeación para alinear los procesos de gestión humana con los objetivos institucionales, respondiendo a las exigencias del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), la normativa vigente y los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).

En este contexto, el HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE MISTRATÓ asume el compromiso de fomentar una cultura organizacional basada en el respeto, la equidad, la capacitación permanente, el bienestar, la meritocracia y la evaluación continua, como mecanismos que fortalecen la calidad del servicio de salud y la satisfacción de los usuarios.

2. JUSTIFICACIÓN

La formulación del PETH responde a la necesidad de contar con un instrumento de planificación que oriente, articule y fortalezca la gestión del talento humano, en coherencia con los objetivos estratégicos institucionales y la mejora continua de la prestación de servicios de salud. El MIPG exige a las entidades del Estado, entre ellas los hospitales, una gestión efectiva de sus recursos humanos que responda a las necesidades misionales, la legalidad, la transparencia, el enfoque diferencial y la inclusión.

Este plan también busca responder a los hallazgos del FURAG, a los diagnósticos internos sobre clima organizacional, seguridad y salud en el trabajo, necesidades de capacitación, y a las recomendaciones surgidas de las auditorías internas y externas, constituyéndose en un instrumento de acción proactiva y anticipatoria. Además, constituye una estrategia que permite institucionalizar la gestión por competencias, la mejora del desempeño laboral, la reducción de la rotación del personal, la promoción del talento institucional, y la consolidación de un entorno organizacional saludable y productivo.

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 7 de 91
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 07/01/2025
	PLAN ESTRATÉGICO DE	Versión: 01
	TALENTO HUMANO 2026- 2028	Código: 09_OD_004

3. MARCO NORMATIVO

- Decreto 612 de 2018: Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.
- Ley 909 de 2004: Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 1083 de 2015: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- Decreto Ley 1567 de 1998: Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- Ley 1474 de 2011: Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública.
- Ley 1952 de 2019 (Código Disciplinario)
- Decreto 1031 de 2022: Por el cual se adiciona el Título 30 a la Parte 2 del Libro 2 Del Decreto 1078 de 2015, para reglamentar el procedimiento único para el despliegue de redes e infraestructura de telecomunicaciones de que trata el inciso segundo del artículo 193 de la Ley 1753 de 2015, modificado por el artículo 147 de la Ley 2294 de 2023
- Resolución 0312 de 2019, modificada parcialmente por la Resolución 365 del 17 de junio de 2015, la Resolución 1140 del 13 de diciembre de 2016: por la cual se definen los estándares mínimos dl sistema de gestión y seguridad y salud en el trabajo SG-SST.
- Ley 1010 de 2006: Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
- Decreto 1499 de 2017: actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) del que trata el Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015.
- Ley 1801 del 29 de julio de 2016, modificado por el artículo 6 de la ley 2000 de 2019: Por la cual se expide el Código Nacional de Seguridad y Convivencia Ciudadana.
- Resolución No. 20161000022145 de 2016: La Comisión Nacional del Servicio Civil Modifica la Resolución No. 2590 de 2010 por la cual se aprueban indefinidamente los Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño Laboral aprobados.

SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTÍA DE LA CALIDAD EN SALUD - SOGCS

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 8 de 91
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 07/01/2025
	PLAN ESTRATÉGICO DE	Versión: 01
	TALENTO HUMANO 2026- 2028	Código: 09_OD_004

- 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.
- Resolución 1459 de 28 de diciembre de 2017: Resolución de Función Pública por medio de la cual se adoptan los ajustes del Sistema Propio de Evaluación del Desempeño.
- Decreto 1299 de 2018: Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con la integración del Consejo para la Gestión y Desempeño Institucional y la incorporación de la política pública para la Mejora Normativa a las políticas de Gestión y Desempeño Institucional
- 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 colombiana
- MIPG: Manual Operativo – Dimensión N°1
- GETH: Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano
- Directrices del DAFP y CNSC
- Plan Nacional de Desarrollo vigente

4. OBJETIVOS

Objetivo General:

Fortalecer la gestión estratégica del talento humano del HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE MISTRATÓ para garantizar el cumplimiento de la misión institucional, mediante procesos integrados, participativos, innovadores y orientados al bienestar y desarrollo de los servidores públicos.

Objetivos Específicos:

1. Alinear la gestión del talento humano con los objetivos del MIPG y el Plan de Acción Institucional.
2. Fortalecer la cultura de la integridad, la inclusión y el enfoque diferencial.
3. Promover la capacitación permanente y la transferencia de conocimiento.

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 9 de 91
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 07/01/2025
	PLAN ESTRATÉGICO DE	Versión: 01
	TALENTO HUMANO 2026- 2028	Código: 09_OD_004

4. Mejorar el clima organizacional y la calidad de vida laboral.
5. Implementar mecanismos efectivos de evaluación del desempeño y gestión por resultados.
6. Garantizar el cumplimiento del SIGEP, FURAG y demás sistemas de información de empleo público.
7. Desarrollar planes temáticos institucionales (capacitación, bienestar, incentivos, seguridad y salud en el trabajo) de manera integral y articulada.
8. Asegurar la gestión del conocimiento, la memoria organizacional y los procesos de inducción, reinducción y desvinculación asistida.

5. ALCANCE

Este plan aplica a toda la planta de personal del HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE MISTRATÓ, incluyendo funcionarios de carrera, de libre nombramiento y remoción, en provisionalidad de apoyo a la gestión, personal en comisión. Su vigencia es de cuatro años (2026-2028), con revisiones anuales y ajustes según resultados de seguimiento y evaluación.

El PETH tiene impacto transversal en las áreas asistenciales, administrativas y de apoyo, e influye en todos los niveles jerárquicos. Asimismo, articula la planificación institucional con los planes temáticos de talento humano requeridos por la normatividad vigente, asegurando su inclusión en el Plan de Acción Institucional y su publicación oportuna en la página web de la entidad, en cumplimiento del Decreto 612 de 2018.

6. MARCO CONCEPTUAL

La dimensión de Talento Humano del MIPG promueve una gestión estratégica basada en la planificación por competencias, la proyección de necesidades de personal, la capacitación orientada al desarrollo institucional, la promoción del bienestar y la salud laboral, y la evaluación objetiva del desempeño.

Esta dimensión busca garantizar que las personas vinculadas a la función pública reúnan las condiciones necesarias para desempeñar eficazmente sus cargos, desarrollen sus competencias y actúen con integridad, compromiso y orientación al servicio. A su vez, enfatiza la importancia de ambientes laborales seguros, incluyentes, colaborativos y estimulantes.

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 10 de 91
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 07/01/2025
	PLAN ESTRATÉGICO DE	Versión: 01
	TALENTO HUMANO 2026- 2028	Código: 09_OD_004

El MIPG, como marco integrador, establece que la dimensión de talento humano debe retroalimentar continuamente los procesos de planeación institucional, rendición de cuentas, gestión del conocimiento y control interno, para generar una cultura de mejoramiento continuo y sostenibilidad organizacional.

7. DEFINICIONES

- **Plan Estratégico de Talento Humano (PETH):** Instrumento de planeación que define las estrategias de gestión humana orientadas a fortalecer el desempeño institucional.
- **MIPG:** Modelo de gestión pública que integra la planeación, gestión y evaluación de resultados.
- **SIGEP:** Plataforma que registra la información del empleo público.
- **FURAG:** Instrumento que permite evaluar el nivel de madurez institucional.
- **PIDC:** Plan Institucional de Capacitación.
- **SG-SST:** Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, orientado a preservar el bienestar físico, mental y social de los trabajadores.
- **Enfoque diferencial:** Reconocimiento y atención de las necesidades específicas de poblaciones según género, etnia, discapacidad, ciclo vital, entre otras condiciones.
- **Transferencia de conocimiento:** Proceso mediante el cual se transmite la experiencia acumulada entre servidores públicos salientes y entrantes para asegurar la continuidad del servicio.

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 11 de 91
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 07/01/2025
	PLAN ESTRATÉGICO DE	Versión: 01
	TALENTO HUMANO 2026- 2028	Código: 09_OD_004

CAPÍTULO I

8. MARCO INSTITUCIONAL

8.1. Reseña histórica

El municipio de Mistrató tiene sus orígenes hacia el año 1600, inicialmente denominado Arrayanes y posteriormente San Clemente. Hasta el año 1925 fue corregimiento del municipio de Anserma (Caldas), fecha en la cual fue erigido como municipio con su denominación actual.

En el ámbito de la atención en salud, desde 1946 existió un puesto de socorro que brindaba atención médica básica de manera esporádica, con profesionales que se desplazaban desde Anserma en condiciones de difícil acceso. Las limitaciones de infraestructura y transporte obligaban al traslado de pacientes en camilla o a lomo de mula para procedimientos quirúrgicos o atenciones de mayor complejidad.

En 1956, gracias a la gestión comunitaria y administrativa, se consolidó un puesto de socorro con mejores condiciones, el cual fue elevado a la categoría de hospital una década después, ampliando la cobertura de servicios. Posteriormente, el hospital fue reclasificado como centro hospitalario, lo que implicó reducción de personal y recursos. No obstante, en 1995, por solicitud de la comunidad mistratense ante el Ministerio de Salud, se logró la reclasificación como hospital mediante el Acuerdo 005 del 20 de febrero de 1995, y finalmente, mediante el Acuerdo 052 del 10 de febrero de 1996, se constituyó formalmente como Empresa Social del Estado.

Este proceso histórico evidencia una institución estrechamente ligada a la comunidad, cuya gestión debe responder a principios de transparencia, participación ciudadana y control social.

El municipio de Mistrató tiene sus orígenes hacia el año 1600, inicialmente denominado Arrayanes y posteriormente San Clemente. Hasta el año 1925 fue corregimiento del municipio de Anserma (Caldas), fecha en la cual fue erigido como municipio con su denominación actual.

En el ámbito de la atención en salud, desde 1946 existió un puesto de socorro que brindaba atención médica básica de manera esporádica, con profesionales que se desplazaban desde Anserma en condiciones de difícil acceso. Las limitaciones de infraestructura y transporte obligaban al traslado de pacientes en camilla o a lomo de mula para procedimientos quirúrgicos o atenciones de mayor complejidad.

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 12 de 91
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 07/01/2025
	PLAN ESTRATÉGICO DE	Versión: 01
	TALENTO HUMANO 2026- 2028	Código: 09_OD_004

En 1956, gracias a la gestión comunitaria y administrativa, se consolidó un puesto de socorro con mejores condiciones, el cual fue elevado a la categoría de hospital una década después, ampliando la cobertura de servicios. Posteriormente, el hospital fue reclasificado como centro hospitalario, lo que implicó reducción de personal y recursos. No obstante, en 1995, por solicitud de la comunidad mistratense ante el Ministerio de Salud, se logró la reclasificación como hospital mediante el Acuerdo 005 del 20 de febrero de 1995, y finalmente, mediante el Acuerdo 052 del 10 de febrero de 1996, se constituyó formalmente como Empresa Social del Estado.

Este proceso histórico evidencia una institución estrechamente ligada a la comunidad, cuya gestión debe responder a principios de transparencia, participación ciudadana y control social.

8.2. Misión

El Hospital San Vicente de Paúl de Mistrató es una institución pública de salud que ofrece servicios integrales de baja complejidad y servicios complementarios, orientados a las necesidades de una población étnica y diversa. Cuenta con un equipo interdisciplinario comprometido con brindar una atención humanizada, basada en conocimientos científicos y con énfasis en la Atención Primaria en Salud, tanto en el ámbito intramural como extramural.

8.3. Visión

Para el año 2028, el Hospital San Vicente de Paúl de Mistrató se consolidará como una institución líder en la prestación de servicios de salud a nivel regional, reconocida por su atención diferencial, humanizada, oportuna y de calidad, con sostenibilidad financiera, rentabilidad social y alianzas estratégicas que fortalezcan la docencia-servicio.

8.4. Valores institucionales

El Hospital fundamenta su actuar en valores como compromiso, honestidad, justicia, rectitud, transparencia, responsabilidad, solidaridad, respeto por la diversidad, enfoque diferencial y ética, los cuales orientan la conducta de los servidores públicos y contratistas, fortalecen la confianza ciudadana y respaldan la implementación del Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano.

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 13 de 91
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 07/01/2025
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2026- 2028	Versión: 01
		Código: 09_OD_004

COMPROMISO: Actuamos con entrega, sentido de pertenencia y lealtad institucional. Cada acción está orientada a cumplir la misión y a asegurar el bienestar de la comunidad.

HONESTIDAD: Priorizamos los intereses de la E.S.E. y la comunidad sobre los personales, actuando con coherencia y en sintonía con el sentido social de la institución.

JUSTICIA: Buscamos la equidad, oportunidad y bienestar para toda la comunidad a través de procesos que aseguren la participación ciudadana.

RECTITUD: Actuamos con prudencia para entender las inquietudes de la comunidad, priorizando siempre el interés público y los intereses del Estado.

TRANSPARENCIA: Todas nuestras acciones son de conocimiento público para fortalecer la relación con la comunidad mediante una comunicación oportuna, eficiente y fluida.

RESPONSABILIDAD: Asumimos con compromiso, seriedad y disciplina el cumplimiento de la normatividad, las metas institucionales y, sobre todo, las necesidades de los usuarios y la comunidad.

SOLIDARIDAD: Actuamos con ayuda mutua y empatía, brindando apoyo a los usuarios, compañeros y a la comunidad en general para fortalecer la cohesión y la confianza.

RESPECTO POR LA DIVERSIDAD Y ENFOQUE DIFERENCIAL: Valoramos y acogemos la riqueza cultural de nuestras comunidades, garantizando una atención inclusiva, equitativa y adaptada a las particularidades de cada población.

ÉTICA: Nuestras acciones se fundamentan en la integridad, coherencia y el cumplimiento de principios morales, asegurando decisiones que generen confianza en la comunidad.

8.5. Nuestros servicios

Sede	Servicio	Distintivo
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL DE MISTRATO RISARALDA	129 -HOSPITALIZACIÓN ADULTOS	DHSS0263852
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL DE MISTRATO RISARALDA	130 -HOSPITALIZACIÓN PEDIÁTRICA	DHSS0263853
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL DE MISTRATO RISARALDA	312 -ENFERMERÍA	DHSS0263854
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL DE MISTRATO RISARALDA	328 -MEDICINA GENERAL	DHSS0263855

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 14 de 91
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 07/01/2025
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2026- 2028	Versión: 01 Código: 09_OD_004

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL DE MISTRATO RISARALDA	334 -ODONTOLOGÍA GENERAL	DHSS0 263856
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL DE MISTRATO RISARALDA	344 -PSICOLOGÍA	DHSS0 536653
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL DE MISTRATO RISARALDA	420 -VACUNACIÓN	DHSS0 263857
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL DE MISTRATO RISARALDA	706 -LABORATORIO CLÍNICO	DHSS0 263858
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL DE MISTRATO RISARALDA	712 -TOMA DE MUESTRAS DE LABORATORIO CLÍNICO	DHSS0 263859
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL DE MISTRATO RISARALDA	714 -SERVICIO FARMACÉUTICO	DHSS0 263860
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL DE MISTRATO RISARALDA	739 -FISIOTERAPIA	DHSS0 536654
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL DE MISTRATO RISARALDA	749 -TOMA DE MUESTRAS DE CUELLO UTERINO Y GINECOLÓGICAS	DHSS0 263862
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL DE MISTRATO RISARALDA	1101-ATENCIÓN DEL PARTO	DHSS0 263863
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL DE MISTRATO RISARALDA	1102-URGENCIAS	DHSS0 263864
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL DE MISTRATO RISARALDA	1103-TRANSPORTE ASISTENCIAL BASICO	DHSS0 263865
Puesto de Salud San Antonio	312 -ENFERMERÍA	DHSS0 264283
Puesto de Salud San Antonio	328 -MEDICINA GENERAL	DHSS0 264284
Puesto de Salud San Antonio	334 -ODONTOLOGÍA GENERAL	DHSS0 264285
Puesto de Salud San Antonio	420 -VACUNACIÓN	DHSS0 264286
Puesto de Salud San Antonio	749 -TOMA DE MUESTRAS DE CUELLO UTERINO Y GINECOLÓGICAS	DHSS0 264287
Puesto de Salud Arkakay	312 -ENFERMERÍA	DHSS0 264521
Puesto de Salud Arkakay	328 -MEDICINA GENERAL	DHSS0 264522

SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTÍA DE LA CALIDAD EN SALUD - SOGCS

Cra 5 N° 8-36 - Tel: 3502702807
E-Mail: hospital.mistrato@hsvpmistrato.gov.co
Mistrató Risaralda

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 15 de 91
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 07/01/2025
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2026- 2028	Versión: 01 Código: 09_OD_004

Puesto de Salud Arkakay	334 -ODONTOLOGÍA GENERAL	DHSS0 264523
Puesto de Salud Arkakay	420 -VACUNACIÓN	DHSS0 264524
Puesto de Salud Arkakay	749 -TOMA DE MUESTRAS DE CUELLO UTERINO Y GINECOLÓGICAS	DHSS0 264525
Puesto de Salud Rio Mistrato	312 -ENFERMERÍA	DHSS0 264950
Puesto de Salud Rio Mistrato	328 -MEDICINA GENERAL	DHSS0 264951
Puesto de Salud Rio Mistrato	333 -NUTRICIÓN Y DIETÉTICA	DHSS0 706298
Puesto de Salud Rio Mistrato	334 -ODONTOLOGÍA GENERAL	DHSS0 264952
Puesto de Salud Rio Mistrato	420 -VACUNACIÓN	DHSS0 264953
Puesto de Salud Rio Mistrato	712 -TOMA DE MUESTRAS DE LABORATORIO CLÍNICO	DHSS0 264954
Puesto de Salud Rio Mistrato	749 -TOMA DE MUESTRAS DE CUELLO UTERINO Y GINECOLÓGICAS	DHSS0 264955
Puesto de Salud Purembara	312 -ENFERMERÍA	DHSS0 265060
Puesto de Salud Purembara	328 -MEDICINA GENERAL	DHSS0 265061
Puesto de Salud Purembara	333 -NUTRICIÓN Y DIETÉTICA	DHSS0 706299
Puesto de Salud Purembara	334 -ODONTOLOGÍA GENERAL	DHSS0 265062
Puesto de Salud Purembara	420 -VACUNACIÓN	DHSS0 265063
Puesto de Salud Purembara	749 -TOMA DE MUESTRAS DE CUELLO UTERINO Y GINECOLÓGICAS	DHSS0 265064
Puesto de Salud Puerto de Oro	312 -ENFERMERÍA	DHSS0 265118

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 16 de 91
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 07/01/2025
	PLAN ESTRATÉGICO DE	Versión: 01
	TALENTO HUMANO 2026- 2028	Código: 09_OD_004

Puesto de Salud Puerto de Oro	328 -MEDICINA GENERAL	DHSS0 265119
Puesto de Salud Puerto de Oro	333 -NUTRICIÓN Y DIETÉTICA	DHSS0 706300
Puesto de Salud Puerto de Oro	334 -ODONTOLOGÍA GENERAL	DHSS0 265120
Puesto de Salud Puerto de Oro	420 -VACUNACIÓN	DHSS0 265121
Puesto de Salud Puerto de Oro	749 -TOMA DE MUESTRAS DE CUELLO UTERINO Y GINECOLÓGICAS	DHSS0 265122

Tabla 1 Servicios habilitados

8.6. Organigrama

Organigrama Funcional

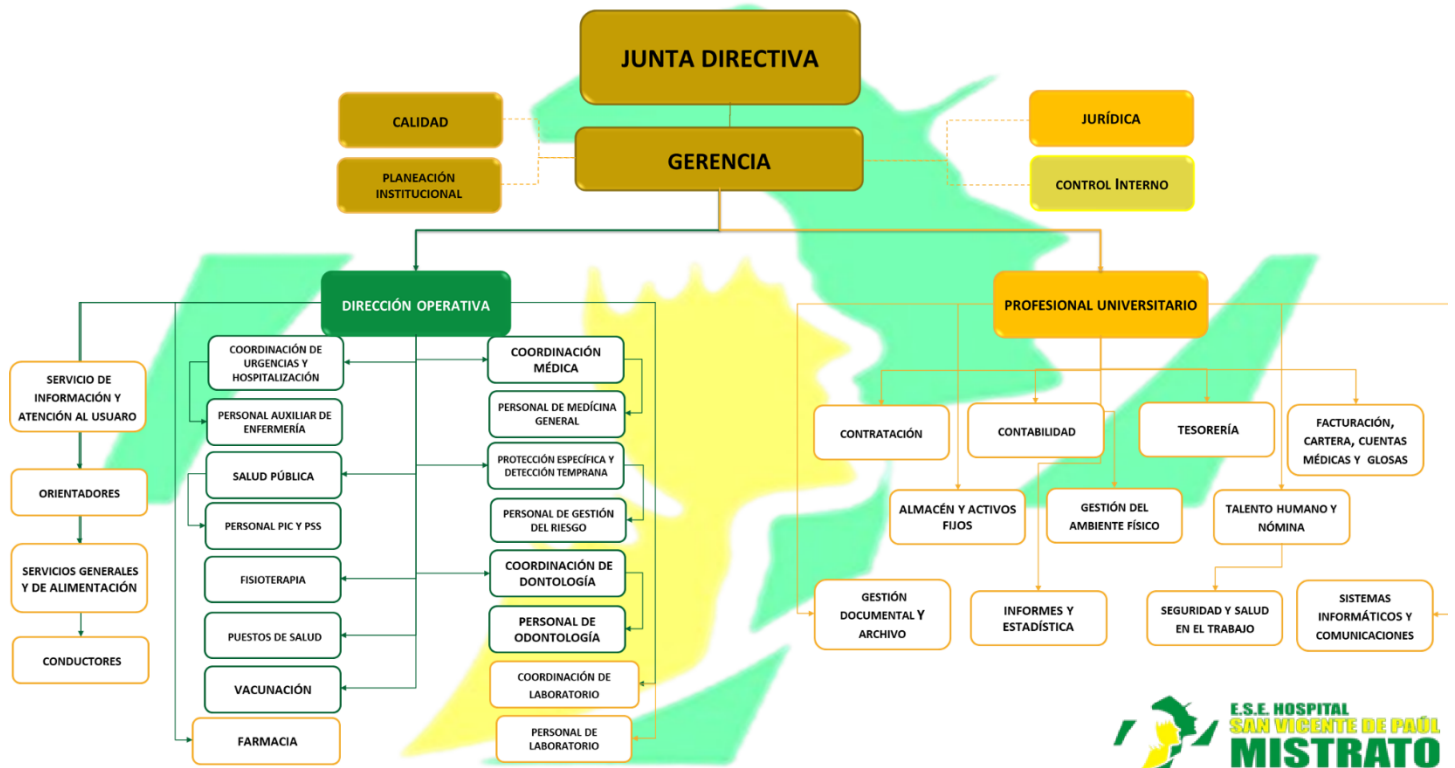


Ilustración 1 Organigrama institucional

SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTÍA DE LA CALIDAD EN SALUD - SOGCS

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 17 de 91
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	Fecha: 07/01/2025
	NIT 891.412126-0	Versión: 01
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2026- 2028	Código: 09_OD_004

8.7. Mapa de procesos

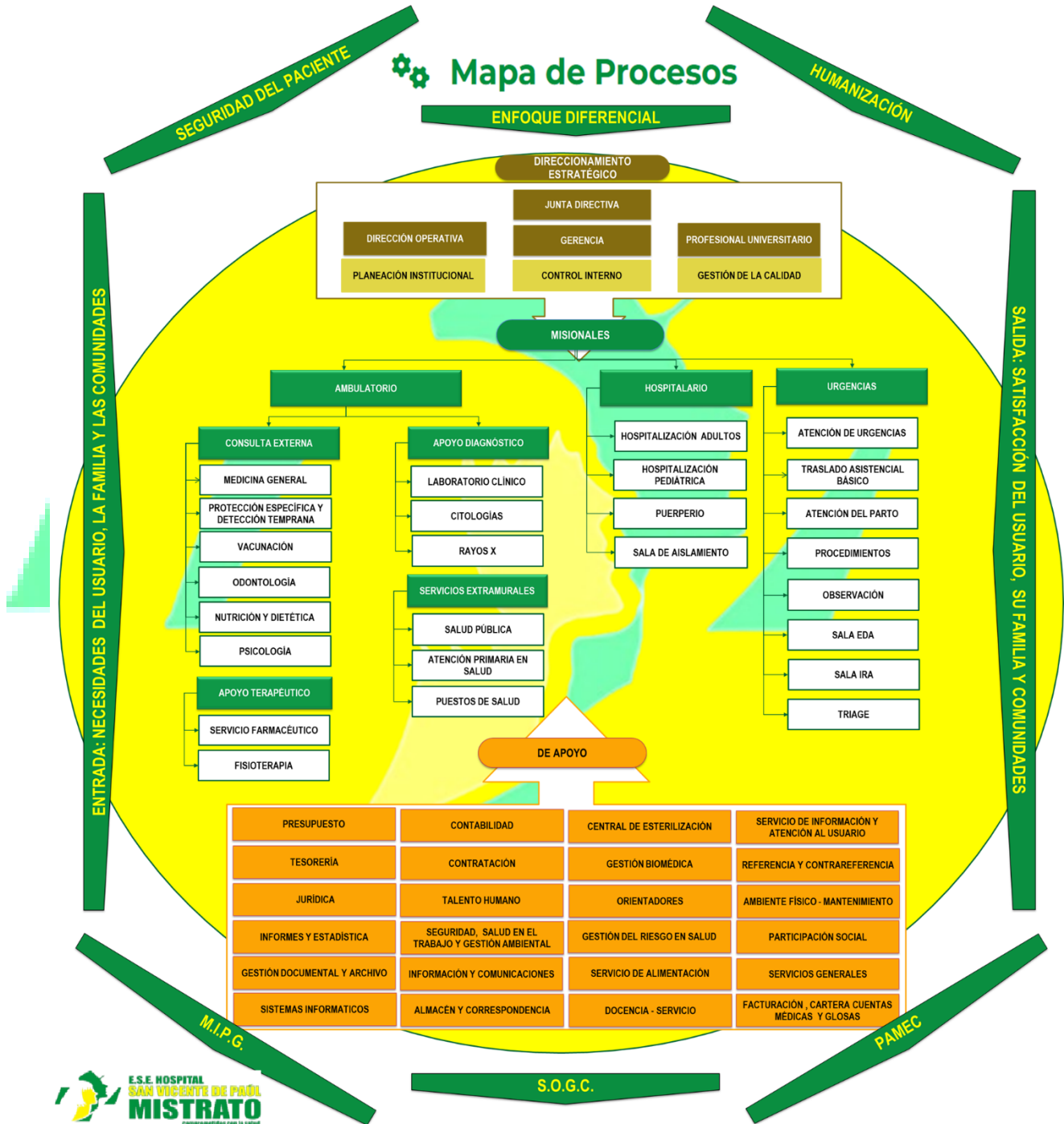


Ilustración 2 Mapa de procesos

SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTÍA DE LA CALIDAD EN SALUD - SOGCS

Cra 5 N° 8-36 - Tel: 3502702807
 E-Mail: hospital.mistrato@hsvpmistrato.gov.co
 Mistrató Risaralda

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 18 de 91
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 07/01/2025
	PLAN ESTRATÉGICO DE	Versión: 01
	TALENTO HUMANO 2026- 2028	Código: 09_OD_004

9. POLÍTICA DE TALENTO HUMANO

La política de talento humano del HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE MISTRATÓ se fundamenta en el compromiso institucional de reconocer, valorar y desarrollar a los servidores públicos como agentes estratégicos del cumplimiento de la misión de la entidad. Esta política está orientada a consolidar una gestión del talento humano integral, ética, participativa, eficiente y alineada con los principios del MIPG.

“El HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE MISTRATÓ promueve una gestión estratégica del talento humano fundamentada en el mérito, la equidad, la integridad, la formación permanente, la calidad de vida laboral, la inclusión, el enfoque diferencial y la cultura del servicio, como pilares esenciales para fortalecer la excelencia institucional en la prestación de servicios de salud.”

Principios rectores:

1. **Meritocracia:** La provisión y permanencia en los cargos se basa en los principios de igualdad, transparencia, capacidad y experiencia.
2. **Desarrollo humano:** Se propicia el fortalecimiento de competencias técnicas, administrativas y comportamentales del personal.
3. **Bienestar y salud laboral:** Se promueve la calidad de vida de los trabajadores a través de programas integrales de bienestar, salud física, mental y emocional.
4. **Equidad e inclusión:** Se respetan las diferencias y se garantizan condiciones laborales equitativas para todos los servidores, sin discriminación.
5. **Participación y comunicación:** Se garantiza el diálogo social, la participación de los servidores y la información oportuna como herramientas de construcción colectiva.
6. **Innovación y mejora continua:** Se promueve una cultura de aprendizaje organizacional, creatividad y actualización permanente.

La implementación de esta política será transversal a los procesos de la institución, articulada con la planeación institucional, el direccionamiento estratégico y el fortalecimiento del sistema de gestión de calidad, seguridad del paciente y humanización.

Este plan será revisado y actualizado cada año, en armonía con los reportes del SIGEP, los requerimientos del FURAG y los lineamientos del DAFP, asegurando su consistencia con los cambios estructurales, financieros y funcionales del hospital.

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 19 de 91
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 07/01/2025
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2026- 2028	Versión: 01 Código: 09_OD_004

10. GESTIÓN Y DESEMPEÑO FURAG

Para la identificación del autodiagnóstico y de la Línea Base de MIPG, así como para la evaluación de la gestión, se desarrolla la medición del Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG, bajo los lineamientos e instrumentos establecidos para ello. El FURAG II consolidó en un solo instrumento la evaluación de todas las dimensiones del Modelo, incluida la correspondiente a la Gestión Estratégica de Talento Humano. Por ello, a continuación, se evidencia los resultados del autodiagnóstico mediante el FURAG II, así como las acciones con las cuales se fortalecerá y evaluará la gestión para el 2026.

Para la vigencia 2024, el hospital tuvo alcances significativos en la implementación de la dimensión de talento humano, de 26,4:

Dimensión	Puntaje consultado
D1: Talento Humano	26,4

Teniendo en cuenta esto, se generaron algunas recomendaciones, entre las que se destacan:

RECOMENDACIONES

1. Analizar que los resultados de la evaluación del desempeño laboral y de los acuerdos de gestión fueron eficaces y permitieron el cumplimiento de las metas de la entidad. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.
2. Conformar el comité de convivencia laboral en la entidad.
3. Contemplar los cambios internos o externos que afecten las condiciones de trabajo o el entorno laboral en la aplicación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
4. Desarrollar un diagnóstico de la accesibilidad y análisis de los puestos de trabajo con recomendaciones para la implementación de ajustes razonables de acuerdo con los servidores públicos vinculados, en especial aquellos con discapacidad.
5. Emplear diferentes mecanismos que garanticen la selección meritocrática de los gerentes públicos y/o los servidores de libre nombramiento y remoción.
6. Implementar acciones de mejora con base en los resultados de medición del clima laboral y documentar el proceso. Desde el sistema de control interno efectuar su verificación.

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 20 de 91
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 07/01/2025
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2026- 2028	Versión: 01 Código: 09_OD_004

7. Implementar el cargue y la actualización de la información en el SIGEP en los módulos de organizaciones y empleo de acuerdo con el nivel de avance.
8. Implementar el eje de alianzas interinstitucionales en el Plan de Bienestar e Incentivos de la entidad.
9. Implementar el eje de convivencia social en el Plan de Bienestar e Incentivos de la entidad.
10. Implementar el eje de equilibrio psicosocial en el Plan de Bienestar e Incentivos de la entidad.
11. Implementar el eje de probidad y ética de lo público en el Plan Institucional de Capacitación.
12. Implementar el eje de salud mental en el Plan de Bienestar e Incentivos de la entidad.
13. Implementar el eje de transformación digital en el Plan de Bienestar e Incentivos de la entidad.
14. Implementar el eje de transformación digital en el Plan Institucional de Capacitación.
15. Implementar la estrategia salas amigas de la familia lactante, en cumplimiento a lo establecido en la Ley 1823 de 2017.
16. Implementar un programa de inducción dirigido a todos los servidores que se ejecute preferiblemente por lo menos en los mismos dos meses o antes a partir de la posesión de estos e incluya obligatoriamente la realización del Curso Virtual Integridad, Transparencia y Lucha contra la Corrupción.
17. Implementar un programa de reintucción que se ejecute por lo menos cada dos años o antes, o cuando se produzcan cambios dentro de la entidad, dirigido a todos los servidores e incluya obligatoriamente un proceso de actualización acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que requiere la moral administrativa.
18. Incluir la vigilancia de la salud de los servidores en la aplicación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- 19. Incorporar actividades para cargar y mantener actualizada la información en el SIGEP en el Plan Estratégico de Talento Humano.**
20. Incorporar actividades para preparar a los servidores públicos que se retiran de la entidad por distintas causales en la planeación del talento humano de la entidad.

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 21 de 91
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 07/01/2025
	PLAN ESTRATÉGICO DE	Versión: 01
	TALENTO HUMANO 2026- 2028	Código: 09_OD_004

21. Incorporar actividades que promuevan la inclusión y la diversidad (jóvenes entre los 18 y 28 años y género) en la planeación del talento humano de la entidad.
22. Incorporar la evaluación del desempeño de los servidores públicos como actividad de la planeación del talento humano de la entidad.
23. Para la elaboración de plan institucional de capacitación (PIDC) se debe tener en cuenta:
 - ✓ El diagnóstico sobre las necesidades de capacitación.
 - ✓ La construcción del plan.
 - ✓ La ejecución del plan.
 - ✓ La evaluación del plan.

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 22 de 91
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 07/01/2025
	PLAN ESTRATÉGICO DE	Versión: 01
	TALENTO HUMANO 2026- 2028	Código: 09_OD_004

CAPITULO II

11. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

El Plan Estratégico de Gestión Humana en Función Pública, se desarrolla a través del ciclo de vida del servidor público: ingreso, desarrollo y retiro, integrando los elementos que conforman la primera dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

La implementación de este plan se enfoca en potencializar las variables con puntuaciones más bajas, obtenidas tanto en el autodiagnóstico de la Matriz GETH, como en las otras mediciones identificadas en el presente Plan, y al cierre de brechas entre el estado actual y el esperado, a través de la implementación de acciones eficaces que transformen las oportunidades de mejora en un avance real enmarcado en las normas, políticas institucionales y elementos del Plan de Desarrollo institucional.

Para la creación de valor público, la gestión de talento humano en Función Pública se enmarca en las agrupaciones de temáticas denominadas por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, Rutas de Creación de Valor, a través de la implementación de acciones efectivas que se asocian con cada una de las 7 dimensiones del MIPG

12. PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

De acuerdo con MIPG se debe contar con información oportuna y actualizada que permita que el Plan Estratégico del Talento Humano tenga insumos confiables para desarrollar una gestión que realmente tenga impacto en la productividad de los servidores y, por ende, en el bienestar de los ciudadanos. Por lo anterior, el desarrollo de la Dimensión del Talento Humano cuenta con la información actualizada de la plataforma estratégica de Función Pública, régimen laboral (marco legal), caracterización de los servidores y de los empleos, así como con los resultados obtenidos en las diferentes mediciones adelantadas.

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 23 de 91
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 07/01/2025
	PLAN ESTRATÉGICO DE	Versión: 01
	TALENTO HUMANO 2026- 2028	Código: 09_OD_004

13. DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO A TRAVÉS DE LA MATRIZ DE GETH

La gestión del Talento Humano evaluada presenta una calificación global de 30,5 sobre 100, lo que refleja niveles críticos de cumplimiento frente a los lineamientos establecidos por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG). Aunque se han desarrollado ciertos instrumentos de planificación (planes de bienestar, capacitación y vacantes), su implementación, articulación y evaluación son incipientes o no están formalizadas

El autodiagnóstico revela una gestión del talento humano con muy pocos aspectos en desarrollo, especialmente en la planificación estratégica, mecanismos de información, gestión por competencias y medición del desempeño. Aunque existen esfuerzos en curso, como el uso de la metodología SMART en algunos planes, la mayoría de los procesos aún no están articulados, documentados o sistematizados adecuadamente. Los resultados indican una gestión operativa, reactiva y poco estratégica del recurso humano, lo que impacta directamente en la eficiencia institucional, la calidad del servicio y la satisfacción de los servidores públicos.

Las bajas calificaciones en planeación y, específicamente, en la alineación con el MIPG, indican una necesidad urgente de fortalecer la comprensión y aplicación de este modelo. El MIPG es el referente para la gestión y el desempeño institucional, y la dimensión de Talento Humano es uno de sus pilares.

13.1. FORTALEZAS IDENTIFICADAS

Declaración de bienes y rentas: 100% de cumplimiento por parte del personal de planta.

Manual de funciones: Existe y está parcialmente ajustado a la normativa.

Evaluación de desempeño de periodo de prueba: Se realiza dentro de los plazos determinados

Registro de gerentes públicos: Bien documentado a través del plan de gestión

Algunas áreas como clima organizacional (69/100), esto teniendo en cuenta la encuesta realizada y que está en proceso de análisis por una psicóloga especialista y gerencia pública (64/100) relacionada con las acciones estratégicas recientes para la articulación institucional

Gestión documental parcial del historial laboral: Aunque empírica, permite

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 24 de 91
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 07/01/2025
	PLAN ESTRATÉGICO DE	Versión: 01
	TALENTO HUMANO 2026- 2028	Código: 09_OD_004

cierta trazabilidad de hojas de vida.

Pagos a tiempo: se evidencian esfuerzos institucionales para realizar el pago de la nómina y otras obligaciones laborales de manera oportuna.

Personal exclusivo: se evidencia la presencia de una persona dedicada casi exclusivamente a actividades relacionadas con el personal, alineada con el profesional universitario de la entidad, sin embargo, no ha logrado muchos avances en el proceso, a pesar de esto, contar con una persona responsable permite la asignación de tareas para ir avanzando en el proceso.

Asesoría externa: para el análisis y depuración del pasivo pensional, actualización del PASIVOCOL y saneamiento de aportes patronales

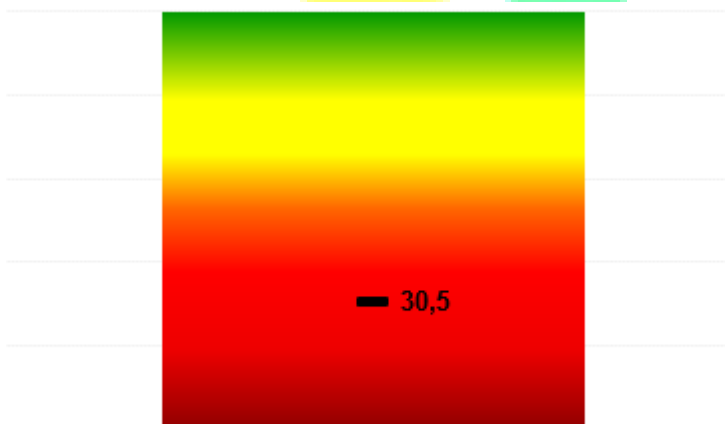
Se están implementado mecanismos para evaluar y desarrollar competencias directivas y gerenciales como liderazgo, planeación, toma de decisiones, dirección y desarrollo de personal y conocimiento del entorno, entre otros. Enmarcados en el modelo integrado de planeación y gestión

Se ha realizado rendición de cuentas por parte de la gerente y directivos de la institución.

Se han analizado diferentes alternativas de mecanismos facilitar la gestión de los conflictos

13.2. CALIFICACIONES DETALLADAS

Calificación global: 30,5 / 100



POLÍTICA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTÍA DE LA CALIDAD EN SALUD - SOGCS

Cra 5 N° 8-36 - Tel: 3502702807
E-Mail: hospital.mistrato@hsvpmistrato.gov.co
Mistrató Risaralda

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 25 de 91
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 07/01/2025
	PLAN ESTRATÉGICO DE	Versión: 01
	TALENTO HUMANO 2026- 2028	Código: 09_OD_004

Ilustración 3 Calificación global de la política de gestión del talento humano

La puntuación revela que la entidad está en un nivel **bajo** en cuanto a madurez institucional en gestión de talento humano.

Calificación por componente:

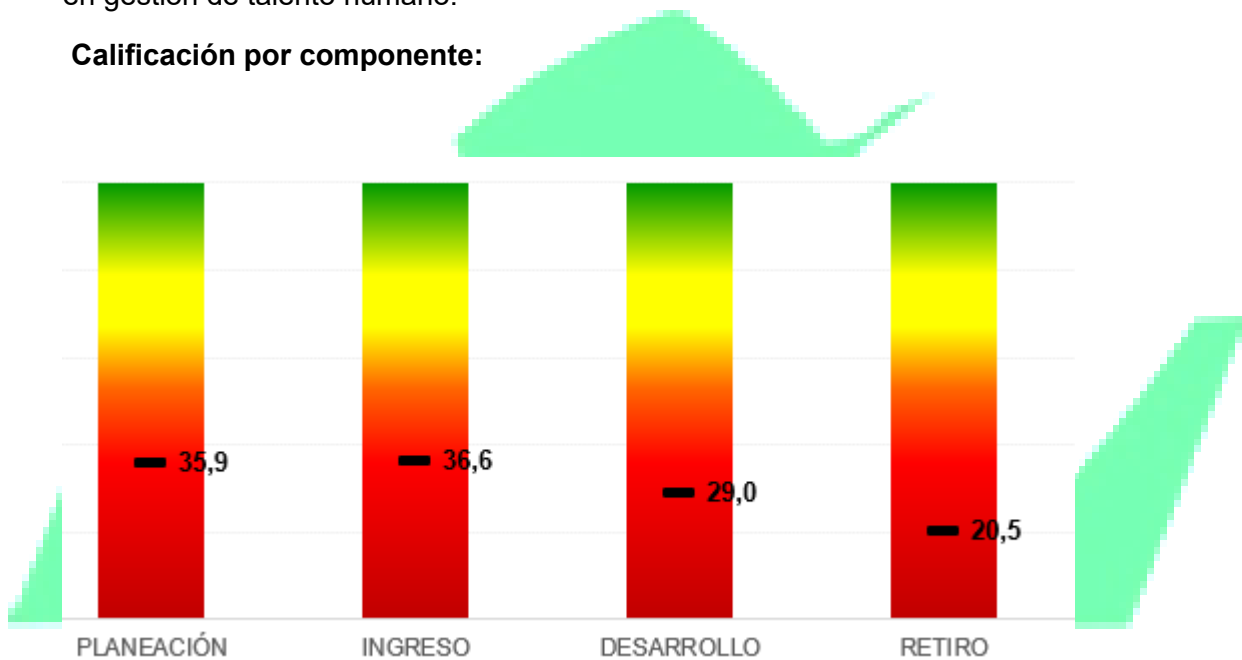


Ilustración 4 Calificación por componentes

Componente	Calificación /100	Diagnóstico
Planeación	35,9	Sin articulación con MIPG, baja participación estratégica.
Ingreso	36,6	Alta provisionalidad, sin meritocracia formal.
Desarrollo	29,0	Formación, clima y bienestar sin ejecución ni seguimiento.
Retiro	20,5	Ausencia total de desvinculación asistida y gestión del conocimiento.

Tabla 2 Calificación por componentes

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 26 de 91
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 07/01/2025
	PLAN ESTRATÉGICO DE	Versión: 01
	TALENTO HUMANO 2026- 2028	Código: 09_OD_004

Categorías del componente 1:
PLANEACIÓN

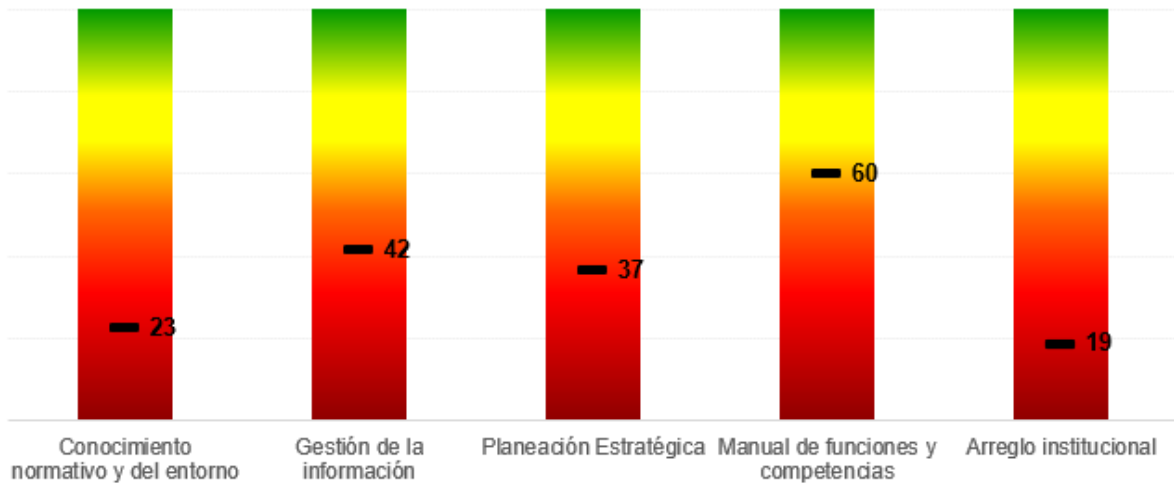


Ilustración 5 Categorías del componente de planeación

Categorías del componente 3:
DESARROLLO

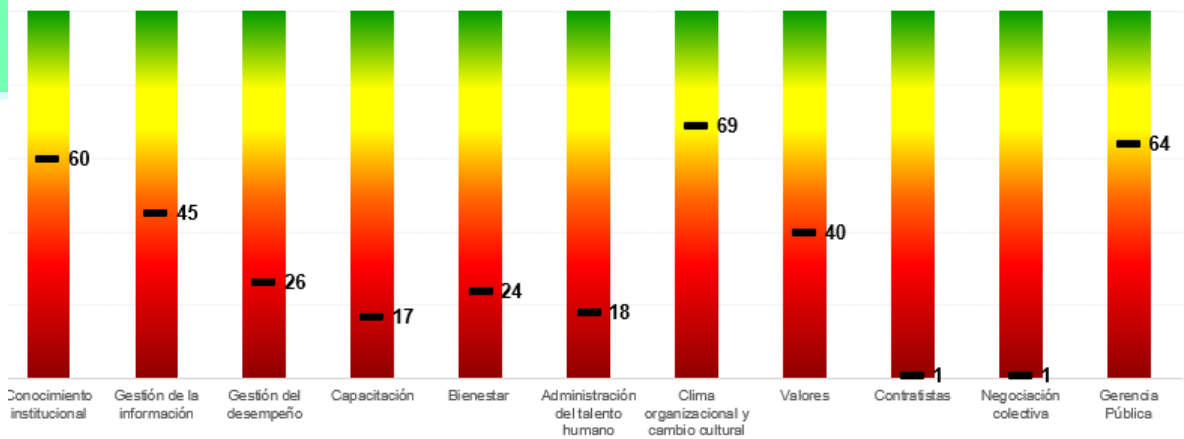


Ilustración 6 Categorías del componente de desarrollo

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 27 de 91
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 07/01/2025
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2026- 2028	Versión: 01
		Código: 09_OD_004

Categorías del componente 2
INGRESO

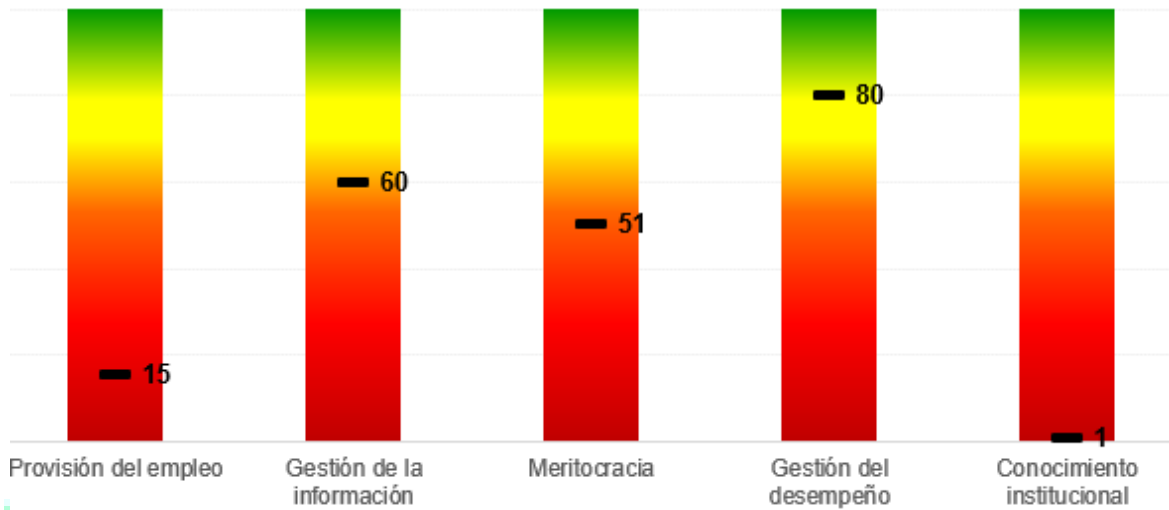


Ilustración 7 Categorías del componente de ingreso

Categorías del componente 4:
RETIRO

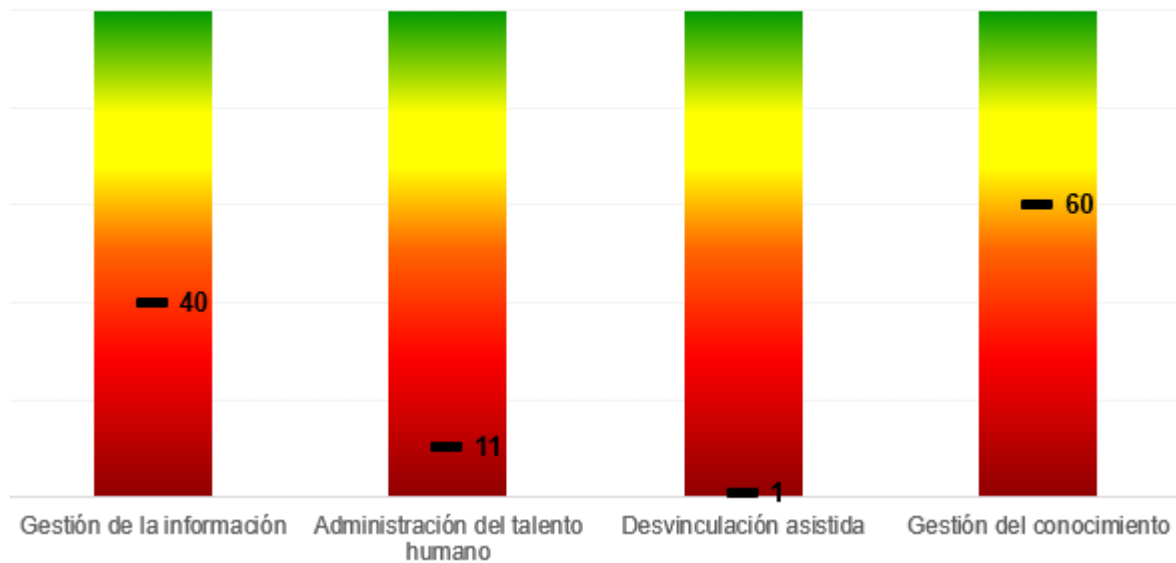


Ilustración 8 Categorías del componente de retiro

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 28 de 91
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 07/01/2025
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2026- 2028	Versión: 01
		Código: 09_OD_004

Calificación por Rutas de Creación de Valor:

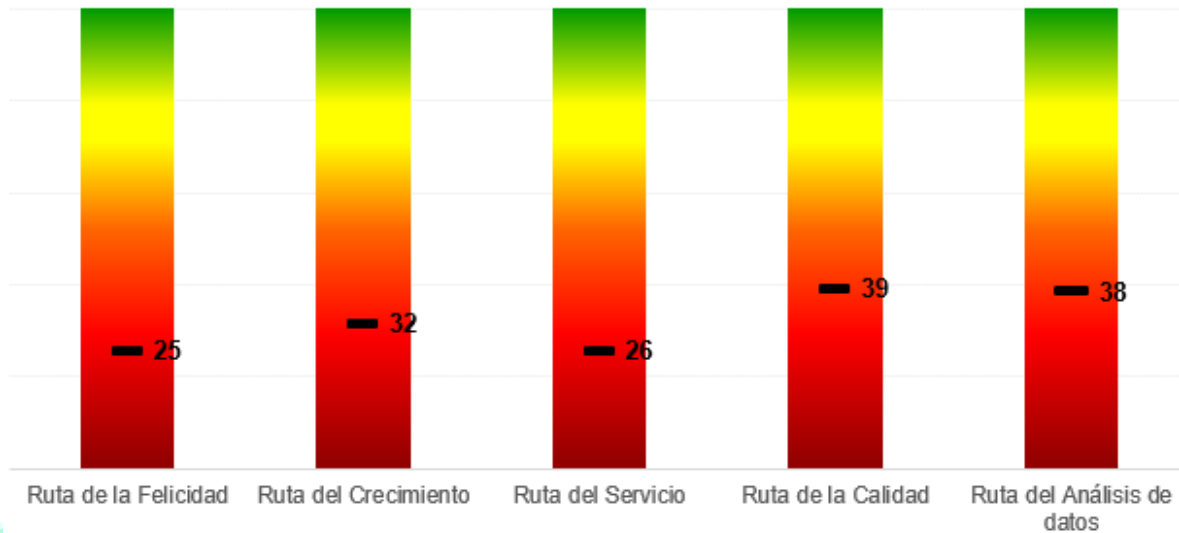


Ilustración 9 Calificación por rutas de creación de valor

13.3. DEBILIDADES ANALIZADAS

Planeación Estratégica Débil

- El área de Talento Humano opera sin alinearse a la estrategia organizacional ni participar en la planificación.
- Falta una visión proyectiva del recurso humano y un liderazgo estratégico.
- Se evidencia desarticulación de procesos misionales, baja respuesta institucional al cambio, duplicidad de esfuerzos, lo que puede ocasionar desmotivación del personal.
- No se tiene documento en el que se consoliden los procesos y procedimientos
- No se tiene organigrama ni mapa de procesos actualizado que corresponda con la realidad institucional
- No se publican de manera oportuna todos los planes estratégicos de que trata el decreto 612 de 2018
- No se cuenta con un análisis de cargas laborales

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 29 de 91
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 07/01/2025
	PLAN ESTRATÉGICO DE	Versión: 01
	TALENTO HUMANO 2026- 2028	Código: 09_OD_004

- Se tienen documentos de baja calidad y especificidad, especialmente el plan estratégico de talento humano, toda vez que carece de información relevante de otros planes y no da directrices para la gestión del proceso durante el año.
- Tiempo de cubrimiento de vacantes temporales mediante encargo superiores a 6 meses
- No se cuenta con mecanismos para evaluar competencias para los candidatos a cubrir vacantes temporales o de libre nombramiento y remoción.
- No se proveen las vacantes de acuerdo con el Plan Anual de Vacantes
- No se cuenta con listas de elegibles vigentes en su entidad hasta su vencimiento
- No se cuenta con mecanismos para verificar si existen servidores de carrera administrativa con derecho preferencial para ser encargados
- No está documentado que el personal presente la declaración de bienes y rentas entre el 01 de junio y el 31 de julio de cada vigencia
- No se evidencia que la entidad envía oportunamente las solicitudes de inscripción o de actualización en carrera administrativa a la CNSC
- No se cuenta con información documentada, confiable y oportuna sobre indicadores claves como rotación de personal (relación entre ingresos y retiros), movilidad del personal (encargos, comisiones de servicio, de estudio, reubicaciones y estado actual de situaciones administrativas), ausentismo (enfermedad, licencias, permisos), prepensionados, cargas de trabajo por empleo y por dependencia, personal afrodescendiente y LGBTI
- No se cuenta con información documentada confiable sobre los Servidores que, dados sus conocimientos y habilidades, potencialmente puedan ser reubicados en otras dependencias, encargarse en otro empleo o se les pueda comisionar para desempeñar cargos de libre nombramiento y remoción.
- No se llevan registros sistematizados y organizados de todas las actividades de bienestar y capacitación realizadas, y contar con información sistematizada sobre número de asistentes y servidores que participaron en las actividades, incluyendo familiares.
- No existe adopción mediante acto administrativo del sistema de evaluación del desempeño
- No está documentado la existencia de seguimiento a los planes de mejoramiento individual resultantes de la evaluación de desempeño

SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTÍA DE LA CALIDAD EN SALUD - SOGCS

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 30 de 91
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 07/01/2025
	PLAN ESTRATÉGICO DE	Versión: 01
	TALENTO HUMANO 2026- 2028	Código: 09_OD_004

- No se han realizado las elecciones de los representantes de los empleados ante la comisión de personal para conformar la comisión, a pesar de haberse tenido que realizar en el mes de mayo, fecha de su vencimiento
- No se promueve y mantiene la participación de los servidores en la evaluación de la gestión (estratégica y operativa) para la identificación de oportunidades de mejora y el aporte de ideas innovadoras
- No se ha promovido ejercicios participativos para la identificación de los valores y principios institucionales, su conocimiento e interiorización por parte de los todos los servidores y garantizar su cumplimiento en el ejercicio de sus funciones

Sistema Normativo y Documental Fragmentado

- Los documentos clave (normas, actos administrativos, políticas) no están centralizados ni accesibles.
- No existe una cultura institucional orientada a la actualización normativa ni al uso de medios digitales.
- Riesgos de incumplimiento legal, errores administrativos, y baja transparencia, toda vez que, para el caso de algunos planes, lo que se hace es copiar y pegar el del año anterior, solo cambiando la fecha.
- No existe evidencia documentada de cómo se tramitan las situaciones administrativas, ni se llevan registros estadísticos de su incidencia

Baja Calidad en la Información para la Toma de Decisiones

- Se carece de un sistema de información que consolide todo lo relacionado con el cargo y que permita la trazabilidad, alineada con el manual de funciones
- No se pueden generar reportes dinámicos ni proyectar escenarios de carga laboral, vacancias o necesidades formativas.
- La toma de decisiones se basa en datos desactualizados o incompletos, afectando la planeación, provisión de personal y la rendición de cuentas.
- La toma de decisiones se basa en actividades rutinarias y obedece más a acciones reactivas que proyectadas

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 31 de 91
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 07/01/2025
	PLAN ESTRATÉGICO DE	Versión: 01
	TALENTO HUMANO 2026- 2028	Código: 09_OD_004

- No se pueden generar reportes dinámicos ni proyectar escenarios de carga laboral, vacancias o necesidades formativas.
- La toma de decisiones se basa en actividades rutinarias y obedece más a acciones reactivas que proyectadas

Capacitación Institucional que no permite trazabilidad

- El Plan Institucional de Capacitación no ha sido formalizado ni ejecutado.
- El plan actual no incluye temas tales como: Gestión del talento humano. Planificación, desarrollo institucional. Buen Gobierno, no integra código de ética ni de buen gobierno. Contratación Pública. Derechos humanos. Gestión administrativa. Gestión de las tecnologías de la información. Gestión documental (no se tienen tablas de retención documental). Gestión Financiera. Gobierno en Línea. Innovación. Participación ciudadana. Servicio al ciudadano. Sostenibilidad ambiental. Derecho de acceso a la información.
- No hay diagnóstico de necesidades, seguimiento ni evaluación de impacto.
- Hay estancamiento y existe alto riesgo operativo por desconocimiento normativo.
- El plan institucional de capacitación no incluyó todas las fases indicadas: Sensibilización. Formulación de los proyectos de aprendizaje. Consolidación del diagnóstico de necesidades de la entidad. Programación del Plan. Ejecución del Plan. Evaluación de la eficacia del Plan

Provisión de Empleo sin Enfoque Meritocrático

- El 45% del personal está en provisionalidad.
- No se aplican criterios técnicos ni mecanismos de evaluación de competencias para encargos o nombramientos.
- Afectación del principio constitucional de mérito
- Pérdida de conocimiento organizacional toda vez que muchas de las actividades son realizadas por personal tercerizado
- La mayor parte del personal esta terceriza por una cooperativa o bajo la modalidad de prestación de servicios

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 32 de 91
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 07/01/2025
	PLAN ESTRATÉGICO DE	Versión: 01
	TALENTO HUMANO 2026- 2028	Código: 09_OD_004

- No se tiene evidenciado que todo el personal tenga su hoja de vida cargada en el SIGEP y los soportes estén revisadas desde el área de personal, tampoco se encuentra este proceso establecido para personal contratado bajo la modalidad de prestación de servicios

Ausencia de Políticas de Bienvenida y Retiro

- No se aplican criterios técnicos ni mecanismos de evaluación de competencias para encargos o nombramientos.
- Afectación del principio constitucional de mérito
- Pérdida de conocimiento organizacional toda vez que muchas de las actividades son realizadas por personal tercerizado
- La mayor parte del personal esta terceriza por una cooperativa o bajo la modalidad de prestación de servicios
- No se tiene evidenciado que todo el personal tenga su hoja de vida cargada en el SIGEP y los soportes estén revisadas desde el área de personal, tampoco se encuentra este proceso establecido para personal contratado bajo la modalidad de prestación de servicios
- No existe inducción específica al cargo
- No se tienen manuales de procesos y procedimientos

Evaluación del Desempeño Desconectada de la Gestión

- No se utilizan los resultados de evaluación como insumo para planes de capacitación, incentivos o mejoramiento.
- No existe incentivo al rendimiento,
- Existe baja percepción de cultura organizacional, ha sido difícil que el personal se adhiera a algunos cambios
- No existen evidencias de retroalimentación constructiva

13.4. ANÁLISIS - RESULTADOS CUANTITATIVOS

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 33 de 91
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 07/01/2025
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2026- 2028	Versión: 01 Código: 09_OD_004

▪ **Calificaciones más bajas:**

- **Conocimiento institucional (1/100):** Falta total de inducción/reinducción.
- **Contratistas y negociación colectiva (1/100):** Ausencia total de estrategias diferenciadas, teniendo en cuenta que el sindicato no interviene en la concertación de acciones en pro de mejoras en el talento humano
- **Desvinculación asistida (1/100):** No hay procesos definidos.

▪ **Calificaciones relativamente más altas:**

- **Gestión del desempeño (80/100):** se realiza evaluación de desempeño, pero no se tiene planeación estratégica de este proceso, lo que podría generar un riesgo al no realizarse el proceso de manera oportuna por falta de conocimiento tanto del evaluador como del evaluado
- **Clima organizacional (69/100):** Hay instrumentos para el desarrollo de este proceso, se tiene encuesta del clima laboral en desarrollo.
- **Manual de funciones (60/100):** Existe, aunque no está publicado en página web

13.5. RECOMENDACIONES INTEGRADAS Y ESTRATÉGICAS

1. Mejorar el proceso de planeación y articulación del Talento Humano como unidad estratégica, con capacidad técnica y decisoria.
2. Diseñar un Sistema Integrado de Gestión del Talento Humano, digitalizado, con
3. seguimiento de todo el ciclo: ingreso → desarrollo → evaluación → retiro.
4. Diseñar una herramienta que puede ser construida en Excel, en la que se integre de manera lineal todos los puntos clave como: funcionario, código, grado, fecha de ingreso, tiempo en la institución (años-meses-días), salario, afiliación al sistema de seguridad social en salud, pensión y ARL, funciones, requisitos de cargo, entre otros relevantes de cada cargo
5. Formalizar e institucionalizar los planes relacionados en el decreto 612 de 2018, mediante actos administrativos: Plan Estratégico de Talento Humano, 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

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 34 de 91
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 07/01/2025
	PLAN ESTRATÉGICO DE	Versión: 01
	TALENTO HUMANO 2026- 2028	Código: 09_OD_004

6. Adoptar enfoque de datos para la toma de decisiones: indicadores de gestión, mapas de riesgos, dashboards de personal, tablas en Excel, entre otras que puedan evidenciar avances en el proceso
7. Aplicar el principio de meritocracia: evaluaciones de competencias, perfiles validados, y provisión con base en planes anuales.
8. Incorporar el enfoque humano del MIPG: fortalecer el clima organizacional, la inclusión, la participación interna en la construcción de documentos institucionales (plan de capacitación, plan de bienestar e incentivos, programa de inducción y reinducción) y el reconocimiento a funcionarios destacados.
9. Diseñar el plan de bienestar y el plan de capacitaciones basado en diagnóstico de necesidades con encuestas o mecanismos institucionales para conocer las expectativas y reales necesidades del personal
10. Sistematizar toda la normatividad y actos administrativos en un repositorio digital.
11. Vincular el área de Talento Humano a la planeación institucional.
12. Hacer seguimiento a concursos con CNSC.
13. Formalizar el programa de inducción/reinducción.
14. Implementar el SIGEP, incluso para personal por prestación de servicios, procurando que la hoja de vida esté cargada y validada por la entidad, para evitar fraudes en certificados, diplomas o experiencia
15. Articular la gestión del talento humano al comité de gestión y desempeño
16. Implementar programas de capacitación para los responsables de la gestión del talento humano (profesional universitario y técnico encargado del proceso) sobre el MIPG y su aplicación práctica en la dimensión de Talento Humano.
17. Trabajar de la mano con el asesor de Control Interno, procurar que se involucre en el seguimiento a la ejecución de actividades, para asegurar que los procesos de talento humano se ajusten a la legalidad y contribuyan a la gestión del riesgo.
18. Establecer un mecanismo de seguimiento y evaluación continua para las acciones propuestas, asegurando su cumplimiento y midiendo su impacto.

13.6. CONCLUSIONES

El autodiagnóstico revela debilidades significativas en la fase de planeación de la gestión del talento humano de la entidad, particularmente en lo referente al conocimiento y

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 35 de 91
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 07/01/2025
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2026- 2028	Versión: 01 Código: 09_OD_004

aplicación del marco normativo y su articulación con la planeación estratégica institucional y el MIPG.

Es positivo que la entidad haya identificado áreas de mejora y esté formulando un plan de acción con actividades concretas y plazos definidos, como la implementación de programas de reinducción

La entidad presenta condiciones estructurales y operativas que requieren transformación profunda en la gestión del Talento Humano. Las acciones actuales son fragmentadas, formales en algunos planes, pero en el papel y además ineficaces en la práctica. El reto es avanzar hacia una gestión humanista, basada en datos, legalmente sólida y estratégicamente alineada, que recupere la confianza institucional y contribuya al mejoramiento continuo del servicio público.

14. MATRIZ DE PRIORIDADES GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO PARA LA PRESENTE VIGENCIA

Eje Estratégico	Objetivo Estratégico	Estrategias	Actividades / Acciones Clave	Indicadores	Meta 2025	Responsable	Cronograma
Planeación del talento humano	Garantizar la alineación entre el talento humano y los objetivos institucionales	Diagnóstico de necesidades de personal y perfiles	Actualización del manual de funciones y competencias laborales	% de cargos actualizados con funciones y competencias	100% de los cargos actualizados	Jefe de Talento Humano	Ene – Mar
Gestión por competencias	Fortalecer la capacidad institucional	Implementar evaluación por	Aplicar la herramienta de evaluación	% de servidores evaluados	100%	Jefe de Talento Humano	Jul – Oct

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 36 de 91
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 07/01/2025
	PLAN ESTRATÉGICO DE	Versión: 01
	TALENTO HUMANO 2026- 2028	Código: 09_OD_004

Eje Estratégico	Objetivo Estratégico	Estrategias	Actividades / Acciones Clave	Indicadores	Meta 2025	Responsable	Cronograma
	al a través de la gestión por competencias	competencias laborales	n a todos los servidores				
Bienestar e incentivos laborales	Fomentar la motivación y bienestar integral del servidor público	Programar e implementar actividades del plan de bienestar	Realizar pausas activas, jornadas de integración, campaña de autocuidado	Nº de actividades implementadas	Al menos 6 anuales	Comité de Bienestar	Ene – Dic
Capacitación y desarrollo	Desarrollar capacidades institucionales mediante formación continua	Ejecución del Plan Institucional de Capacitación – PIDC	Cursos virtuales, talleres, diplomados, inducción y reintroducción	% de ejecución del PIDC	90% del plan ejecutado	Jefe de Talento Humano – Comité PIDC	Abr – Nov
Evaluación del desempeño	Mejorar el rendimiento institucional a través	Aplicación del sistema de evaluación	Capacitación sobre el sistema + aplicación	% de servidores evaluados	100% evaluados en el ciclo	Jefe de Talento Humano – Jefes	Oct – Dic

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 37 de 91
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 07/01/2025
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2026- 2028	Versión: 01 Código: 09_OD_004

Eje Estratégico	Objetivo Estratégico	Estrategias	Actividades / Acciones Clave	Indicadores	Meta 2025	Responsable	Cronograma
	de seguimiento al desempeño	n de desempeño	de formatos de evaluación			Inmediatos	
Cultura organizacional	Fortalecer una cultura de servicio, ética y transparencia	Fomentar valores institucionales en los servidores	Campañas de valores, charlas sobre ética pública, compromiso laboral	Nº de actividades desarrolladas	4 campañas al año	Oficina de Control Interno Talento Humano	Mar – Nov
Seguridad y salud en el trabajo	Promover condiciones laborales seguras y saludables	Implementar el SG-SST conforme al ciclo PHVA	Diagnóstico, plan de acción, actividades de promoción y prevención	% de implementación del plan SST	100%	Comité Paritario SST Talento Humano	Ene – Dic

Tabla 3 Matriz de prioridades gestión estratégica del talento humano para la presente vigencia

15. ESTRATÉGICA INTEGRADA POR RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR

La E.S.E. HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE MISTRATÓ adopta el enfoque por **Rutas de Creación de Valor** del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), como

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 38 de 91
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 07/01/2025
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2026- 2028	Versión: 01
		Código: 09_OD_004

metodología para estructurar su gestión estratégica del talento humano, de manera coherente, articulada y orientada a resultados. Estas rutas permiten abordar de forma integral el ciclo de vida del servidor público, desde su ingreso hasta su retiro, incorporando variables de bienestar, desempeño, conocimiento y cultura institucional.

A continuación, se presenta la estructura por rutas:

Ruta	Objetivo Estratégico	Componentes Asociados	Ejemplos de Acciones Clave
● Ruta de la Felicidad	Promover ambientes laborales saludables y motivadores que incrementen la productividad y el bienestar	Bienestar social, salario emocional, equilibrio vida-trabajo, salud mental, pausas activas	Actividades deportivas y culturales, pausas activas, reconocimiento, plan de bienestar
● Ruta del Crecimiento	Fortalecer competencias, habilidades y cultura organizacional para el desarrollo profesional	Capacitación, inducción y reinducción, liderazgo, evaluación del desempeño, planes de carrera	PIDC, Escuela de líderes, sistemas de evaluación y retroalimentación
● Ruta del Servicio	Potenciar la vocación de servicio, la ética pública y la orientación al ciudadano	Formación en valores, integridad, atención al usuario, cultura del servicio	Capacitaciones en atención al usuario, ética, Código de Integridad, campañas de cultura organizacional
● Ruta de la Calidad	Impulsar el mejoramiento continuo y la excelencia operativa en el ejercicio del empleo público	Manual de funciones, competencias laborales, cumplimiento normativo, seguimiento a metas	Actualización del manual de funciones, medición de desempeño, sistema de incentivos
● Ruta del Análisis de Datos	Fortalecer la toma de decisiones basada en evidencia y la	SIGEP, historia laboral, FURAG, caracterización de la	Actualización en SIGEP, diagnóstico de riesgos psicosociales,

SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTÍA DE LA CALIDAD EN SALUD - SOGCS

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 39 de 91
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 07/01/2025
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2026- 2028	Versión: 01
		Código: 09_OD_004

Ruta	Objetivo Estratégico	Componentes Asociados	Ejemplos de Acciones Clave
	trazabilidad de la gestión del talento humano	planta, seguimiento a indicadores	seguimiento al PIDC y FURAG

Tabla 4 Estratégica integrada por rutas de creación de valor

16. ALINEACIÓN CON EL DECRETO 612

El Plan Estratégico de Talento Humano se constituye en una herramienta fundamental para fortalecer la gestión del recurso humano en las entidades públicas, alineando sus competencias, capacidades y desempeño con los objetivos institucionales y las políticas de desarrollo administrativo. En este contexto, la adopción del **Decreto 612 de 2018**, por el cual se establecen los lineamientos generales para la formulación, implementación y seguimiento de los planes estratégicos de talento humano en el sector público, representa una oportunidad para avanzar hacia una administración más eficiente, transparente y orientada a resultados.

Este decreto promueve una visión integral y estratégica del Talento Humano, reconociendo su papel central en la generación de valor público, la mejora del servicio a la ciudadanía y el cumplimiento de los fines esenciales del Estado. En consecuencia, el presente Plan se formula con base en los principios y lineamientos establecidos por el Decreto 612 de 2018, considerando los ejes de planeación estratégica del talento humano, gestión por competencias, evaluación del desempeño, bienestar laboral, desarrollo institucional y cultura organizacional.

A través de este Plan, la entidad busca no solo cumplir con una obligación normativa, sino consolidar una gestión del talento humano que responda a los desafíos actuales de la administración pública, promueva el desarrollo profesional y personal de sus servidores, y contribuya de manera efectiva al logro de su misión y visión institucional.

Según el **Decreto 612 de 2018**, las entidades públicas deben formular e implementar el **Plan Estratégico de Talento Humano (PETH)**, al igual que otros planes institucionales los cuales hacen parte de la política de gestión estratégica del talento humano establecida por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG):

Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, los siguientes artículos: "2.2.22.3.14. Integración de los planes

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 40 de 91
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 07/01/2025
	PLAN ESTRATÉGICO DE	Versión: 01
	TALENTO HUMANO 2026- 2028	Código: 09_OD_004

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:

1. Plan Institucional de Archivos de la Entidad PINAR
2. Plan Anual de Adquisiciones
3. Plan Anual de Vacantes
4. Plan de Previsión de Recursos Humanos
5. Plan Estratégico de Talento Humano
6. Plan Institucional de Capacitación
7. Plan de Incentivos Institucionales
8. Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo
9. Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano
10. Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones - PETI
11. Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información
12. Plan de Seguridad y Privacidad de la Información

De este decreto, el presente plan incorporará aquellos planes que se relacionen con la gestión estratégica del talento humano.

17. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIDC)

El Plan Institucional de Capacitación (PIDC) del HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE MISTRATÓ tiene como propósito fortalecer las competencias del talento humano institucional, asegurando que el personal cuente con los conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para el cumplimiento eficiente, seguro y humanizado de sus funciones. Este plan se encuentra alineado con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), particularmente con la dimensión de talento humano y el principio de gestión del conocimiento.

Objetivos del PIDC:

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 41 de 91
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 07/01/2025
	PLAN ESTRATÉGICO DE	Versión: 01
	TALENTO HUMANO 2026- 2028	Código: 09_OD_004

1. Potenciar el desarrollo integral del talento humano mediante procesos de capacitación pertinentes y contextualizados.
2. Articular la capacitación con las necesidades institucionales, los planes de mejora, los hallazgos de auditoría y los resultados de la evaluación del desempeño.
3. Fomentar el aprendizaje continuo y el fortalecimiento de capacidades técnicas, administrativas, clínicas y transversales.
4. Promover el acceso equitativo a oportunidades de formación entre todos los niveles y perfiles ocupacionales.

Fuentes para la identificación de necesidades:

- Solicitudes de los gerentes
- Orientaciones de la alta dirección
- Oferta del sector Función Pública
- Resultados de la evaluación del desempeño.
- Hallazgos de auditoría interna y externa.
- Indicadores institucionales (PAMEC, FURAG, SOGCS).
- Necesidades identificadas por líderes de proceso y jefes inmediatos.
- Cambios normativos, tecnológicos o epidemiológicos.
- Plan de mejoramiento institucional.

Fases

- 1- Sensibilización
- 2- Formulación de los proyectos de aprendizaje
- 3- Consolidación del diagnóstico de necesidades de la entidad
- 4- Programación del Plan
- 5- Ejecución del Plan
- 6- Evaluación de la eficacia del Plan

Ejes temáticos del PIDC 2025–2028:

1. **Atención segura y humanizada:** Protocolos de atención, seguridad del paciente, enfoque diferencial, trato digno y rutas de atención.

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 42 de 91
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 07/01/2025
	PLAN ESTRATÉGICO DE	Versión: 01
	TALENTO HUMANO 2026- 2028	Código: 09_OD_004

2. **Gestión de la calidad:** Sistema Obligatorio de Garantía de la Calidad, habilitación, auditoría de la calidad y uso de indicadores.
3. **Habilidades gerenciales y administrativas:** Planeación, control interno, gestión documental, contratación pública, herramientas ofimáticas y sistemas de información.
4. **Actualización técnico-científica:** Temas clínicos y asistenciales relacionados con cada servicio, incluyendo lineamientos del Ministerio de Salud y Guías de Práctica Clínica.
5. **Ética pública e integridad:** Código de integridad, régimen disciplinario, transparencia y lucha contra la corrupción.
6. **Seguridad y salud en el trabajo:** Riesgo psicosocial, pausas activas, manejo de sustancias peligrosas, ergonomía y promoción de la salud laboral.
7. **Transformación digital:** Uso adecuado del correo institucional, herramientas ofimáticas, historia clínica electrónica y plataformas institucionales.

Temas de obligatorio cumplimiento a incluir en el plan:

- Gestión del talento humano.
- Planificación, desarrollo institucional.
- Buen Gobierno, integra código de ética ni de buen gobierno.
- Contratación Pública.
- Derechos humanos. Gestión administrativa.
- Gestión de las tecnologías de la información.
- Gestión documental
- Gestión Financiera.
- Gobierno en Línea. Innovación.
- Participación ciudadana.
- Servicio al ciudadano.
- Sostenibilidad ambiental.
- Derecho de acceso a la información.

SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTÍA DE LA CALIDAD EN SALUD - SOGCS

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 43 de 91
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 07/01/2025
	PLAN ESTRATÉGICO DE	Versión: 01
	TALENTO HUMANO 2026- 2028	Código: 09_OD_004

Modalidades de capacitación:

- Internas: lideradas por expertos institucionales, mediante talleres, inducciones, reinducciones y sesiones clínicas.
- Externas: articulación con instituciones aliadas (ESAP, SENA, universidades, DAFP).
- Virtuales: uso de plataformas Moodle, Campus Virtual del DAFP, Servimos y recursos digitales.

Criterios de priorización:

- Riesgo asociado al proceso
- Impacto en la seguridad del paciente
- Recomendaciones de entes de control
- Procesos críticos o estratégicos

Registros

Se deben llevar registros sistematizados y organizados de todas las actividades de capacitación, y contar con información sistematizada sobre número de asistentes y servidores que participaron en las actividades, incluyendo familiares

Compromisos institucionales:

El Hospital se compromete a garantizar el acceso a las actividades formativas, fomentar una cultura de aprendizaje continuo, reconocer la capacitación como derecho del servidor público, e incorporar los aprendizajes adquiridos en los procesos de mejoramiento y desarrollo organizacional.

Este plan será revisado y ajustado anualmente, y deberá ser publicado como anexo del Plan de Acción Institucional, de acuerdo con lo dispuesto en el Decreto 612 de 2018 y la Guía para la Gestión Estratégica del Talento Humano en el marco del MIPG.

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 44 de 91
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 07/01/2025
	PLAN ESTRATÉGICO DE	Versión: 01
	TALENTO HUMANO 2026- 2028	Código: 09_OD_004

18. PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

El Plan de Bienestar e Incentivos del HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE MISTRATÓ se constituye en una estrategia fundamental para promover la calidad de vida laboral, el sentido de pertenencia, la motivación, la productividad y la permanencia del talento humano. Este plan se articula con la dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y responde a lo establecido en el Decreto 1567 de 1998, la Ley 909 de 2004, el Decreto 1227 de 2005, y demás normativas que regulan el bienestar de los servidores públicos.

Su diseño tiene en cuenta las condiciones y características del personal de la entidad, los resultados del clima organizacional, las necesidades expresadas por los servidores, y los principios de equidad, inclusión, enfoque diferencial, trabajo decente y salud laboral. Este plan fue construido desde una lógica participativa, con base en los resultados de una encuesta institucional aplicada a los funcionarios de planta en abril de 2025, y se encuentra alineado con el Programa Nacional de Bienestar e Incentivos 2023–2026 del DAFP.

Objetivos del plan:

General:

Garantizar el mejoramiento continuo de las condiciones de vida, salud mental y clima laboral de los empleados de planta mediante la ejecución de acciones integrales de bienestar, estímulos e incentivos, con enfoque participativo, incluyente y de desarrollo humano.

Específicos

- ✓ Fomentar estilos de vida saludables y equilibrio psicosocial.
- ✓ Promover la participación, integración y sentido de pertenencia.
- ✓ Contribuir al desarrollo personal, familiar y profesional.
- ✓ Implementar mecanismos de reconocimiento e incentivos por desempeño.
- ✓ Cumplir con la normatividad vigente en materia de bienestar laboral.

Ejes estratégicos:

1. **Bienestar físico y mental:** Actividades de promoción de la salud, pausas activas, programas de prevención del estrés, asesoría psicológica, hábitos de vida saludable, manejo del riesgo psicosocial.
2. **Cultura y recreación:** Celebraciones institucionales, días especiales, actividades culturales, deportivas y recreativas.
3. **Integración familiar y social:** Encuentros de familia, actividades de integración entre dependencias, programas para hijos de servidores.

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 45 de 91
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 07/01/2025
	PLAN ESTRATÉGICO DE	Versión: 01
	TALENTO HUMANO 2026- 2028	Código: 09_OD_004

4. **Reconocimiento e incentivos:** Entrega de reconocimientos simbólicos o formales por años de servicio, cumplimiento destacado, propuestas innovadoras o aportes significativos a la mejora institucional.
5. **Apoyo emocional y laboral:** Acciones frente a eventos críticos, desvinculación asistida, orientación ante problemas personales o familiares.

Reconocimientos para incluir dentro del plan de incentivos:

- Mejores equipos de trabajo (pecuniarios)
- Empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción (No pecuniarios)
- Criterios del área de Talento Humano
- Decisiones de la alta dirección

Temas para tratar dentro del plan:

- Diagnóstico de necesidades con base en un instrumento de recolección de información aplicado a los servidores públicos de la entidad
- Deportivos, recreativos y vacacionales
- Artísticos y culturales
- Promoción y prevención de la salud
- Educación en artes y artesanías
- Promoción de programas de vivienda (si se cuenta con los suficientes recursos)
- Clima laboral
- Cambio organizacional
- Adaptación laboral
- Preparación a los prepensionados para el retiro del servicio
- Cultura organizacional
- Programas de incentivos
- Trabajo en equipo
- Educación formal (primaria, secundaria y media, superior)
- Día del Servidor Público
- Programar actividades de capacitación y jornadas de reflexión institucional dirigidas a fortalecer el sentido de pertenencia, la eficiencia, la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética del servicio en lo público y el buen gobierno. Así mismo, adelantar actividades que exalten la labor del servidor público.
- Divulgar e implementar el programa Servimos en la entidad
- Desarrollar el programa de teletrabajo (aplicaría solo para el área administrativa) en la entidad

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 46 de 91
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 07/01/2025
	PLAN ESTRATÉGICO DE	Versión: 01
	TALENTO HUMANO 2026- 2028	Código: 09_OD_004

- Desarrollar el proceso de dotación de vestido y calzado de labor en la entidad
- Desarrollar el programa de horarios flexibles en la entidad (sobre todo para personas que se encuentren estudiando)

Población objetivo:

Aplica a todos los servidores públicos de planta, provisionales, en encargo que participen en la dinámica institucional y que hacen parte de la planta globalizada de la entidad.

Actividades destacadas del plan:

- Celebración del Día del Servidor Público.
- Actividades mensuales de bienestar (caminatas, jornadas de autocuidado).
- Jornada anual de integración hospitalaria.
- Apoyo emocional y seguimiento a casos de duelo, enfermedades catastróficas o crisis familiares.
- Reconocimiento a servidores próximos a pensionarse y a quienes cumplen quinquenios.

Registros

Se deben llevar registros sistematizados y organizados de todas las actividades de bienestar, y contar con información sistematizada sobre número de asistentes y servidores que participaron en las actividades, incluyendo familiares

19. PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)

El Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) del HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE MISTRATÓ está orientado a prevenir accidentes, enfermedades laborales y riesgos psicosociales, y a promover ambientes de trabajo saludables, seguros y dignos para todo el personal. Este plan está enmarcado en la Política SG-SST institucional, y se articula con la normatividad nacional vigente, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y los objetivos del Sistema Obligatorio de Garantía de la Calidad en Salud.

Política Institucional del SG-SST:

SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTÍA DE LA CALIDAD EN SALUD - SOGCS

Cra 5 N° 8-36 - Tel: 3502702807
E-Mail: hospital.mistrato@hsvpmistrato.gov.co
Mistrató Risaralda

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 47 de 91
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 07/01/2025
	PLAN ESTRATÉGICO DE	Versión: 01
	TALENTO HUMANO 2026- 2028	Código: 09_OD_004

La E.S.E. HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE MISTRATÓ, comprometida con la salud, el bienestar y la seguridad de sus trabajadores y contratistas, diseña, implementa y mejora continuamente su SG-SST con base en la identificación de peligros, valoración de riesgos y establecimiento de controles que protejan la salud de quienes laboran en la institución. Esta política se revisa anualmente y se socializa con todos los trabajadores, siendo responsabilidad de la Gerencia y del equipo de Seguridad y Salud en el Trabajo su implementación efectiva.

Objetivos del SG-SST:

1. Cumplir con la normatividad legal vigente en materia de SG-SST aplicable al sector salud.
2. Prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales mediante el control de los riesgos inherentes a cada proceso.
3. Fomentar la cultura del autocuidado, estilos de vida saludables y ambientes laborales sanos.
4. Promover la prevención del acoso laboral y fortalecer la convivencia laboral.
5. Capacitar al personal en temas de seguridad y salud en el trabajo de manera continua.
6. Garantizar la preparación y respuesta institucional frente a emergencias.

Estrategias del plan:

- Desarrollo de programas de promoción y prevención (riesgo biomecánico, psicosocial, biológico, entre otros).
- Implementación de pausas activas y seguimiento ergonómico en puestos de trabajo.
- Jornadas de salud ocupacional, vacunación y valoración médica periódica.
- Campañas de concientización sobre bioseguridad, seguridad vial, uso de EPP y cultura del autocuidado.
- Fortalecimiento de la brigada institucional de emergencias.
- Gestión del riesgo por enfermedades transmisibles.
- Evaluación y seguimiento del clima y ambiente laboral.

Actores clave:

- Gerencia

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 48 de 91
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 07/01/2025
	PLAN ESTRATÉGICO DE	Versión: 01
	TALENTO HUMANO 2026- 2028	Código: 09_OD_004

- Área de Talento Humano
- Líder del SG-SST
- COPASST
- Comité de Convivencia Laboral
- Brigada institucional de emergencias
- ARL aliada

20. PLAN ANUAL DE VACANTES

Se identifican vacantes definitivas y temporales a través del análisis presupuestal, manual de funciones y el SIGEP. Se reportan anualmente en el FURAG y se coordinan con la CNSC para los concursos de méritos. Se priorizan cargos misionales y críticos para garantizar la continuidad del servicio.

El Plan Anual de Vacantes del HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE MISTRATÓ constituye una herramienta estratégica para planear, programar y racionalizar la provisión de los empleos públicos que hacen parte de la planta de personal. Su propósito es garantizar la disponibilidad oportuna de talento humano idóneo, ajustado a las necesidades misionales y presupuestales de la entidad, y en armonía con el principio de mérito y los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) y la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC).

Este plan permite anticipar y prever los requerimientos institucionales para el cubrimiento de vacantes mediante encargo, provisión por méritos o procesos de selección, promoviendo la eficiencia administrativa y la continuidad en la prestación de los servicios de salud.

20.1. Caracterización actual de la planta de personal (con corte al 31 de diciembre de 2025):

La planta de personal en Función Pública está conformada con un total de veintidós (24) empleos, actualmente se encuentran caracterizados así:

No.	NOMRE	CEDULA	FECHA DE NACIMIENTO (DD/MM/AA)		GENERO	NIVEL ALCANZADO DE EDUCACIÓN FORMAL	NIVEL	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	TIPO NOMBRAMIENTO	TIEMPO DE SERVICIO EN LA ENTIDAD Y EN OTRAS ENTIDADES -EN CONTINUIDAD	
			FECHA	EDAD								FECHA EN QUE INICIA LABORES	AÑOS SERVICIO

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL		Página: 49 de 91
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0		Fecha: 07/01/2025
	PLAN ESTRATÉGICO DE		Versión: 01
	TALENTO HUMANO 2026- 2028		Código: 09_OD_004

1	ALVARO AGUIRRE MONCADA	6403646			MASCULINO	UNIVERSITARIO	PROFESIONAL	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	09	CARRERA ADMINISTRATIVA	18/10/2012	13
2	LUZ MARINA ALVAREZ CANO	66702249	10/03/1968	57	FEMENINO	TECNICO	TECNICO	TECNICO EN SISTEMAS	314	02	CARRERA ADMINISTRATIVA	30/04/2002	23
3	LUZ STELLA BEDOYA MONTOYA	24790275	16/11/1973	52	FEMENINO	TECNICO	TECNICO	TECNICO ADSIMINISTRATIVO	367	01	NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	01/11/2023	2
4	ELIANA CONSTANZA BOTERO LOAIZA	30338423	03/03/1976	49	FEMENINO	PROFESIONAL	UNIVERSITARIO	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA DE LA SALUD BACTERIOLOGO	237	01	NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	01/10/2001	24
5	MIGUEL ANGEL CAIZALES NARIQUIAZA	18561213	14/05/1972	53	MASCULINO	TECNICO	TECNICO	AUXILIAR AREA DE LA SALUD	412	03	CARRERA ADMINISTRATIVA	01/12/1996	29
6	WILMER CAIZALES NARIQUIAZA	10001782	04/12/1973	52	MASCULINO	BACHILLER	BACHILLER	PROMOTOR RURAL	412	01	CARRERA ADMINISTRATIVA	01/06/1995	30
7	SARA LOURDES CARDONA ALVAREZ	1053782056			FEMENINO	TECNICO	TECNICO	AUXILIAR AREA DE LA SALUD	412	03	NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	27/04/2021	4
8	OLGA PATRICIA COLORADO PUERTA	30339432	18/10/1975	50	FEMENINO	PROFESIONAL	UNIVERSITARIO	GERENTE	085	01	PERIODO FIJO	01/04/2024	2
9	MARCELA CORRALES MEDINA	1092913202	10/08/1992	33	FEMENINO	TECNICO	TECNICO	AUXILIAR ADMINISTRATIVA	407	03	NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	01/02/2020	5
10	ALEXANDRA MILENA ECHEVERRI MORALES	1092911784	29/10/1989	36	FEMENINO	TECNICO	TECNICO	AUXILIAR AREA DE LA SALUD	412	03	NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	01/04/2023	2
11	GIOVANNI GARCIA SANCHEZ	10128034	22/04/1967	58	MASCULINO	PROFESIONAL	UNIVERSITARIO	MEDICO GENERAL	211	04	NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	01/02/2005	20
12	EDWAR MAURICIO LOPEZ SILDARRIAGA	1087986712	15/08/1986	39	MASCULINO	PROFESIONAL	UNIVERSITARIO	MEDICO GENERAL	211	04	NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	01/03/2024	2
13	MIRIAM LUCIA MAIGARA GUAURABE	25171115	15/01/1974	51	FEMENINO	TECNICO	TECNICO	AUXILIAR AREA DE LA SALUD	412	03	CARRERA ADMINISTRATIVA	01/12/1999	26
14	OLGA SORAIDA MUNERA GONZALEZ	52496439	01/02/1979	46	FEMENINO	TECNICO	TECNICO	AUXILIAR AREA DE LA SALUD	412	03	NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	16/06/2016	9
15	LUIS ALBEIRO NENGARABE PALACIO	18561275			MASCULINO	TECNICO	TECNICO	AUXILIAR AREA DE LA SALUD	412	03	NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	27/04/2021	4
16	MARYORY OLAYA PEREZ	1033729228	23/12/1990	35	FEMENINO	TECNICO	TECNICO	AUXILIAR AREA DE LA SALUD ODONTOLOGIA	412	03	NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	01/05/2021	5

SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTÍA DE LA CALIDAD EN SALUD - SOGCS

Cra 5 N° 8-36 - Tel: 3502702807
E-Mail: hospital.mistrato@hsvpmistrato.gov.co
Mistrató Risaralda

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 50 de 91
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 07/01/2025
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2026- 2028	Versión: 01
		Código: 09_OD_004

17	JHON ALBERTO RENDON RAMIREZ	18560798	22/04/1970	55	MARCULINO	TECNICO	TECNICO	TECNICO OPERATIVO VACUNACION	314	03	CARRERA ADMINISTRATIVA	05/12/1992	33
18	NANCY RESTREPO CASTAÑO	24686929	17/09/1970	55	FEMENINO	TECNICO	TECNICO	AUXILIAR AREA DE LA SALUD	412	03	CARRERA ADMINISTRATIVA	31/01/1992	33
19	MARIA ALEJANDRA REYES MARIN	1088311476	21/04/1993	32	FEMENINO	PROFESIONAL	UNIVERSITARIO	PROFESIONAL ODONTOLOGO	214	03	NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	19/08/2022	3
20	ANDREA ESTEFANIA SABOGAL DIAZ	1144055903	07/09/1992	33	FEMENINO	PROFESIONAL	UNIVERSITARIO	TECNICO ADMINISTRATIVO RECURSOS HUMANOS	314	02	NOMBREMIENTO PROVISIONAL	16/09/2025	4 MESES
21	TATIANA ANDREA SANCHEZ OSORIO	1088297286	25/02/1992	33	FEMENINO	PROFESIONAL	UNIVERSITARIO	PROFESIONAL DIRECTOR OPERATIVO ENFERMERA	009	03	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	19/08/2025	5 meses
22	GENARO SIAGAMA ENEVIA	10137464			MASCULINO	TECNICO	TECNICO	AUXILIAR AREA DE LA SALUD			CARRERA ADMINISTRATIVA	12/07/1990	35
23	LAURA VALENCIA SANCHEZ	1088358030	27/11/1999	26	FEMENINO	PROFESIONAL	UNIVERSITARIO	PROFESIONAL SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO	217	09	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	16/06/2025	7 MESES
24	BETARIZ ELENA VERA GRANDEZ	24791792	30/09/1985	40	FEMENINO	TECNICO	TECNICO	AUXILIAR AREA DE LA SALUD	412	03	NOMBRAMIENTO PROVISIONAL	07/11/2025	2 MESES

Tabla 5 Caracterización de cargos

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 51 de 91
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 07/01/2025
	PLAN ESTRATÉGICO DE	Versión: 01
	TALENTO HUMANO 2026- 2028	Código: 09_OD_004

Criterios técnicos para la priorización de provisión de cargos:

Define claramente los criterios con los que la institución decide cuáles vacantes deben ser cubiertas primero. Ejemplos:

- Impacto en la prestación del servicio.
- Nivel de criticidad del cargo dentro del proceso misional.
- Riesgos asociados a la no provisión.
- Nivel de rotación histórica del cargo.
- Requerimientos normativos (habilitación, estándares de calidad).

Registro de antecedentes de cargos:

- Motivo de la vacancia (renuncia, retiro por pensión, proceso disciplinario, traslado).
- Historial de encargos temporales realizados en el cargo.
- Tiempos promedio de cobertura en años anteriores.

Articulación con gestión del conocimiento:

- Evaluar si el cargo vacante incluye conocimientos clave para la institución.
- Establecer mecanismos de transferencia antes de una vacancia definitiva.

Plan de talento interno:

- Identificar servidores públicos que cumplan requisitos y tengan buen desempeño para encargos o reubicaciones internas como parte de un banco de elegibles internos.

Riesgos del no cumplimiento del PAV:

- Aumento en cargas laborales del personal activo.
- Afectación a la calidad del servicio.
- Hallazgos por entes de control por exceso de provisionalidad.

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 52 de 91
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 07/01/2025
	PLAN ESTRATÉGICO DE	Versión: 01
	TALENTO HUMANO 2026- 2028	Código: 09_OD_004

21. PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

El Plan de Previsión de Recursos Humanos del HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE MISTRATÓ tiene como propósito anticipar las necesidades institucionales de talento humano, garantizar su disponibilidad oportuna, y asegurar la prestación continua y de calidad de los servicios de salud. Este plan responde a la normativa vigente en materia de empleo público, a los lineamientos del MIPG y al análisis de las dinámicas organizacionales, técnicas y presupuestales de la entidad.

La planificación anticipada del recurso humano permite identificar vacíos críticos, prevenir riesgos derivados de la falta de personal idóneo, y orientar de manera racional la gestión del talento humano en función de los objetivos estratégicos institucionales.

Elementos de análisis para la previsión de personal:

1. **Diagnóstico de planta de personal:** Se parte del análisis actualizado de la planta aprobada, vacantes definitivas, cargos en encargo, número de provisionales y cargos sin proveer, así como las competencias requeridas para el cumplimiento misional.
2. **Proyecciones de retiro del servicio:** Se identifican servidores próximos a pensionarse, renuncias esperadas, finalización de contratos temporales y otras causas de desvinculación.
3. **Nuevas necesidades de talento humano:** Derivadas de cambios normativos, expansión de servicios, implementación de nuevas tecnologías o resultados de los procesos de mejora institucional.
4. **Capacidad presupuestal:** Evaluación de la disponibilidad de recursos financieros y capacidad de generación de ingresos para respaldar la creación o provisión de cargos.
5. **Estrategias de formalización laboral:** Orientadas a reducir la temporalidad, fortalecer la planta y mejorar la estabilidad del recurso humano.
6. **Procesos de selección y concurso:** Articulación con los cronogramas y convocatorias de la CNSC para garantizar la provisión por mérito.

Proyecciones preliminares 2026–2028:

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 53 de 91
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 07/01/2025
	PLAN ESTRATÉGICO DE	Versión: 01
	TALENTO HUMANO 2026- 2028	Código: 09_OD_004

- Revisión y justificación técnica de la necesidad de nuevos cargos misionales en servicios críticos (urgencias, hospitalización, consulta externa, farmacia, laboratorio, entre otros).
- Se cuenta con una vacante definitiva, correspondiente a la regencia de farmacia
- Se espera que algunas personas que ya cumplieron o están cumpliendo su periodo para pensionarse, hagan uso de este derecho en la vigencia

22. EVALUACIÓN PERIODO DE PRUEBA

La evaluación del período de prueba es un proceso obligatorio que permite valorar el desempeño inicial de los servidores públicos que ingresan por mérito a la carrera administrativa, durante los primeros seis (6) meses de vinculación. Su correcta implementación es fundamental para asegurar la idoneidad, la permanencia y la consolidación de una cultura de mérito y eficiencia en el HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE MISTRATÓ.

Objetivo:

Verificar el cumplimiento de funciones, el desarrollo de competencias laborales y la adaptación institucional del servidor nombrado en período de prueba, a fin de determinar la viabilidad de su incorporación definitiva al empleo.

Lineamientos normativos:

- Ley 909 de 2004
- Decreto 1227 de 2005
- Decreto 1083 de 2015
- Directrices de la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC)

Etapas del proceso:

1. **Planeación de la evaluación:** Designación del evaluador responsable (jefe inmediato) y socialización del procedimiento con el servidor.
2. **Seguimiento durante el periodo:** Retroalimentaciones periódicas, acompañamiento, orientación y observación directa.

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 54 de 91
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 07/01/2025
	PLAN ESTRATÉGICO DE	Versión: 01
	TALENTO HUMANO 2026- 2028	Código: 09_OD_004

3. **Aplicación del formato oficial de evaluación:** Al finalizar los seis (6) meses, diligenciamiento del instrumento establecido por la CNSC o el DAFP, con criterios de desempeño, competencias y resultados.
4. **Acta de cierre y concepto final:** Concepto favorable (supera el período de prueba) o desfavorable (no apto para continuar en el empleo).

Criterios de evaluación:

- Cumplimiento de funciones asignadas.
- Responsabilidad y puntualidad.
- Relación con compañeros y usuarios.
- Dominio técnico del cargo.
- Adaptación a la cultura institucional.
- Actitud de servicio y compromiso con el mejoramiento.

Compromisos institucionales:

- Capacitar a los jefes inmediatos en el proceso de evaluación.
- Realizar seguimiento mensual durante el periodo de prueba.
- Conservar copia física y digital del resultado de la evaluación.
- Reportar oportunamente al SIGEP II y a la CNSC.

Una evaluación del período de prueba realizada con objetividad y rigurosidad fortalece la carrera administrativa, promueve la selección y retención del mejor talento, y garantiza que quienes acceden a un empleo público cumplan con altos estándares de desempeño, compromiso y responsabilidad.

23. EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS

La evaluación de competencias laborales es un proceso clave dentro de la gestión estratégica del talento humano, orientado a identificar el nivel de desarrollo de las competencias requeridas para el desempeño eficaz en los distintos cargos del HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE MISTRATÓ. Esta evaluación permite establecer brechas, orientar la formación, apoyar la planeación del talento y contribuir a la mejora continua de la institución.

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 55 de 91
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 07/01/2025
	PLAN ESTRATÉGICO DE	Versión: 01
	TALENTO HUMANO 2026- 2028	Código: 09_OD_004

Objetivo:

Determinar el grado de desarrollo de las competencias institucionales, comportamentales y funcionales de los servidores públicos, como insumo para procesos de evaluación del desempeño, planes de capacitación, provisión de empleos, encargos y movilidad interna.

Tipos de competencias a evaluar:

- **Competencias institucionales:** aquellas asociadas a los valores del servicio público: integridad, compromiso, orientación al usuario, trabajo en equipo, entre otras.
- **Competencias comportamentales:** habilidades blandas como liderazgo, comunicación, adaptabilidad, manejo del conflicto.
- **Competencias funcionales o técnicas:** conocimientos y destrezas específicas del cargo, conforme al manual de funciones y competencias laborales.

Metodología de evaluación:

1. Diseño de matrices de evaluación por perfil ocupacional.
2. Aplicación de autoevaluación, evaluación por jefes inmediatos y, en algunos casos, evaluación por pares o usuarios internos.
3. Consolidación de resultados individuales y por grupos de trabajo.
4. Análisis de brechas frente al perfil ideal y elaboración de planes individuales de fortalecimiento.
5. Registro de resultados como soporte del plan de formación y del sistema de evaluación del desempeño.

Periodicidad:

- Se aplicará al menos una vez cada dos años o cuando existan cambios significativos en los procesos, funciones o estructura organizacional.

Acciones institucionales:

- Incluir la evaluación de competencias en el ciclo anual del Plan Institucional de Capacitación.
- Articular esta evaluación con el SIGEP II y los procesos de inducción, reinducción y evaluación del desempeño.

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 56 de 91
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 07/01/2025
	PLAN ESTRATÉGICO DE	Versión: 01
	TALENTO HUMANO 2026- 2028	Código: 09_OD_004

- Generar reportes consolidados para la toma de decisiones de provisión, ascenso, comisión o reconocimiento.

Beneficios esperados:

- Identificación de talentos y brechas críticas.
- Focalización más precisa de la inversión en capacitación.
- Soporte objetivo para decisiones de movilidad, encargo y reconocimiento.
- Fortalecimiento de una cultura de mejora continua basada en evidencia.

Este componente refuerza el compromiso del hospital con la profesionalización del empleo público y la gestión basada en el mérito y las capacidades de sus servidores.

24. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

El artículo 2.2.8.1.1 del decreto 1083 de 2015 la define como 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 período 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.

El artículo 38 de la Ley 909 de 2004 señala que el desempeño laboral de los empleados de carrera administrativa deberá ser evaluado y calificado con base en parámetros previamente establecidos, cuyos instrumentos se diseñarán en función de las metas institucionales. Así mismo determina que las evaluaciones deben tenerse en cuenta entre algunos aspectos para:

1. Adquirir los derechos de carrera;
2. Ascender en la carrera;
3. Conceder becas o comisiones de estudio;
4. Otorgar incentivos económicos o de otro tipo;
5. Planificar la capacitación y la formación;
6. Determinar la permanencia en el servicio.

Así mismo el artículo 40 de la Ley ibidem determina que de acuerdo con los criterios establecidos en la ley 909 y en las directrices de la CNSC, las entidades desarrollarán sus sistemas de evaluación del desempeño y mientras desarrollan sus sistemas propios

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 57 de 91
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 07/01/2025
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2026- 2028	Versión: 01 Código: 09_OD_004

adoptaran el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral desarrollado por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

El sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral lo estableció la CNSC a través del acuerdo 617 del 10 de octubre de 2018 y el Anexo Técnico, en los cuales entre otros temas se contemplan las diferentes clases de evaluaciones y calificaciones:

Calificaciones Definitivas

La evaluación anual u ordinaria, la evaluación del período de prueba y la evaluación extraordinaria son calificaciones definitivas.

La evaluación del desempeño laboral anual u ordinaria abarca el período comprendido entre el primero (1º) de febrero y el treinta y uno (31) de enero del año siguiente, incluye dos (2) evaluaciones parciales semestrales y del resultado de la misma, depende la permanencia de los servidores públicos de carrera, en tanto que la evaluación en período de prueba abarca el tiempo que dura el mismo, contados a partir de la posesión del servidor, y del resultado obtenido depende si el servidor adquiere los derechos de carrera en el cargo que fue posesionado o no.

La evaluación extraordinaria se realiza cuando el jefe de la entidad la ordena por escrito, con base en información soportada sobre el presunto desempeño deficiente del empleado, respecto a los compromisos concertados o fijados.

Evaluaciones Parciales semestrales

Las evaluaciones parciales semestrales son aquellas que permiten evidenciar el porcentaje de avance del empleado sujeto de evaluación, en relación con el cumplimiento de los compromisos laborales y del desarrollo de las competencias comportamentales establecidos al iniciar el período.

Estas evaluaciones corresponden a los siguientes periodos:

- Primer semestre: 1º de febrero al 31 de julio.
- Segundo semestre: 1º de agosto al 31 de enero del año siguiente.

La evaluación deberá producirse dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a la finalización del periodo.

Primer semestre: debe ser realizada a más tardar el 21 de febrero de cada año (esto puede variar cada año de acuerdo con los días hábiles que apliquen en la entidad)

Segundo semestre: debe ser realizada a más tardar el 22 de agosto de cada año (esto puede variar cada año de acuerdo con los días hábiles que apliquen en la entidad)

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 58 de 91
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 07/01/2025
	PLAN ESTRATÉGICO DE	Versión: 01
	TALENTO HUMANO 2026- 2028	Código: 09_OD_004

Evaluaciones Parciales eventuales

Las evaluaciones parciales eventuales son aquellas que se calculan sobre la base del tiempo efectivamente laborado por parte del empleado sujeto de evaluación, cuando se presentan los casos enunciados en el artículo 5° del acuerdo 617 de 2018, expedido por la CNSC.

Concertación de compromisos

La CNSC, cada año recalca a todos los evaluados y evaluados sobre la importancia de registrar en el aplicativo EDL-APP, la concertación de compromisos laborales, de conformidad con los parámetros establecidos en el Acuerdo 617 de 2018 y su anexo técnico.

En tal sentido, se debe tener en cuenta que, los compromisos deberán ser concertados por el evaluador y el evaluado dentro de los quince (15) días hábiles siguientes del inicio del período de evaluación anual o de la posesión del servidor en período de prueba.

de conformidad con los siguientes insumos:

- **Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales** vigente en la entidad, dentro del que se encuentran definidos el propósito del empleo, las funciones, competencias y conocimientos esenciales.
- **Planes institucionales o metas por áreas**, dependencias, grupos internos de trabajo y procesos o indicadores de gestión.
- **El resultado de la evaluación de áreas o dependencias** expedida por la oficina de Control Interno o quien haga sus veces en la entidad del año inmediatamente anterior.
- **El resultado de la última calificación** definitiva del desempeño laboral.
- **Los compromisos de mejoramiento individual** del período de evaluación inmediatamente anterior, cuando haya lugar a ello.

Si vence el término establecido para realizar la concertación de los compromisos y no existe consenso, el evaluador deberá proceder a fijarlos dentro de los tres (3) días hábiles siguiente, dejando constancia del hecho y solicitando la firma de un testigo que desempeñe un empleo igual o superior al del evaluado.

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 59 de 91
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 07/01/2025
	PLAN ESTRATÉGICO DE	Versión: 01
	TALENTO HUMANO 2026- 2028	Código: 09_OD_004

Se comunicará al evaluado quien podrá presentar reclamación ante la Comisión de Personal de la entidad, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes con la manifestación expresa de los motivos de su inconformidad.

De no ser posible la concertación de los compromisos por omisión del evaluador, el evaluado dentro de los tres (3) días hábiles siguientes al vencimiento de dicho término, le remitirá una propuesta de compromisos, respecto de la cual el evaluador hará observaciones y le presentará una propuesta ajustada. De no existir consenso, el evaluador procederá a fijarlos y el evaluado podrá presentar reclamación ante la Comisión de Personal de la entidad, dentro de los dos (2) días hábiles siguientes con la manifestación expresa de los motivos de su inconformidad.

La Evaluación del Desempeño Laboral es una herramienta de gestión objetiva y permanente, encaminada a valorar las contribuciones individuales y el comportamiento del evaluado, midiendo el impacto positivo o negativo en el logro de las metas institucionales.

Establecer y hacer seguimiento a los planes de mejoramiento individual teniendo en cuenta:

- No. de Planes de mejoramiento establecidos sobre total de servidores
- Desempeño como tal
- Diagnóstico de necesidades de capacitación realizada por Talento Humano

Plazo para la calificación definitiva:

La calificación definitiva de la evaluación de desempeño laboral debe ser realizada a más tardar dentro de los quince (15) días hábiles siguientes a su vencimiento

Aplicativo EDL APP

En concordancia con el artículo 22 del Acuerdo 617 de 2018, la CNSC puso a disposición de las entidades el aplicativo EDL-APP, con el propósito de poder contar con un sistema de información ágil y oportuno para todos los jefes de personal, que les permita llevar un control eficiente del proceso de Evaluación de Desempeño Laboral.

El ingreso al aplicativo puede efectuarse a través de la página web de la CNSC o través del siguiente enlace: <https://edl.cnsc.gov.co>

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 60 de 91
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 07/01/2025
	PLAN ESTRATÉGICO DE	Versión: 01
	TALENTO HUMANO 2026- 2028	Código: 09_OD_004

El sistema de evaluación de desempeño debe hacerse mediante acto administrativo que indique al personal tiempos, modalidad y forma de realizarse, esto aplica para evaluadores y evaluados. Así mismo, deberá existir una circular semestral, la cual se debe enviar de manera anticipada acogiendo ese acto administrativo.

25. INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

El Programa de Inducción y Reinducción de la E.S.E. HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE MISTRATÓ será diseñado como una estrategia fundamental para garantizar la integración, adaptación, permanencia y alineación del talento humano con los objetivos institucionales, la cultura organizacional y la prestación segura y humanizada del servicio de salud. Está dirigido a todo el personal nuevo que ingresa a la entidad, así como a los colaboradores activos que requieren actualización periódica sobre procesos, políticas y lineamientos institucionales.

Objetivo general:

Garantizar la integración del personal en el hospital mediante la socialización de los procesos, normativas y lineamientos estratégicos, fortaleciendo la cultura organizacional y la seguridad del paciente.

Objetivos específicos:

- Socializar la misión, visión, valores y plataforma estratégica del hospital.
- Presentar la estructura organizativa y el mapa de procesos.
- Explicar los deberes y derechos de los colaboradores y usuarios.
- Fortalecer el conocimiento sobre el Modelo de Atención en Salud.
- Informar sobre el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- Sensibilizar sobre la humanización en la atención.
- Socializar la Política y el Programa de Seguridad del Paciente.
- Capacitar en el manejo de los sistemas de información institucional.
- Evaluar el proceso de inducción y reinducción para su mejora continua.

Modalidades de aplicación:

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 61 de 91
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 07/01/2025
	PLAN ESTRATÉGICO DE	Versión: 01
	TALENTO HUMANO 2026- 2028	Código: 09_OD_004

- **Inducción institucional:** Obligatoria para todo personal vinculado por cualquier modalidad contractual, dentro de los primeros 5 días hábiles de vinculación. Incluye sesiones presenciales, virtuales y contenido alojado en Google Classroom.
- **Reinducción institucional:** Se realiza anualmente o cuando se evidencien cambios normativos, estructurales o de procesos relevantes.
- **Inducción específica al cargo:** Dirigida por el jefe inmediato, orientada a presentar las funciones, herramientas, riesgos y responsabilidades del rol.

Temáticas esenciales:

- Plataforma estratégica institucional
- Modelo de atención en salud y seguridad del paciente
- SG-SST y gestión del ambiente físico
- Sistema de calidad (SOGCS, habilitación, PAMEC, acreditación)
- Sistema de PQRSF y atención al usuario
- Gestión de la tecnología y la información
- Portafolio de servicios
- Derechos y deberes de los usuarios y trabajadores
- Humanización de la atención y enfoque diferencial

Metodología:

Se aplican metodologías activas como talleres, simulaciones, recorridos, casos prácticos, exposiciones, foros y el uso de la plataforma Google Classroom. Se asegura la participación de líderes de proceso y personal administrativo, así como el registro en formatos institucionales de verificación.

Periodicidad

- Se espera que el proceso de inducción específica del cargo se realice al momento de vincular a personal nuevo a la entidad.
- Para personal con antigüedad se espera que el proceso de reinducción se realice con una periodicidad de al menos cada 2 (dos) años

Seguimiento y evaluación:

- Verificación del diligenciamiento del formato de lista de chequeo de inducción

SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTÍA DE LA CALIDAD EN SALUD - SOGCS

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 62 de 91
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 07/01/2025
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2026- 2028	Versión: 01 Código: 09_OD_004

- Encuestas de satisfacción
- Evaluaciones de aprendizaje
- Reporte semestral de cumplimiento al Comité de Talento Humano

Este componente se encuentra articulado con el Plan Institucional de Capacitación (PIDC) y responde a la normatividad vigente: Ley 909 de 2004, Decreto 1567 de 1998, Decreto 1499 de 2017 (MIPG), y los estándares definidos en la Resolución 3100 de 2019 y el Manual de Acreditación en Salud. Su cumplimiento es obligatorio y su actualización será anual o cuando existan cambios relevantes institucionales o normativos.

26. INDUCCIÓN ESPECIFICA AL CAGO

La inducción específica al cargo es una etapa esencial dentro del proceso de integración del talento humano al HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE MISTRATÓ, y constituye un componente obligatorio y complementario a la inducción institucional. Está orientada a que cada colaborador conozca en profundidad sus funciones, responsabilidades, riesgos y herramientas laborales asociadas directamente con el cargo que va a desempeñar.

Objetivo:

Garantizar que el servidor público adquiera los conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para desarrollar eficazmente las funciones de su cargo, alineadas con los objetivos del servicio, las políticas institucionales y el enfoque de atención segura y humanizada.

Componentes de la inducción específica:

1. **Socialización del Manual de Funciones y Competencias Laborales:** Explicación detallada de las funciones asignadas, productos esperados, indicadores de gestión y competencias requeridas.
2. **Reconocimiento del entorno de trabajo:** Ubicación física, herramientas, insumos, equipos, condiciones de seguridad y normas de bioseguridad propias del cargo y del área de adscripción.
3. **Protocolos y procedimientos específicos:** Capacitación en manuales, guías, protocolos técnicos y administrativos aplicables al cargo (por ejemplo, atención clínica, historia clínica, uso de tecnología institucional, entre otros).

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 63 de 91
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 07/01/2025
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2026- 2028	Versión: 01 Código: 09_OD_004

4. **Jornada de entrenamiento práctico:** Acompañamiento por parte del jefe inmediato o servidor designado para la familiarización con el flujo de procesos, sistemas informáticos y cultura interna del equipo.
5. **Identificación de riesgos laborales:** Revisión de los peligros asociados al cargo en el marco del SG-SST y medidas de prevención requeridas (uso de EPP, pausas activas, ergonomía, etc.).
6. **Relación interdependiente:** Articulación con los procesos con los que interactúa el cargo dentro del mapa de procesos institucional.

Metodología:

- Entrevistas individuales con el jefe inmediato
- Sesiones prácticas en sitio
- Entrega de material de consulta específico del cargo
- Evaluación diagnóstica de conocimientos y necesidades adicionales de formación

Evidencia del proceso:

- Diligenciamiento del formato de inducción específica (registro institucional)
- Acta de verificación de socialización del manual de funciones
- Lista de chequeo de herramientas, protocolos y riesgos entregados

Seguimiento:

- Evaluación de desempeño en el periodo de prueba (cuando aplique)
- Retroalimentación inicial del servidor y del jefe inmediato (primer mes)
- Registro en hoja de vida en SIGEP o archivo de gestión del área de talento humano

Este proceso garantiza la alineación del desempeño individual con las expectativas institucionales, fortalece la gestión por competencias y contribuye a la permanencia y compromiso del personal desde su etapa inicial en el cargo.

27. ESTRATEGIAS DE BIENVENIDA Y RETIRO

Las estrategias de bienvenida y retiro institucional son fundamentales para garantizar una adecuada integración y desvinculación del talento humano, humanizando el ciclo de vida

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 64 de 91
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 07/01/2025
	PLAN ESTRATÉGICO DE	Versión: 01
	TALENTO HUMANO 2026- 2028	Código: 09_OD_004

laboral y fortaleciendo el sentido de pertenencia, la memoria organizacional y la gestión del conocimiento. Estas estrategias reflejan el compromiso del HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE MISTRATÓ con el respeto por sus colaboradores desde su ingreso hasta su salida.

1. Estrategias de bienvenida:

Dirigidas a todo el personal que inicia su vinculación con la entidad, incluyendo servidores públicos, contratistas, personal de prácticas, pasantías o servicio social obligatorio.

Componentes:

- Sesión de inducción institucional y específica al cargo (obligatoria en los primeros 5 días hábiles).
- Entrega del acceso a aplicativos, socialización del reglamento interno, ruta de atención, directorio institucional, y otros elementos representativos.
- Presentación formal ante el equipo de trabajo.
- Asignación de un servidor de referencia o guía institucional durante el primer mes.
- Seguimiento de adaptación (primer mes) por parte del área de Talento Humano.

2. Estrategias de retiro:

Aplicables a servidores que se desvinculan por renuncia, traslado, comisión, retiro voluntario, pensión o terminación de contrato.

Componentes:

- Entrevista de salida con enfoque de retroalimentación institucional.
- Diligenciamiento del formato de retiro con devolución de elementos, claves y responsabilidades.
- Reconocimiento simbólico a servidores que cumplieron con compromiso y vocación institucional (cuando aplique).
- Incorporación del retiro al proceso de gestión del conocimiento (transferencia de aprendizajes o lecciones aprendidas).
- Apoyo emocional y orientación en casos de retiro por causas sensibles (salud, fallecimiento, crisis personal).
- Entregas de paz y salvos correspondientes

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 65 de 91
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 07/01/2025
	PLAN ESTRATÉGICO DE	Versión: 01
	TALENTO HUMANO 2026- 2028	Código: 09_OD_004

Compromisos institucionales:

- Mantener protocolos documentados de ingreso y salida del personal.
- Coordinar con el jefe inmediato, Talento Humano y área financiera la entrega de soportes y liquidaciones.
- Incorporar estos procesos al Plan de Bienestar y al Sistema Integrado de Gestión.

Estas estrategias aportan a la consolidación de una cultura organizacional más humana, cohesionada y basada en el reconocimiento del valor de las personas en todas las etapas de su paso por la institución.

28. ENVÍO OPORTUNO DE NOVEDADES COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL

La inscripción y actualización de novedades de los servidores públicos de carrera administrativa ante la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) es un deber legal e institucional que garantiza la transparencia, el mérito y la legalidad en la administración del talento humano.

Teniendo en cuenta el proceso de autoevaluación de la dimensión de Talento Humano de MIPG, y que uno de los puntos a revisar es corroborar los derechos de carrera administrativa del personal, me permito adjuntar los certificados de las personas evidenciadas (los cuales deben estar archivados en sus hojas de vida) y una tabla donde se relacionan los servidores públicos de carrera administrativa sin anotaciones en la CNSC. Actualmente, se ha identificado que el HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE MISTRATÓ no cuenta con evidencia sistemática del envío oportuno de solicitudes de inscripción y actualizaciones requeridas por la CNSC, situación que representa un riesgo jurídico y administrativo.

Objetivo:

Asegurar que todas las novedades en carrera administrativa sean tramitadas y reportadas oportunamente ante la CNSC, en cumplimiento de la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015 y las directrices de la Comisión.

Tipos de novedades que deben reportarse:

- Nombramientos en período de prueba
- Superación o no del período de prueba

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 66 de 91
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 07/01/2025
	PLAN ESTRATÉGICO DE	Versión: 01
	TALENTO HUMANO 2026- 2028	Código: 09_OD_004

- Inscripción en carrera administrativa
- Encargos, comisiones, traslados y reubicaciones
- Retiro del servicio por renuncia, pensión, fallecimiento u otras causales
- Modificaciones de planta

Acciones institucionales propuestas:

1. Designar a un responsable dentro del área de Talento Humano para consolidar, verificar y tramitar todas las novedades ante la CNSC.
2. Establecer un cronograma bimensual de revisión y reporte de novedades administrativas.
3. Articular el SIGEP II y los archivos de historia laboral para generar alertas de novedades por registrar.
4. Conservar soportes físicos y digitales de cada trámite enviado a la CNSC (actas, oficios, constancias de radicación).
5. Elaborar un instructivo interno sobre los tipos de novedades y su ruta de gestión ante la CNSC.

Indicadores de seguimiento:

- Porcentaje de novedades reportadas dentro de los plazos legales.
- Número de inconsistencias o reprocesos por falta de registro.
- Nivel de cumplimiento del cronograma de reportes a la CNSC.

El cumplimiento de esta obligación contribuye a la consolidación de la carrera administrativa, el respeto al principio de mérito y la mejora del perfil institucional ante los entes de control.

29. CON RESPECTO AL MANUAL DE FUNCIONES

El HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE MISTRATÓ, en cumplimiento de la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 785 de 2005, el Decreto 1083 de 2015, y demás disposiciones aplicables, cuenta con un Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales actualizado mediante la Resolución No. 164-15 del 12 de junio de 2015, que constituye un instrumento esencial para la gestión del empleo público en la entidad.

Este manual:

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 67 de 91
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 07/01/2025
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2026- 2028	Versión: 01 Código: 09_OD_004

- Define con precisión las funciones esenciales, requisitos de formación y experiencia, conocimientos básicos y competencias comportamentales requeridas para cada uno de los empleos que integran la planta de personal.
- Está estructurado por niveles jerárquicos (directivo, profesional, técnico y asistencial) y cargos, asegurando una correspondencia funcional con las áreas misionales, de apoyo y administrativas del hospital.
- Alinea los perfiles con los núcleos básicos del conocimiento del SNIES, en concordancia con el Decreto 2484 de 2014, promoviendo el acceso en condiciones de equidad y transparencia.

Aportes estratégicos del Manual al PETH

- **Planeación del talento humano:** Permite identificar las brechas entre los perfiles requeridos y los ocupados, facilitando la formulación del Plan de Capacitación y el Plan Anual de Vacantes.
- **Gestión por competencias:** Sirve de base para la implementación del modelo de gestión por competencias, la evaluación del desempeño y el diseño de rutas de desarrollo.
- **Desarrollo institucional:** Asegura que los perfiles laborales respondan a las necesidades actuales de la entidad, proyectando su sostenibilidad y competitividad en la prestación de servicios de salud.

Acciones proyectadas en el marco del Plan Estratégico de Talento Humano

Acción	Objetivo	Responsable	Cronograma
Revisión y actualización del manual de funciones	Ajustar los perfiles laborales a la realidad organizacional y normativa vigente	Talento Humano – Gerencia	Julio – Octubre 2026
Socialización del manual actualizado	Garantizar la apropiación y aplicación por parte de jefes inmediatos y colaboradores	Talento Humano	Noviembre 2026
Articulación con procesos de	Vincular funciones, comportamientos y resultados	Talento Humano	Noviembre – diciembre 2026

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 68 de 91
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 07/01/2025
	PLAN ESTRATÉGICO DE	Versión: 01
	TALENTO HUMANO 2026- 2028	Código: 09_OD_004

Acción	Objetivo	Responsable	Cronograma
evaluación por competencias	al sistema de evaluación del desempeño		

Tabla 6 Acciones proyectadas dentro del PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

30. MEDICIÓN, ANÁLISIS Y MEJORAMIENTO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL

La medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional es una prioridad estratégica del HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE MISTRATÓ, al ser un factor determinante para el bienestar, la productividad, la retención del talento humano y la calidad del servicio prestado. Esta acción responde a los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), particularmente a la dimensión de Talento Humano y al principio de gestión del conocimiento aplicado a la mejora continua.

Objetivo general:

Evaluar periódicamente el clima organizacional del hospital para identificar fortalezas, debilidades y oportunidades de mejora en las condiciones laborales, la comunicación, el liderazgo, el trabajo en equipo y el bienestar institucional.

Herramienta institucional:

El Hospital cuenta con la “Encuesta de Caracterización y Clima Laboral del Personal de Planta”, aplicada anualmente a través de formularios digitales. Esta encuesta permite conocer la percepción de los trabajadores sobre múltiples dimensiones del entorno laboral, tales como:

1. Orientación organizacional
2. Estilo de dirección
3. Comunicación e integración
4. Trabajo en equipo
5. Capacidades técnicas y profesionales
6. Condiciones físicas del ambiente laboral
7. Disponibilidad de recursos y apoyo institucional
8. Prevención del riesgo psicosocial

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 69 de 91
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 07/01/2025
	PLAN ESTRATÉGICO DE	Versión: 01
	TALENTO HUMANO 2026- 2028	Código: 09_OD_004

9. Reconocimiento y motivación

10. Remuneración y beneficios

11. Promoción y desarrollo

12. Innovación y participación

13. Cultura organizacional

Metodología:

- Aplicación cada 2 años mediante encuesta virtual anónima.
- Participación voluntaria y confidencial.
- Procesamiento de resultados mediante análisis estadístico de frecuencias, promedios y desviaciones estándar.
- Elaboración de informe analítico con recomendaciones por dimensión evaluada.
- Presentación del informe ante el Comité de Talento Humano y Comité de Convivencia Laboral.

Acciones de mejoramiento:

Con base en los resultados de la encuesta, se diseñan planes de mejora organizacional enfocados en:

- Fortalecer la comunicación interna y el liderazgo transformacional.
- Mejorar las condiciones físicas y logísticas de los espacios de trabajo.
- Promover el reconocimiento no monetario y la participación del personal.
- Impulsar la formación en habilidades blandas, resolución de conflictos y trabajo en equipo.
- Crear espacios de bienestar emocional y promoción de la salud mental.

Este proceso será liderado por el área de Talento Humano, con acompañamiento del COPASST y el Comité de Convivencia Laboral, en cumplimiento del principio de gestión humanizada, participativa y basada en evidencia. El informe anual será insumo para la toma de decisiones, el rediseño de estrategias de bienestar, y la revisión del Plan Estratégico de Talento Humano.

Se deben realizar mediciones de clima laboral (cada dos años máximo), y la correspondiente intervención de mejoramiento que permita corregir:

SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTÍA DE LA CALIDAD EN SALUD - SOGCS

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 70 de 91
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 07/01/2025
	PLAN ESTRATÉGICO DE	Versión: 01
	TALENTO HUMANO 2026- 2028	Código: 09_OD_004

El conocimiento de la orientación organizacional

El estilo de dirección

La comunicación e integración

El trabajo en equipo

La capacidad profesional

El ambiente físico

31. MONITOREO Y SEGUIMIENTO DEL SIGEP

Se realiza la actualización periódica del sistema, garantizando la trazabilidad de situaciones administrativas, hojas de vida, evaluaciones, antecedentes, vacaciones, y demás. Se reporta cumplimiento en FURAG y se articulan acciones de mejora.

El Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP) es una herramienta fundamental para la administración eficiente, transparente y actualizada de la información relacionada con el talento humano vinculado a la E.S.E. HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE MISTRATÓ. El monitoreo y seguimiento de este sistema es una responsabilidad estratégica del área de Talento Humano, ya que garantiza la trazabilidad de los datos y facilita la toma de decisiones institucionales.

Objetivos del monitoreo al SIGEP:

1. Asegurar el registro oportuno, veraz y completo de la información de los servidores públicos y contratistas.
2. Garantizar el cumplimiento de la normatividad relacionada con el empleo público y el reporte de información al Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP).
3. Apoyar la planeación y toma de decisiones sobre provisión de cargos, evaluación del desempeño, capacitación, bienestar y provisión de vacantes.

Componentes clave de la información en SIGEP:

- Hoja de vida del servidor público.
- Vinculaciones, traslados y novedades administrativas.
- Información contractual.

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 71 de 91
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 07/01/2025
	PLAN ESTRATÉGICO DE	Versión: 01
	TALENTO HUMANO 2026- 2028	Código: 09_OD_004

- Formación académica y experiencia laboral.
- Evaluaciones del desempeño.
- Códigos de cargos y estado de vacantes.
- Declaraciones de bienes, rentas y conflictos de interés.

Estrategias de monitoreo y mantenimiento del sistema:

1. Actualización mensual de novedades del personal, incluyendo ingresos, retiros, comisiones y licencias.
2. Verificación cruzada de la información con la planta de personal, actas de nombramiento, y base de datos de contratación.
3. Validación periódica del cumplimiento de los requisitos legales para cada cargo.
4. Capacitación al personal del área de talento humano sobre el uso del SIGEP II y sus funcionalidades.
5. Articulación del SIGEP con los planes de acción, planes de vacantes, evaluación del desempeño y convocatorias de méritos.

Seguimiento institucional:

- El SIGEP será monitoreado semestralmente en el marco del Comité de gestión y desempeño
- Se generará un informe anual de calidad de la información cargada en el sistema.
- Se utilizarán los reportes del SIGEP como insumo para los planes temáticos del talento humano.

32. NOMINA Y REGISTROS DEL PERSONAL

La gestión de la nómina y los registros del personal constituye un proceso esencial para garantizar la legalidad, trazabilidad, estabilidad y eficiencia administrativa en la administración del talento humano del HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE MISTRATÓ. Este componente debe estar alineado con las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), y el uso obligatorio del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP).

Objetivo general:

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 72 de 91
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 07/01/2025
	PLAN ESTRATÉGICO DE	Versión: 01
	TALENTO HUMANO 2026- 2028	Código: 09_OD_004

Establecer un sistema integral, actualizado, confiable y articulado con la nómina institucional, que permita una visualización en tiempo real de la planta de personal, facilite la toma de decisiones estratégicas, y garantice el cumplimiento oportuno de las obligaciones laborales, prestacionales y contractuales

1. Pago oportuno de nómina y prestaciones sociales:

La entidad garantizará el cumplimiento riguroso de las fechas de pago de salarios y prestaciones sociales (primas, cesantías, intereses, vacaciones, dotación, seguridad social y aportes parafiscales), minimizando riesgos legales, afectaciones al clima laboral o interrupciones en la prestación de los servicios.

2. Gestión eficiente de novedades de nómina:

Se fortalecerá el registro oportuno y veraz de todas las novedades administrativas: licencias, incapacidades, permisos, desvinculaciones, reubicaciones, ascensos, vacaciones y demás situaciones administrativas. Esto permitirá mantener la integridad del proceso de liquidación y asegurar el flujo financiero institucional

Situación actual y oportunidades de mejora:

- No se cuenta con información documentada, confiable y oportuna sobre los indicadores de rotación, movilidad, ausentismo y cargas laborales.
- No existe un sistema articulado que permita caracterizar integralmente el talento humano para facilitar decisiones de planeación, reubicación, encargos o cobertura de vacantes.
- Es limitado el análisis sobre condiciones sociales específicas que requieren gestión diferencial (prepensión, discapacidad, familia monoparental, etc.).
- Se debe contar con un mecanismo de información que permita visualizar en tiempo real la planta de personal y generar reportes, articulado con la nómina o independiente, diferenciando: Planta global y planta estructural, por grupos internos de trabajo. Tipos de vinculación, nivel, código, grado. Antigüedad en el Estado, nivel académico y género. Cargos en vacancia definitiva o temporal por niveles. Perfiles de Empleos. Caracterización de las áreas de talento humano (prepensión, cabeza de familia, limitaciones físicas, fuero sindical)
- No se cuenta con información documentada, confiable y oportuna sobre indicadores claves como rotación de personal (relación entre ingresos y retiros), movilidad del personal (encargos, comisiones de servicio, de estudio, reubicaciones y estado actual de situaciones administrativas), ausentismo (enfermedad, licencias,

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 73 de 91
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 07/01/2025
	PLAN ESTRATÉGICO DE	Versión: 01
	TALENTO HUMANO 2026- 2028	Código: 09_OD_004

permisos), prepensionados, cargas de trabajo por empleo y por dependencia, personal afrodescendiente y LGBTI

- No se cuenta con información documentada confiable sobre los Servidores que, dados sus conocimientos y habilidades, potencialmente puedan ser reubicados en otras dependencias, encargarse en otro empleo o se les pueda comisionar para desempeñar cargos de libre nombramiento y remoción.

Componentes del sistema de información de talento humano:

1. Visualización estructurada de la planta de personal:

- Diferenciación entre planta global y planta estructural.
- Segmentación por grupos internos de trabajo, nivel jerárquico, código, grado, dependencia y tipo de vinculación.
- Identificación de cargos en vacancia definitiva o temporal.

2. Variables clave a reportar y monitorear:

- Antigüedad en el Estado.
- Nivel educativo y formación continua.
- Género, etnia y enfoque diferencial (población LGBTI, afrodescendiente, indígena, víctimas, entre otros).
- Perfiles de empleos y mapeo de competencias por cargo.
- Servidores en condición de prepensión, cabeza de hogar, con discapacidad o fuero sindical.

3. Indicadores críticos para análisis y proyección:

- Rotación de personal (relación entre ingresos y retiros).
- Movilidad del personal (encargos, comisiones, traslados, ascensos).
- Ausentismo: por enfermedad, calamidad, licencias, permisos.
- Personal con potencial para reubicación o encargo estratégico.
- Cargas laborales por empleo y por dependencia.

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 74 de 91
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 07/01/2025
	PLAN ESTRATÉGICO DE	Versión: 01
	TALENTO HUMANO 2026- 2028	Código: 09_OD_004

Acciones institucionales propuestas:

1. Diseñar e implementar un sistema de información interno (Excel avanzado, Power BI, o SIGEP complementario) que permita la caracterización y monitoreo permanente del personal.
2. Establecer reportes trimestrales y semestrales con datos consolidados para la toma de decisiones estratégicas.
3. Articular la base de datos del personal con la planificación de la nómina, el plan de vacantes y la gestión del riesgo institucional.
4. Incluir estos registros como fuente primaria para la formulación y seguimiento del Plan Estratégico de Talento Humano, el Plan de Bienestar y el Plan de Capacitación.

Se debe propender por un sistema confiable de registros del personal no solo para cumplir con funciones administrativas, sino que fortalece la transparencia, la eficiencia y la gestión del conocimiento, permitiendo orientar los esfuerzos institucionales hacia la equidad, la productividad y la sostenibilidad del talento humano.

33. DECLARACIÓN DE BIENES Y RENTAS

En cumplimiento de lo establecido por la Ley 2013 de 2019 y la Ley 190 de 1995, todos los servidores públicos del HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE MISTRATÓ tienen la obligación de presentar anualmente su Declaración de Bienes y Rentas y Conflictos de Interés a través del Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP II.

Objetivo:

Garantizar el cumplimiento normativo, la transparencia institucional y la consolidación de una cultura de integridad y rendición de cuentas en el ejercicio de la función pública.

Plazo de cumplimiento:

La presentación de la Declaración de Bienes y Rentas debe realizarse entre el 1.º de junio y el 31 de julio de cada vigencia fiscal, conforme lo dispuesto por la normatividad vigente y los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública.

Acciones institucionales:

1. Programar anualmente una jornada de sensibilización e inducción sobre el uso del SIGEP II y los lineamientos para la declaración.

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 75 de 91
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 07/01/2025
	PLAN ESTRATÉGICO DE	Versión: 01
	TALENTO HUMANO 2026- 2028	Código: 09_OD_004

2. Coordinar con los líderes de proceso y jefes inmediatos el seguimiento a la presentación individual de la obligación.
3. Enviar comunicaciones oficiales recordatorias a los servidores públicos dentro del plazo estipulado.
4. Consolidar el informe de cumplimiento institucional con el porcentaje de presentación por área y tipo de vinculación.
5. Reportar oportunamente a la Oficina de Control Interno el listado de cumplimiento y los casos omisos, en concordancia con el principio de legalidad y responsabilidad administrativa.

Compromiso institucional:

El HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE MISTRATÓ garantizará las condiciones técnicas, pedagógicas y organizacionales para que todos sus servidores públicos puedan cumplir con esta obligación en los plazos establecidos. El incumplimiento de esta disposición podrá conllevar a procesos disciplinarios conforme a lo establecido en la Ley 734 de 2002 y demás normas aplicables.

La adecuada gestión de esta obligación fortalece la cultura de integridad, el control ciudadano y la prevención de conflictos de interés en la función pública.

34. RECURSOS REQUERIDOS

Para la ejecución efectiva del Plan Estratégico de Talento Humano (PETH) del HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE MISTRATÓ durante la vigencia 2026–2028, es indispensable contar con los recursos humanos, técnicos, financieros y logísticos adecuados que permitan el desarrollo oportuno y sostenible de cada uno de los componentes y subcomponentes temáticos.

1. Recursos humanos:

- Personal del área de Talento Humano con competencias en gestión estratégica, evaluación del desempeño, formación, bienestar y SG-SST.
- Líderes de proceso responsables de la implementación de actividades específicas (inducción, clima organizacional, etc.).
- Apoyo interdisciplinario de áreas como calidad, seguridad del paciente, COPASST, Comité de Convivencia Laboral y subgerencias.

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 76 de 91
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 07/01/2025
	PLAN ESTRATÉGICO DE	Versión: 01
	TALENTO HUMANO 2026- 2028	Código: 09_OD_004

2. Recursos técnicos:

- Acceso a plataformas como SIGEP II, FURAG, Google Workspace (Classroom, Forms, Drive), Moodle o similares.
- Bases de datos actualizadas de personal vinculado, evaluaciones, hojas de vida, perfiles y competencias.
- Instrumentos de diagnóstico: encuestas, listas de chequeo, matrices de seguimiento.
- Matriz de autodiagnóstico de talento humano

3. Recursos financieros:

- Presupuesto asignado anualmente desde el plan financiero institucional, priorizando:
 - ✓ Ejecución del Plan de Bienestar e Incentivos.
 - ✓ Ejecución del Plan Institucional de Capacitación.
 - ✓ Adquisición de herramientas pedagógicas, material de divulgación y elementos logísticos.
 - ✓ Dotación de elementos de bioseguridad y ergonomía laboral (apoyo al SG-SST).
 - ✓ Gestión de profesionales externos para el desarrollo de procesos

4. Recursos logísticos:

- Espacios físicos y virtuales para el desarrollo de actividades de formación, integración y bienestar.
- Equipos audiovisuales, de oficina y conectividad básica para actividades híbridas o remotas.
- Material impreso o digital de apoyo para actividades de inducción, capacitación o divulgación.

Consideraciones adicionales:

- La planeación de los recursos deberá estar incluida en el anteproyecto presupuestal anual.

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 77 de 91
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 07/01/2025
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2026- 2028	Versión: 01 Código: 09_OD_004

- Se priorizará la articulación con convenios interinstitucionales (SENA, ESAP, universidades, DAFP, entre otros) para optimizar recursos.
- La ejecución presupuestal será monitoreada semestralmente en los comités correspondientes.

Contar con los recursos adecuados no solo permite el cumplimiento del plan, sino que garantiza la calidad, sostenibilidad e impacto de las acciones sobre el talento humano institucional, siendo un pilar de la eficiencia organizacional y la mejora continua.

35. GESTIÓN DE RIESGOS

La identificación, análisis y gestión de riesgos asociados al cumplimiento del Plan Estratégico de Talento Humano (PETH) es una actividad clave para garantizar su ejecución efectiva y oportuna. Este enfoque preventivo está alineado con el componente de gestión del riesgo institucional del MIPG, y busca anticipar situaciones que puedan afectar el desarrollo de las acciones planificadas, el bienestar del personal o el logro de los objetivos estratégicos.

Objetivo:

Establecer mecanismos de gestión que permitan prevenir, mitigar, controlar o eliminar los riesgos que puedan interferir en la implementación del PETH y en el desempeño del talento humano institucional.

Principales riesgos identificados:

Riesgo	Descripción	Nivel de riesgo	Estrategia de control
Desactualización del SIGEP	Información incompleta o no actualizada que afecta la toma de decisiones	Medio	Asignación de responsables de actualización mensual y validación cruzada con archivos físicos
Limitaciones presupuestales	Insuficiencia de recursos para ejecutar actividades de capacitación, bienestar o formalización laboral	Alto	Gestión anticipada del presupuesto, priorización estratégica y alianzas con terceros

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 78 de 91
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 07/01/2025
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2026- 2028	Versión: 01
		Código: 09_OD_004

Alta rotación del personal	Salidas imprevistas de personal clave en áreas misionales	Medio	Fortalecer programas de inducción, bienestar y reconocimiento para fidelización
Desarticulación interprocesos	Falta de coordinación entre líderes y dependencias responsables	Medio	Revisión mensual en Comité de Talento Humano y claridad de responsabilidades
Falta de participación del personal	Baja respuesta a encuestas, actividades o capacitaciones	Bajo	Fortalecer estrategias de comunicación interna y reconocimiento por participación
Sobrecarga operativa del área de talento humano	Aumento de tareas sin ampliación de capacidad operativa	Alto	Evaluación periódica de cargas, priorización, automatización de procesos y gestión de apoyo

Tabla 7 Riesgos identificados en el proceso

Mecanismos de seguimiento:

- Incorporación de los riesgos del PETH al mapa general de riesgos institucional.
- Monitoreo bimensual de los controles y medidas de mitigación.
- Revisión y actualización anual del análisis de riesgos.
- Reporte en comités institucionales de seguimiento y evaluación.

La gestión de riesgos en talento humano no solo reduce la incertidumbre, sino que fortalece la resiliencia institucional, previene impactos negativos y asegura la alineación del recurso humano con los objetivos del hospital.

36. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento y evaluación del Plan Estratégico de Talento Humano (PETH) del HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE MISTRATÓ constituye un proceso fundamental para garantizar su efectividad, sostenibilidad, mejora continua y alineación con las prioridades

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 79 de 91
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 07/01/2025
	PLAN ESTRATÉGICO DE	Versión: 01
	TALENTO HUMANO 2026- 2028	Código: 09_OD_004

estratégicas institucionales. Este componente está concebido como un ciclo permanente de retroalimentación y ajuste, en coherencia con los principios del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

Objetivos del seguimiento y evaluación:

1. Verificar el nivel de avance en la ejecución de las acciones establecidas en cada uno de los componentes del plan.
2. Identificar brechas, desviaciones o dificultades en la implementación, y formular recomendaciones de mejora.
3. Facilitar la toma de decisiones basada en evidencia.
4. Asegurar el cumplimiento de la normatividad vigente en materia de gestión del talento humano.

Estrategia metodológica:

- Establecimiento de indicadores de proceso, resultado e impacto para cada plan temático.
- Revisión semestral del grado de cumplimiento de metas e implementación de actividades.
- Consolidación de reportes técnicos por parte del área de Talento Humano.
- Socialización de avances ante el Comité de gestión y desempeño.
- Incorporación del análisis al informe de rendición de cuentas institucional.

Instrumentos de apoyo:

- Matriz de seguimiento por componente (vacantes, capacitación, bienestar, SST, desempeño, inducción, clima organizacional, etc.).
- Formatos de verificación, actas de comités, encuestas, informes técnicos.
- Plataforma SIGEP II como insumo para verificación de cumplimiento normativo.
- Reportes del FURAG relacionados con la dimensión de Talento Humano.

Ciclo de evaluación:

1. **Seguimiento operativo trimestral:** Avance de actividades, cumplimiento de cronogramas, ajustes logísticos.

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 80 de 91
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 07/01/2025
	PLAN ESTRATÉGICO DE	Versión: 01
	TALENTO HUMANO 2026- 2028	Código: 09_OD_004

2. **Evaluación semestral técnica:** Revisión de indicadores, revisión documental, retroalimentación de responsables.
3. **Evaluación anual estratégica:** Análisis de impacto, decisiones de continuidad, rediseño de estrategias y ajustes al PETH.

Responsables:

- Gerencia
- Jefe de Talento Humano
- Comité de gestión y desempeño
- Comité de bienestar
- Comité de Convivencia Laboral
- Otros comités institucionales

Este proceso de evaluación será insumo para la mejora continua, la actualización de los planes temáticos, la toma de decisiones gerenciales y la rendición de cuentas ante la comunidad institucional y los entes de control.

37. MEJORAMIENTO CONTINUO

La implementación del Plan Estratégico de Talento Humano (PETH) debe contemplar acciones que fortalezcan la prevención, corrección y optimización de la gestión institucional, con base en hallazgos de auditoría, resultados del FURAG, seguimiento interno, riesgos identificados y percepciones del personal.

37.1. Acciones Preventivas

Dirigidas a anticipar problemas y reducir riesgos que puedan afectar la gestión del talento humano.

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 81 de 91
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 07/01/2025
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2026- 2028	Versión: 01 Código: 09_OD_004

Situación anticipada	Acción preventiva	Responsable	Frecuencia
Riesgo de desactualización normativa	Revisión semestral de normatividad y actualización del PETH	Talento Humano	Semestral
Rotación de personal	Fortalecimiento de la inducción, reinducción y fidelización laboral	Jefe de TH – COPASST	Permanente
Desalineación entre funciones y competencias	Actualización anual del manual de funciones y socialización por procesos	Talento Humano	Anual
Baja participación en encuestas	Campañas de sensibilización y estímulos por participación	Talento Humano	Trimestral
Ausencia de cultura de integridad	Inclusión obligatoria del Código de Integridad en inducción y PIDC	Comité de Ética	Permanente

Tabla 8 Acciones preventivas

37.2. Acciones Correctivas

Corresponden a medidas para subsanar incumplimientos, hallazgos o brechas identificadas en la ejecución del plan.

Hallazgo o desviación	Acción correctiva	Fuente	Responsable
Bajo cumplimiento en carga al SIGEP II	Capacitación al personal, cronograma de actualización y control cruzado	FURAG 2023	Jefe de TH
Débil implementación de ejes en bienestar	Revisión y ajuste del Plan de Bienestar para incluir ejes faltantes (equilibrio psicosocial, salud mental, digital)	DAFP – Guía Bienestar	Comité de Bienestar

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 82 de 91
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 07/01/2025
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2026- 2028	Versión: 01 Código: 09_OD_004

Hallazgo o desviación	Acción correctiva	Fuente	Responsable
Evaluación de desempeño aplicada al 100%	Refuerzo a jefes inmediatos sobre cronograma y obligaciones	Comité de Desempeño	TH + Supervisores
No realización de retiro asistido	Diseño de protocolo de desvinculación digna y sesiones de cierre	MIPG – GETH	Talento Humano

Tabla 9 Acciones correctivas

37.3. Acciones de Mejora

Tienen como propósito innovar, optimizar o ampliar los logros del plan, generando mayor impacto institucional.

Oportunidad de mejora	Acción propuesta	Impacto esperado	Indicador asociado
Bajo puntaje en ruta de crecimiento	Implementación de mejoras de Liderazgo y mentorías internas	Desarrollo de capacidades gerenciales y clima laboral	% servidores capacitados en liderazgo
Gestión del conocimiento no formalizada	Creación de protocolo para transferencia de conocimiento en retiros	Fortalecimiento de memoria institucional	Nº de procesos con transferencia aplicada
Ausencia de tablero de control	Diseño de tablero de indicadores estratégicos y operativos en TH	Mejor toma de decisiones y monitoreo en tiempo real	% cumplimiento de metas PETH
Uso limitado del análisis de datos	Integración de SIGEP, encuesta de clima y riesgos en informes ejecutivos	Gestión basada en evidencia	Nº informes de datos cruzados emitidos

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 83 de 91
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 07/01/2025
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2026- 2028	Versión: 01 Código: 09_OD_004

Oportunidad de mejora	Acción propuesta	Impacto esperado	Indicador asociado
Clima organizacional mejorable	Diseño de planes de acción por áreas con responsables cronograma y	Mejor ambiente laboral y retención de personal	Nivel de satisfacción global ≥ 4

Tabla 10 Acciones de mejora

38. INDICADORES DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Los siguientes indicadores permiten medir el avance, cumplimiento e impacto de las estrategias del PETH, conforme a los lineamientos del MIPG, el FURAG y la Función Pública:

Componente Subplan /	Indicador	Fórmula / Unidad de Medida	Meta Anual 2025
Planificación del talento humano	% de cargos actualizados con funciones y competencias	(Cargos actualizados / Total cargos) x 100	100%
Gestión por competencias	% de servidores evaluados por competencias	(Servidores evaluados / Total servidores) x 100	100%
Capacitación (PIDC)	% de ejecución del Plan Institucional de Capacitación	(Horas ejecutadas / Horas planeadas) x 100	$\geq 90\%$
Bienestar e incentivos	Número de actividades realizadas de bienestar	Conteo de actividades	≥ 6
Evaluación del desempeño	% de servidores evaluados en el ciclo anual	(Evaluados / Total obligados) x 100	100%
SG-SST	% de cumplimiento del Plan Anual de SST	(Actividades ejecutadas / Planeadas) x 100	$\geq 90\%$

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 84 de 91
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 07/01/2025
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2026- 2028	Versión: 01 Código: 09_OD_004

Componente Subplan	Indicador	Fórmula / Unidad de Medida	Meta Anual 2025
Inducción y Reinducción	% de personal nuevo con inducción cumplida	(Inducidos / Ingresos nuevos) x 100	100%
Clima organizacional	Nivel de satisfacción global del personal	Promedio ponderado en escala 1 a 5	≥ 4.0
SIGEP	% de cumplimiento en el reporte y actualización en SIGEP II	(Cumplimientos / Total ítems requeridos) x 100	≥ 95%
Inclusión y enfoque diferencial	% de acciones implementadas para inclusión y diversidad laboral	(Actividades ejecutadas / Programadas) x 100	≥ 90%
Acuerdos sindicales	% de cumplimiento de compromisos pactados con la organización sindical	(Compromisos cumplidos / Totales) x 100	100%

Tabla 11 Indicadores de cumplimiento del plan

Contar con información confiable y oportuna sobre indicadores claves como rotación de personal (relación entre ingresos y retiros), movilidad del personal (encargos, comisiones de servicio, de estudio, reubicaciones y estado actual de situaciones administrativas), ausentismo (enfermedad, licencias, permisos), prepensionados, cargas de trabajo por empleo y por dependencia, personal indígena, afrodescendiente y LGBTI

39. CONCLUSIONES

El Plan Estratégico de Talento Humano 2025–2028 del HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE MISTRATÓ constituye una herramienta clave para el fortalecimiento institucional, la mejora del clima laboral, el desarrollo del talento humano y la alineación estratégica con los objetivos misionales del hospital y del sector salud.

A través de este plan, se consolida una gestión integral y anticipada de los recursos humanos, con enfoque en competencias, bienestar, inclusión, ética pública, aprendizaje continuo y mejora del desempeño. La articulación con el Modelo Integrado de Planeación y

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 85 de 91
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 07/01/2025
	PLAN ESTRATÉGICO DE	Versión: 01
	TALENTO HUMANO 2026- 2028	Código: 09_OD_004

Gestión (MIPG), el FURAG, el SIGEP II, y las disposiciones del Decreto 612 de 2018, asegura la coherencia y legalidad de todas las acciones proyectadas.

La implementación de este plan demanda el compromiso conjunto de la Gerencia, el área de Talento Humano, los líderes de proceso y todos los servidores de la entidad, para avanzar hacia una cultura organizacional basada en la excelencia, la transparencia y el servicio humanizado. Finalmente, su monitoreo y evaluación periódica serán fundamentales para garantizar su efectividad, sostenibilidad y ajuste a las necesidades cambiantes del entorno.

40. DISPOSICIONES FINALES

Publicación oficial: Incluir este plan en la página web institucional conforme al Decreto 612 de 2018. Publicar los anexos temáticos (Plan de Vacantes, PIDC, Bienestar, SG-SST) de forma individual, antes del 31 de enero de cada vigencia.

Revisión anual: Del Programa mediante el cronograma interno de evaluación y realizar los ajustes anuales del PETH, basado en resultados del FURAG, SIGEP y encuestas internas.

Difusión interna: Socializar el contenido con jefes de proceso y servidores públicos en jornadas pedagógicas para garantizar su aplicación real.

Articulación con Planeación: Asegurar que este plan esté incluido en el Plan de Acción Institucional, y se relacione con el Plan Anticorrupción y el Plan de Bienestar.

Digitalización y trazabilidad: Sistematizar todos los registros y reportes derivados de este plan (capacitaciones, inducciones, clima, etc.) para facilitar auditorías y seguimiento.

Anexo 1. Fichas Resumen por Componente

N.º	Componente	Objetivo clave	Responsable(s)	Periodicidad de seguimiento	Indicadores principales
1	Plan de Previsión de RRHH	Garantizar cobertura oportuna de	Talento Humano, Gerencia	Semestral	% vacantes cubiertas, tiempo

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 86 de 91
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 07/01/2025
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2026- 2028	Versión: 01 Código: 09_OD_004

N.º	Componente	Objetivo clave	Responsable(s)	Periodicidad de seguimiento	Indicadores principales
		cargos vacantes			promedio de provisión
2	Plan Anual de Vacantes	Anticipar necesidades de personal a corto y mediano plazo	Talento Humano,	Anual	Número de cargos previstos, cumplimiento de metas de previsión
3	Plan Institucional de Capacitación	Fortalecer competencias técnicas y transversales	Talento Humano, Líderes de Proceso	Trimestral	% ejecución del PIDC, cobertura por nivel
4	Plan de Bienestar e Incentivos	Promover calidad de vida laboral y motivación	Talento Humano, Comité de bienestar	Trimestral	% actividades ejecutadas, nivel de satisfacción
5	SG-SST	Prevenir accidentes y enfermedades laborales	SG-SST, COPASST	Trimestral	Accidentabilidad, cumplimiento del plan de trabajo
6	Evaluación del Desempeño	Medir desempeño para mejora y continuidad	Talento Humano, Jefes encargados del proceso	Anual	% evaluaciones aplicadas, % calificaciones sobresalientes
7	Inducción y Reinducción	Asegurar integración efectiva del personal	Talento Humano, líderes de área	Mensual	% de nuevos vinculados capacitados

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 87 de 91
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 07/01/2025
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2026- 2028	Versión: 01 Código: 09_OD_004

N.º	Componente	Objetivo clave	Responsable(s)	Periodicidad de seguimiento	Indicadores principales
8	Clima Organizacional	Diagnosticar condiciones laborales y bienestar percibido	Talento Humano, comité de Convivencia	Mínimo cada 2 años	Índice de satisfacción general, participación %
9	Nómina y Registros del Personal	Garantizar pago oportuno y datos confiables del personal	Talento Humano, Financiera	Mensual	% cumplimiento de pago oportuno, número de novedades gestionadas
10	Declaración Bienes y Rentas	Cumplir con la obligación legal de transparencia	Talento Humano	Anual (junio-julio)	% cumplimiento institucional
11	Periodo de Prueba	Evaluar desempeño inicial en cargos de carrera	Talento Humano, Jefes	A los 6 meses	% superación exitosa del periodo
12	Bienvenida y Retiro	Humanizar el ingreso y salida del personal	Talento Humano	Continua	% entrevistas aplicadas, nivel de satisfacción
13	Reporte CNSC	Registrar novedades de carrera administrativa	Talento Humano	Bimensual	% de novedades reportadas oportunamente

Tabla 12 Fichas Resumen por Componente

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 88 de 91
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 07/01/2025
	PLAN ESTRATÉGICO DE	Versión: 01
	TALENTO HUMANO 2026- 2028	Código: 09_OD_004

Anexo 2. Tabla General de Seguimiento del Plan

Componente	Actividad Estratégica	Meta 2025	Meta 2026	Meta 2027	Meta 2028	Estado Actual	Responsable	Fuente Verificación
Plan de Vacantes	Reducir vacantes definitivas a menos del 20%	Sí	Sí	Sí	6	9 vacantes ocupados por cargos de libre nombramiento	Talento Humano	SIGEP, actas de nombramiento
Plan de Capacitación	Ejecutar al menos 80% del PIDC	Sí	Sí	Sí	Sí	Sin dato	Talento Humano	Informes de ejecución
Evaluación del Desempeño	Cobertura del 100% del personal evaluable	Sí	Sí	Sí	Sí	100%	Jefes, TH	Formatos de evaluación
Clima Organizacional	Mejorar índice de satisfacción $\geq 80\%$	No	Sí	Sí	Sí	51%	TH, Convivencia	Informe encuesta
SG-SST	Cumplimiento del 100% del plan anual	Sí	Sí	Sí	Sí	80%	COPASST	Cronograma y actas
Declaración de Bienes y Rentas	100% del personal presenta declaración	Sí	Sí	Sí	Sí	100%	TH	SIGEP II, archivo digital

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 89 de 91
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 07/01/2025
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2026- 2028	Versión: 01 Código: 09_OD_004

Componente	Actividad Estratégica	Meta 2025	Meta 2026	Meta 2027	Meta 2028	Estado Actual	Responsable	Fuente Verificación
CNSC Novedades	100% de novedades reportadas en tiempo	Sí	Sí	Sí	Sí	En etapa de concurso	TH	Oficios, cronograma de reportes

Tabla 13 Tabla general de seguimiento del plan


OLGA PATRICIA COLORADO PUERTA
 Gerente


ANDREA ESTEFANIA SABOGAL DIAZ
 Técnico en Recursos Humanos

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 90 de 91
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 07/01/2025
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO 2026- 2028	Versión: 01
		Código: 09_OD_004

41. BIBLIOGRAFÍA

- Congreso de Colombia. (1998). Decreto Ley 1567 de 1998. Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- Congreso de Colombia. (2004). Ley 909 de 2004. Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- Congreso de Colombia. (2006). Ley 1010 de 2006. Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral.
- Departamento Administrativo de la Función Pública. (2018). *Decreto 612 de 2018*. Por el cual se establecen lineamientos generales para la formulación del Plan Estratégico de Talento Humano.
- Congreso de Colombia. (2011). Ley 1474 de 2011. Estatuto Anticorrupción.
- Congreso de Colombia. (2019). Ley 1952 de 2019. Por la cual se expide el Código General Disciplinario.
- Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP. (2017). Código de Integridad del Servidor Público Colombiano. Bogotá, Colombia.
- Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP. (2015). Decreto 1083 de 2015. Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP. (2017). Decreto 1499 de 2017. Por el cual se actualiza el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).
- Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP. (2018). Guía para la Gestión Estratégica del Talento Humano en el marco del MIPG. Bogotá, Colombia.
- Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP. (s.f.). Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).
- Ministerio de Salud y Protección Social. (2019). Resolución 0312 de 2019. Por la cual se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Ministerio de Trabajo. (2017). Resolución 1111 de 2017. Estándares mínimos del SG-SST.

	HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL	Página: 91 de 91
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO NIT 891.412126-0	Fecha: 07/01/2025
	PLAN ESTRATÉGICO DE	Versión: 01
	TALENTO HUMANO 2026- 2028	Código: 09_OD_004

- Ministerio de Salud y Protección Social. (2019). Resolución 3100 de 2019. Por la cual se definen los procedimientos y condiciones de habilitación de los prestadores de servicios de salud.
- Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC. (2018). Acuerdo 617 de 2018. Por el cual se adopta el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral.
- Departamento Nacional de Planeación – DNP. (2023). Plan Nacional de Desarrollo 2022–2026: Colombia Potencia Mundial de la Vida.
- E.S.E. HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE MISTRATÓ. (2025). Programa de Inducción y Reinducción. Documento interno PM-TH-001.
- E.S.E. HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE MISTRATÓ. (2025). Encuesta de Caracterización y Clima Laboral del Personal de Planta. Formulario aplicado en abril de 2025.
- Ministerio del Trabajo. (2015). *Decreto 1072 de 2015*. Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (1978). *Convenio 151 sobre la protección del derecho de sindicación y los procedimientos para determinar las condiciones de empleo en la administración pública*. <https://www.ilo.org>
- Presidencia de la República. (2011). *Ley 1474 de 2011*. Estatuto Anticorrupción.