

	E.S.E HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cod: GTH-PL-03	Versión: 4
		Fecha: 26-01-2023	Página: 1 de 30
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2025		

Elaborado por:

Profesional Universitario Gestión del Talento Humano

Revisado por:

COMITÉ DE EVALUACIÓN Y GESTIÓN DE DESEMPEÑO

Aprobado por:

COMITÉ DE EVALUACIÓN Y GESTIÓN DE DESEMPEÑO

 E.S.E HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cod: GTH-PL-03	Versión: 4
	Fecha: 26-01-2023	Página: 2 de 30
PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2025		

Contenido

INTRODUCCIÓN	3
1. MARCO CONCEPTUAL.....	5
2. MARCO LEGAL.....	5
3. ALCANCE	7
4. OBJETIVO GENERAL.....	7
4.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	7
5. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO.....	9
5.1 PLATAFORMA ESTRATÉGICA.....	9
5.1.1 MISION.....	9
5.1.2 VISIÓN.....	9
5.2 POLÍTICAS INSTITUCIONALES.....	11
5.3 CODIGO DE INTEGRIDAD.....	16
6. DIAGNÓSTICO DEL ESTADO ACTUAL DEL PROCESO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.....	17
7. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	18
7.1 DISPOSICIÓN DE INFORMACIÓN.....	18
7.2 CARACTERIZACIÓN DE LOS SERVIDORES	18
7.3 PLANEACIÓN DEL TALENTO HUMANO.....	21
8. ESTRATEGIAS PARA EL DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO.....	24
8.1 ESTRATEGIA DE VINCULACIÓN	25
8.2 ESTRATEGIA DE DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO.....	26
8.3 ESTRATEGIA DE RETIRO Y DESVINCULACIÓN DEL TALENTO HUMANO.....	26
8.4 ESTRATEGIA DEL PLAN DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	27
8.5 ESTRATEGIA PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	28
8.6 ESTRATEGIA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	28
8.7 SEGUIMIENTO AL PLAN ESTRATEGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	29
REGISTROS.....	30
HISTORIA DE LAS VERSIONES	30

	E.S.E HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cod: GTH-PL-03	Versión: 4
		Fecha: 26-01-2023	Página: 3 de 30
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2025		

INTRODUCCIÓN

El marco de la planeación estratégica del talento humano de la E.S.E. Hospital Regional Manuela Beltrán, para la vigencia 2025 en la Entidad, se enfoca en agregar valor a las actividades de desarrollo y estímulos de sus servidores, a través del mejoramiento de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida, de tal manera que esto conduzca en su satisfacción, motivación y compromiso, para que conlleve a la prestación de servicios y en aras de contribuir a factores determinantes para mejorar la productividad.

El plan se encuentra enmarcado en la Política de Integridad planteada en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), que busca en cada servidor, la promesa de ejercer a cabalidad su labor frente al Estado, de tal manera que genere confianza, para lo cual el Hospital fortalecerá mecanismos de diálogo sobre el funcionario, que permitan vigilar la integridad en las actuaciones de los funcionarios y desarrollará actividades pedagógicas e informativas con temas asociados a integridad, logrando un cambio cultural.

Así mismo, es necesario considerar en el Plan Estratégico del Talento Humano, los atributos de calidad que se deben tener en cuenta en el proceso de vinculación de los funcionarios, entre otras, gestionado de acuerdo con las prioridades fijadas en la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación del MIPG, vinculaciones mediante el mérito, de acuerdo con los perfiles y competencias definidos para atender las prioridades estratégicas y satisfacer las necesidades de los grupos de valor.

De esta manera, los servidores deben ser conocedores de las políticas institucionales, del direccionamiento estratégico y la planeación, de los procesos de operación y de su rol fundamental dentro de la Entidad, fortalecidos en sus conocimientos y competencias, de acuerdo con las necesidades institucionales, comprometidos en llevar a cabo sus funciones con atributos de calidad en busca de la mejora y la excelencia.

Para que lo anterior sea posible, es necesario que las condiciones laborales de los servidores se enmarquen en un adecuado ambiente de trabajo para lograr la prevención del riesgo laboral, pero también es indispensable que por su parte haya el compromiso del autocuidado, todo esto, con el fin de generar la satisfacción de sus necesidades y las de su grupo familiar, que contribuyan al mejoramiento continuo de su calidad de vida, dentro de políticas de Talento Humano.

De igual forma el tema de la capacitación se plantea como un factor necesario para fortalecer los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos de los funcionarios, para lo cual se ha construido el Plan Institucional de Capacitación – PIC y Bienestar para el año 2025.

	E.S.E HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cod: GTH-PL-03	Versión: 4
		Fecha: 26-01-2023	Página: 4 de 30
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2025		

	E.S.E HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cod: GTH-PL-03	Versión: 4
		Fecha: 26-01-2023	Página: 5 de 30
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2025		

1. MARCO CONCEPTUAL

El 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, y estableció que el nuevo Sistema de Gestión, debe integrar los anteriores sistemas de Gestión de Calidad y de Desarrollo Administrativo, con el Sistema de Control Interno e hizo extensiva su implementación diferencial a las entidades territoriales.

De esta manera, MIPG es un marco de referencia diseñado para que las entidades ejecuten y hagan seguimiento a su gestión para el beneficio del ciudadano. No pretende generar nuevos requerimientos, sino facilitar la gestión integral de las organizaciones a través de guías para fortalecer el talento humano, agilizar las operaciones, fomentar el desarrollo de una cultura organizacional sólida y promover la participación ciudadana, entre otros.

Es así como que la principal dimensión que contempla MIPG es el Talento Humano y de hecho, se identifica como el corazón del modelo; esto hace que cobre aún más importancia para adelantar la implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano y la apuesta por seguir avanzando hacia la consolidación de una mayor eficiencia de la administración pública, pues son finalmente los servidores públicos los que lideran, planifican, ejecutan y evalúan todas las políticas públicas.

Se evidencia en la Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano que ésta proporciona orientaciones con respecto a la política de Gestión Estratégica de Talento Humano en las entidades, desde un enfoque sistémico, basado en procesos. Se describe el ciclo de calidad (Planear, Hacer, Verificar, Actuar – PHVA) del talento humano, para luego profundizar en la planeación del proceso y en el ciclo de vida del servidor público en la Entidad.

2. MARCO LEGAL

	E.S.E HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cod: GTH-PL-03	Versión: 4
		Fecha: 26-01-2023	Página: 6 de 30
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2025		

A continuación, mediante el marco legal se relaciona la normativa base para la formulación del Plan Estratégico de Talento Humano de la Entidad la cual, sobre las cuales se implementa las acciones establecidas:

- Constitución Política de Colombia.
- Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998. Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
- Ley 909 del 23 de septiembre de 2004. Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras Disposiciones. (Establece el Plan de Vacantes y Plan de previsión de Empleos).
- Ley 1010 del 23 de enero de 2006. Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
- Ley 1064 del 26 de julio de 2006. Dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la ley general de educación.
- 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.
- Decreto 2482 de 2012, por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión.
- Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015. " Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. (establece el Plan Institucional de Capacitación – PIC, Programa de Bienestar y Plan de Incentivos)".
- Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015. “Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).”
- Acuerdo 565 de 2016. Establece el Sistema Tipo empleados de carrera y en período de prueba.
- Acuerdo 816 de 2016. Lineamientos sistemas propios Empleados de carrera y en periodo de prueba.
- 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 390 del 30 de mayo de 2017. Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos.
- Acuerdo 617 de 2018. Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de carrera Administrativa y en Periodo de Prueba.
- MIPG Manual Operativo – Dimensión N°1 Talento Humano.

 E.S.E Hospital Regional Manuela Beltrán III Nivel, El Socorro - Santander	E.S.E HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cod: GTH-PL-03	Versión: 4
		Fecha: 26-01-2023	Página: 7 de 30
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2025		

- GETH Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano.
- Manual de Funciones y Competencias de la E.S.E. Hospital Regional Manuela Beltrán.
- Marco General del Modelo Integrado de Planeación y Gestión Consejo para la Gestión y Desempeño Institucional Versión 4 marzo de 2021.
- Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030.

3. ALCANCE

Inicia desde la identificación de las necesidades del recurso humano en los procesos de Gestión Humana: selección, vinculación, capacitación, evaluación desempeño, cubriendo todos los tipos de vinculación, carrera administrativa, provisional, libre nombramiento y remoción de acuerdo con la normatividad establecida.

4. OBJETIVO GENERAL

Planear, ejecutar y evaluar las actividades planeadas para la Gestión del Talento Humano de la Entidad, a través de las estrategias establecidas para cada una de las etapas del ciclo de vida laboral de los funcionarios, en el marco de las rutas que integran la dimensión del Talento Humano en MIPG, buscando el mejoramiento de las capacidades, conocimientos, competencias y calidad de vida.

4.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, Entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados, para un óptimo rendimiento mediante la implementación del Plan Institucional de Capacitación.
- Propiciar condiciones adecuadas para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores públicos de la Entidad y su desempeño laboral a través de la formulación del Plan de Bienestar e Incentivos.
- Fortalecer la cultura del autocuidado y prevención en el manejo de los riesgos generados en el entorno laboral a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo ya implementado en la Entidad.

	E.S.E HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cod: GTH-PL-03	Versión: 4
		Fecha: 26-01-2023	Página: 8 de 30
PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2025			

- Promover el desarrollo del talento humano de la Entidad, orientado a la cultura de humanización en los servicios de salud, de forma que se incremente el nivel de satisfacción de los usuarios.
- Fortalecer los mecanismos de la evaluación del desempeño laboral cumpliendo las disposiciones legales.
- Incentivar el uso de las tecnologías lideradas por el Departamento Administrativo de Tecnología de la Información y Comunicación DATIC Institucional, para la optimización de los procesos y mejora del desempeño institucional.

	E.S.E HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cod: GTH-PL-03	Versión: 4
		Fecha: 26-01-2023	Página: 9 de 30
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2025		

5. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

5.1 PLATAFORMA ESTRATÉGICA

La plataforma estratégica de la Empresa Social del Estado Hospital Regional Manuela Beltrán fue actualizada mediante la Resolución No. 103 de 2024, *“Por medio de la cual se aprueba el Nuevo Direccionamiento Estratégico y Plan Operativo Anual de la E.S.E. Hospital Regional Manuela Beltrán para la vigencia 2024-2027”*, en la cual se establecieron los objetivos estratégicos que se muestra en la Tabla 1, los valores que se aprecian en la Tabla 2, Misión y Visión de la Entidad.

5.1.1 MISION

La E.S.E. Hospital Manuela Beltrán del Socorro Referente para el Sur de Santander, presta servicios de salud de alta calidad, apoyados en un talento humano idóneo, vocación académica, infraestructura física y tecnológica; que garantiza la atención en la baja, media y alta complejidad para nuestros usuarios, sus familias y la comunidad en general, orientados hacia una atención Humanizada incluyente y participativa.

5.1.2 VISIÓN

La E.S.E. Hospital Regional Manuela Beltrán para el año 2027, será reconocida como el Centro de Referencia del sur de Santander en la prestación de los servicios de salud de mediana y alta complejidad, con un compromiso ético y practicas sostenibles, que impacten de forma Efectiva la Salud de la población de la Región con la implementación de estándares superiores de Calidad para lograr experiencias positivas en nuestros usuarios, colaboradores y demás actores del sistema de salud.

	E.S.E HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cod: GTH-PL-03	Versión: 4
		Fecha: 26-01-2023	Página: 10 de 30
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2025		

Tabla 1. Objetivos Estratégicos de la Entidad

Objetivo	Factores Claves de Éxito
ENTORNO	Ofrecer a cada uno los actores de nuestro entorno, la mayor satisfacción, seguridad y confiabilidad en la prestación de nuestros servicios de salud
CLIENTE	Prestar servicios con calidad para minimizar los errores médicos y eventos adversos; garantizando una cultura de seguridad del paciente, satisfacción del usuario y humanización de los servicios de salud.
PROCESOS	Implementar el programa de auditoria, basado en las mejores prácticas seguras para el logro de los objetivos propuestos por la alta dirección encaminados hacia la excelencia institucional.
FINANCIERO	Implementar estrategias para lograr mejorar la eficiencia en el recaudo de los recursos por venta de servicios. Garantizando la unidad de valor (admisión-facturación-radicación-cartera-recaudo)
DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	Implementar estrategias para mantener profesionales de la salud altamente capacitados y comprometidos con la misión de la institución, fomentando una cultura de aprendizaje continuo y competitivos con un clima laboral positivo.
RESPONSABILIDAD SOCIAL Y AMBIENTAL	Reducir el impacto ambiental de la institución a través de la gestión eficiente de residuos, el ahorro de energía y la adopción de tecnologías limpias.

Nota: Elaboración propia. 2025.

	E.S.E HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cod: GTH-PL-03	Versión: 4
		Fecha: 26-01-2023	Página: 11 de 30
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2025		

Tabla 2. Valores Institucionales

Valor	Factores Claves de Éxito
CALIDAD Y SEGURIDAD	Priorizaremos la seguridad del paciente evitando errores médicos, garantizando una atención con calidad en la promoción de prácticas seguras en la higiene y la esterilización de los ambientes hospitalarios.
EMPATIA	Estaremos comprometidos en reconocer las necesidades del usuario y su familia, escucharemos sus preocupaciones y garantiremos una explicación clara y entendible en los procedimientos de manera comprensible vinculando de forma activa la participación del usuario en la toma de decisiones.
ÉTICA E INTEGRIDAD	Actuaremos con honestidad y transparencia en la información al usuario sobre costos, riesgos y alternativas de tratamiento; Garantizando el acceso y oportunidad a la atención medica sin discriminación y con igualdad de oportunidades.
TRABAJO EN EQUIPO	Trabajaremos en conjunto para brindar una atención integral y coordinada, que permitirá la comunicación abierta y el respeto mutuo entre todos los colaboradores de la ESE.
SOSTENIBILIDAD	Generaremos una conciencia en los impactos ambientales y sociales de manera responsable, eficiente y comprometida en la prestación de los servicios que ofrece la ESE en la provincia Comunera y Sur de Santander.

Nota: Elaboración propia. 2025.

5.2 POLÍTICAS INSTITUCIONALES

La Empresa Social del Estado Hospital Regional Manuela Beltrán, dentro de su plataforma estratégica estableció las Políticas Institucionales, que soportan la operación de la Entidad para su óptimo desempeño. A continuación, se muestra en la tabla 2 la definición de las políticas y sus objetivos.

	E.S.E HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cod: GTH-PL-03	Versión: 4
		Fecha: 26-01-2023	Página: 12 de 30
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2025		

Tabla 3. Políticas Institucionales

<i>Eje temático Talento Humano</i>	
<p>Política de Talento Humano</p> <p>En la E.S.E. Hospital Regional Manuela Beltrán, nos comprometemos al mejoramiento de la calidad de vida laboral de los colaboradores y a prestar servicios de salud fomentando una atención humanizada con talento humano competente a las necesidades institucionales.</p>	<p>Objetivos de la Política De Talento Humano</p> <p>Mejorar la calidad de vida laboral de los colaboradores de la E.S.E. Hospital Regional Manuela Beltrán.</p> <p>Fortalecer el nivel de competencias en humanización del personal involucrado en la prestación de servicios.</p>
<i>Eje temático Gestión Documental</i>	
<p>Política de Gestión Documental</p> <p>En la E.S.E. Hospital Regional Manuela Beltrán, nos comprometemos a garantizar la organización y custodia de todos los documentos físicos y electrónicos mediante el soporte de tecnologías disponibles y aplicación de buenas prácticas para asegurar autenticidad, confidencialidad, accesibilidad y veracidad desde su generación hasta la disposición final, teniendo en cuenta la normatividad legal.</p>	<p>Objetivos de la Política De Gestión Documental</p> <p>Promover acciones para la aplicación de buenas prácticas y procedimientos establecidos para la producción, recepción, selección, clasificación, depuración, organización y transferencia de archivos de gestión al archivo central.</p> <p>Asegurar la autenticidad, confidencialidad, accesibilidad, y veracidad de los documentos físicos y electrónicos generados por la E.S.E. Manuela Beltrán y en custodia.</p> <p>Garantizar la aplicabilidad de los instrumentos archivísticos necesarios para la gestión documental.</p> <p>Garantizar la accesibilidad y oportunidad a necesidades de información por parte de usuarios internos y externos.</p> <p>Gestionar e implementar el uso de modernas herramientas tecnológicas para la gestión documental.</p>
<i>Eje temático Tecnologías de la Información y Comunicación</i>	

	E.S.E HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cod: GTH-PL-03	Versión: 4
		Fecha: 26-01-2023	Página: 13 de 30
PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2025			

<p>Política de Gestión la Tecnología de la Información y Comunicación</p> <p>La E.S.E. Hospital Regional Manuela Beltrán, proveerá los medios y recursos informáticos necesarios para garantizar el soporte y la eficiencia de sus procesos, mediante el desarrollo de software, adquisición de tecnologías, herramientas y estrategias; asegurándose de salvaguardar la confidencialidad de su información.</p>	<p>Objetivos de la Tecnología de la Información y Comunicación</p> <p>Garantizar la accesibilidad, confiabilidad, seguridad, confidencialidad y recuperación de las plataformas informáticas institucionales.</p> <p>Generar las acciones necesarias para minimizar los riesgos de ataques sobre la plataforma informática institucional</p> <p>Cumplir los lineamientos institucionales sobre la implementación del gobierno electrónico según normatividad legal vigente aplicable</p> <p>Diseñar y evaluar los planes de contingencia requeridos para garantizar la continuidad e integridad de la plataforma Informática</p> <p>Incentivar la apropiación del uso del documento electrónico y el uso racional de los equipos informáticos para lograr reducción en costos y contribución al medio ambiente</p>
--	--

Eje temático Comunicación

<p>Política de Comunicación</p> <p>La E.S.E. Hospital Regional Manuela Beltrán de Socorro, garantiza una comunicación transversal que responda a las necesidades de información de los grupos de interés mediante la implementación de estrategias que asegure la oportunidad, facilidad de acceso, confiabilidad y veracidad de la información con el fin de cumplir los propósitos misionales y transparencia de la Gestión Institucional.</p>	<p>Objetivos de la Política de Comunicación</p> <p>Divulgar y suministrar a los grupos de interés información actual, veraz y oportuna.</p> <p>Transmitir información de Gestión Institucional y temas de interés general</p> <p>Diseñar, implementar y mantener canales de comunicación institucional</p>
--	--

Eje Seguridad del Paciente

 <p>E.S.E Hospital Regional Manuela Beltrán III Nivel, El Socorro - Santander</p>	<p>E.S.E HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO</p>	<p>Cod: GTH-PL-03</p>	<p>Versión: 4</p>
		<p>Fecha: 26-01-2023</p>	<p>Página: 14 de 30</p>
<p>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2025</p>			

<p>Política de Seguridad del Paciente</p> <p>La E.S.E. Hospital Manuela Beltrán de Socorro garantiza un entorno seguro y dispone de recursos para el fomento de la cultura y gestión de incidentes y eventos adversos, con un enfoque preventivo orientado a la minimización de riesgos en alianza con el usuario, su familia y colaboradores.</p>	<p>Objetivos de la Política de Seguridad del Paciente</p> <p>Incentivar la cultura del reporte de incidente y evento adverso en todos los niveles de la Institución.</p> <p>Capacitar en todos los niveles a los colaboradores en la política de Seguridad del Paciente.</p> <p>Medir adherencia por parte de los colaboradores a la política de Seguridad del paciente.</p> <p>Gestionar de manera completa de los eventos adversos e incidentes para minimizar los riesgos asociados a la prestación de los servicios y aumentar la seguridad.</p>
--	--

Eje Gestión Integral

<p>Política de Gestión Integral</p> <p>En la E.S.E Hospital Regional Manuela Beltrán, promovemos el bienestar de nuestros colaboradores mediante la generación de ambientes de trabajos seguros y saludables que prevengan y minimicen lesiones y enfermedades relacionadas con las actividades realizadas, fomentando la implementación de buenas prácticas ambientales que nos permitan mitigar los impactos generados por el desarrollo propio de nuestra misión. Así mismo, como pilares para la ejecución eficaz de los procesos institucionales, considerar la mejora continua en los procesos con impacto en la calidad de los servicios prestados y dar cumplimiento de la normatividad vigente en materia de Seguridad, Salud en el Trabajo, Medio Ambiente, calidad y otros requisitos aplicables.</p>	<p>Objetivos de la Política de Gestión Integral</p> <p>Sensibilizar, formar, verificar y tomar acciones en todos los niveles de la institución en la segregación de los residuos derivados de la prestación de los servicios</p> <p>Mejorar el aprovechamiento de los recursos de impacto ambiental (agua, energía y papel), con base en mediciones periódicas</p> <p>Medir el desempeño de los procesos identificados en el sistema de Gestión</p> <p>Aumentar el nivel de satisfacción del usuario y su familia en relación a aspectos administrativos y asistenciales durante la prestación del servicio</p> <p>Disminuir la ocurrencia de incidentes, accidentes y enfermedades laborales que afecten o puedan afectar la integridad de los colaboradores</p> <p>Disminuir el nivel de quejas y reclamos interpuestos por los usuarios y su familia en aspectos administrativos y asistenciales durante la prestación del servicio.</p>
--	---

Eje Gestión de la Tecnología

	E.S.E HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cod: GTH-PL-03	Versión: 4
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2025		Fecha: 26-01-2023

Política de Gestión de la Tecnología <p>En la E.S.E Hospital Regional Manuela Beltrán, generamos mecanismos que permitan el desarrollo sistemático del ciclo de gestión de la tecnología, en las etapas de planeación, adquisición, mantenimiento, evaluación, vigilancia y reposición, con el mejor balance costo - beneficios y gestión de riesgos inherentes al uso de la tecnología requerida en la prestación de los servicios y garantizando la seguridad de nuestros usuarios y colaboradores.</p>	Objetivos de la Política de Gestión de la Tecnología <p>Asegurar el adecuado uso y funcionamiento los equipos biomédicos disponibles en la prestación de los servicios, impactando favorablemente a la vida útil de los equipos.</p> <p>Garantizar tecnología suficiente acorde al portafolio de los servicios.</p> <p>Incentivar la cultura del reporte de incidente y evento adverso asociado a tecnología en todos los niveles de la Institución.</p>
---	--

Eje Atención Centrada en el Usuario

Política de Atención Centrada en el Usuario <p>En la E.S.E Hospital Regional Manuela Beltrán, garantizamos a nuestros usuarios y su familia la información para promover, prevenir y mejorar la salud, apoyados por profesionales competentes y buenas prácticas de atención en salud pública, asegurando la asignación de recursos y cumpliendo los requisitos legales vigentes.</p>	Objetivos de la Política Atención Centrada en el Usuario <p>Asegurar recursos para la ejecución de las actividades promoción, prevención y mejoramiento de la salud pública.</p> <p>Desarrollar las actividades dentro de las normatividades legales vigentes en las actividades de promoción, prevención y mejoramiento de la salud pública.</p> <p>Promover la demanda inducida en servicios de internación.</p> <p>Evaluar la eficacia de las acciones realizadas y los recursos proporcionados para la promoción, prevención y mejoramiento de la salud pública.</p>
---	--

Eje Humanización

Política de Humanización <p>La E.S.E Hospital Regional Manuela Beltrán de Socorro, garantiza una atención integral al usuario y su familia, asegurando una atención accesible, equitativa y oportuna con el fin de minimizar riesgos que afecten su salud o vida, respetando sus derechos y velando por el cumplimiento de sus deberes contribuyendo a la calidad de los servicios prestados y la atención de sus necesidades.</p>	Objetivos de la Política de Humanización <p>Orientar la actuación de los colaboradores de la E.S.E. en el abordaje integral del paciente a través de la prestación del servicio.</p> <p>Diseñar estrategias enfocadas a la atención integral y humanizada durante la prestación de los servicios de salud</p> <p>Crear una cultura organizacional de humanización al interior de todas las áreas de la entidad.</p>
--	---

Eje Gestión Integral del Riesgo

	E.S.E HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cod: GTH-PL-03	Versión: 4
		Fecha: 26-01-2023	Página: 16 de 30
PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2025			

<p>Política de Gestión Integral del Riesgo</p> <p>La E.S.E. Hospital Regional Manuela Beltrán, se compromete a mitigar los potenciales riesgos asociados a la prestación de los servicios, así mismo establece los mecanismos necesarios para evitar, reducir, compartir y asumir los riesgos relacionados con el desarrollo de sus procesos, atendiendo los lineamientos establecidos en las guías, normas legales vigentes, documento de estrategias para la construcción del plan anticorrupción y atención al ciudadano, seguridad digital; articulados con las normas aplicables a la entidad y al sistema de gestión de la calidad para el logro de los objetivos institucionales.</p>	<p>Objetivos de la Política de Gestión Integral del Riesgo</p> <p>Orientar y fortalecer la toma de decisiones oportuna frente a los riesgos presentados.</p> <p>Minimizar los efectos adversos al interior de la entidad ante la materialización del riesgo.</p> <p>Dar continuidad a la gestión institucional y asegurar el cumplimiento de los compromisos pactados con los diversos grupos de interés.</p>
--	---

Nota: Elaboración propia. 2025.

5.3 CODIGO DE INTEGRIDAD

La integridad del sector público - o integridad pública- se refiere al uso de poderes y recursos confiados al sector público de forma efectiva, honesta y para fines públicos, es por esto por lo que en la E.S.E Hospital Regional Manuela Beltrán se fortalecen los siguientes valores:

Figura 2: Código de Integridad – Valores



	E.S.E HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cod: GTH-PL-03	Versión: 4
		Fecha: 26-01-2023	Página: 17 de 30
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2025		

6. DIAGNÓSTICO DEL ESTADO ACTUAL DEL PROCESO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Los aspectos que se tuvieron en cuenta para iniciar con el diagnóstico del estado actual del proceso de Gestión del Talento Humano en la E.S.E. Hospital Regional Manuela Beltrán, parten de los resultados de la elaboración del autodiagnóstico de Gestión Estratégica de Talento Humano registrados en el FURAG - Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión, importante herramienta en línea de reporte de avances de la gestión, como insumo para el monitoreo, evaluación y control de los resultados Institucionales, con lo cual se obtiene información relevante para la planificación de la GETH. El resultado obtenido muestra las rutas de creación de valor en las cuales se debe fortalecer el cumplimiento, la eficiencia, la eficacia y la efectividad del sistema, como se observa en el gráfico a continuación:

Figura 3: Resultados del Autodiagnóstico Gestión Estratégica de Talento Humano



Fuente: <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg/resultados-medicion>

	E.S.E HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cod: GTH-PL-03	Versión: 4
		Fecha: 26-01-2023	Página: 18 de 30
PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2025			

7. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

Teniendo en cuenta el Decreto No. 1499 de 2017 y el planteamiento establecido en el MIPG, la Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH), exige la alineación de las prácticas de talento humano con los objetivos Institucionales y el propósito fundamental de la entidad que contempla el Direccionamiento Estratégico de la Entidad.

Basado en lo anterior, la entidad plantea el Desarrollo del Plan Estratégico del Talento Humano por etapas así:

7.1 DISPOSICIÓN DE INFORMACIÓN

De acuerdo con MIPG contar con información oportuna y actualizada permite 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 en la E.S.E. Hospital Regional Manuela Beltrán cuenta con la información actualizada de la plataforma estratégica de la Institución, marco legal, caracterización de los funcionarios, así como con los resultados obtenidos de la encuesta de necesidades de capacitación y bienestar del cliente interno, adelantada en el mes de enero de 2025.

7.2 CARACTERIZACIÓN DE LOS SERVIDORES

En cuanto a la caracterización de los funcionarios, la Entidad mantiene actualizada la información relacionada con: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros, de los servidores de Hospital, como el principal insumo para la administración del Talento Humano. De igual forma la caracterización de los empleos se observa en la siguiente tabla:

La actual planta de personal de la E.S.E. Hospital Regional Manuela Beltrán está soportada en el Acuerdo de Junta Directiva No. 010 del 14 de agosto de 2023 y cuenta con un total de 17 cargos, los cuales se encuentran clasificados de acuerdo con el Decreto 785 de 2005 en los niveles: Directivo, Asesor y Profesional.

Tabla 3. Situación Administrativa Actual

	E.S.E HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cod: GTH-PL-03	Versión: 4
		Fecha: 26-01-2023	Página: 19 de 30
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2025		

No. DE CARGOS	CARGO	CÓDIGO	TIPO DE NOMBRAMIENTO
1	Gerente	085	Periodo Fijo
1	Subdirector Científico	072	Libre nombramiento y remoción
1	Subdirector Administrativo	068	Libre nombramiento y remoción
1	Jefe Oficina Asesor Jurídico	115	Libre nombramiento y remoción
1	Jefe Oficina Asesor de Calidad	115	Libre nombramiento y remoción
1	Profesional Universitario Talento Humano	219	Servidor Público Inscrito en Carrera Administrativa
1	Profesional Universitario Financiero	219	Servidor Público Inscrito en Carrera Administrativa
1	Profesional Universitario Contador	219	Servidor Público Inscrito en Carrera Administrativa
1	Profesional Especializado Coordinador Médico	242	Vacante Definitiva sin proveer (Vacante reportada en OPEC)
1	Profesional Especializado Salud Pública	242	Vacante Definitiva con Nombramiento en Provisionalidad (Vacante reportada en OPEC)
2	Enfermero	243	Servidor Público Inscrito en Carrera Administrativa
5	Médico Especialista	213	Vacante sin proveer
17	TOTAL		

Tabla 4. Total cargos en Planta

NIVEL	TOTAL CARGOS EN PLANTA
DIRECTIVO	3
ASESOR	2
PROFESIONAL	12
TOTAL	17

Tabla 5. Clasificación por nivel

CLASIFICACIÓN	DIRECTIVO	ASESOR	PROFESIONAL	TOTAL
PERIODO FIJO	1			1
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	2	2		4
EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA			12	12
TOTAL	3	2	12	17

Tabla 6. Clasificación por tipo de nombramiento

	E.S.E HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cod: GTH-PL-03	Versión: 4
		Fecha: 26-01-2023	Página: 20 de 30
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2025		

NIVEL	CARGOS DE CARRERA	SERVIDORES PUBLICOS INSCRITOS EN CARRERA ADMINISTRATIVA	EN PERIODO DE PRUEBA	VACANTES OCUPADOS EN PROVISIONALIDAD	VACANTES SIN PROVEER	VACANTES OCUPADAS EN ENCARGO	TOTAL VACANTES A REPOTAR A DAPF Y CNSC
DIRECTIVO	0	0		0	0	0	0
ASESOR	0	0		0	0	0	0
PROFESIONAL	12	5	0	1	6	0	7

De los 17 empleos que conforman la planta de personal, 12 son cargos de carrera administrativa. En la actualidad, se cuenta con un (1) empleo de periodo fijo, cuatro (4) se encuentran en libre nombramiento y remoción, cinco (5) servidores públicos se encuentran inscritos en carrera administrativa, uno (1) se encuentra con nombramiento provisional y seis (6) son vacantes sin proveer.

Por otra parte, y como el principal insumo para la administración del Talento Humano, a continuación, se presenta la distribución de servidores por generación:

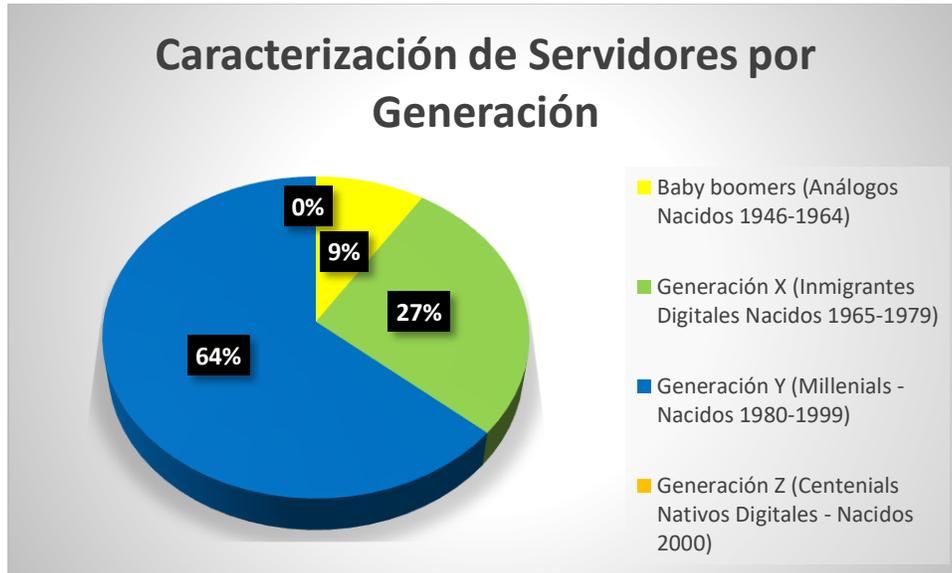
Figura 4: Tipos de Generaciones



Tomado de: <https://igomez.blogspot.com/2020/06/millennials-generacion-z-y-otras.html>

Figura 5: Caracterización por Generaciones

	E.S.E HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cod: GTH-PL-03	Versión: 4
		Fecha: 26-01-2023	Página: 21 de 30
PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2025			



Nota: Elaboración propia. 2025

7.3 PLANEACIÓN DEL TALENTO HUMANO

El Proceso de Gestión de Talento Humano, cuenta con la información de personal actualizada en relación con: datos personales, vinculación, formación, experiencia fuera y dentro de la entidad, ubicación laboral discriminando la dependencia a la que el personal se encuentra adscrito, el área o proceso en que se desempeña y demás novedades desde el ingreso hasta su retiro.

Se plantea la sistematización de la información del personal, con el fin de mantener actualizada la planta de personal lo que facilita la toma de decisiones desde parámetros técnicos en acciones como traslados, planes estratégicos de rotación, gestión del conocimiento, entre otros.

La política de Gestión Estratégica del Talento Humano a su vez incluye Rutas de Creación de Valor para enmarcar las acciones previstas en el Plan de Acción, que permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces para la GETH. Para el caso de la E.S.E. Hospital Regional Manuela Beltrán, la implementación de acciones efectivas en todas estas rutas le ha permitido estructurar su Gestión Estratégica del Talento Humano.

Las rutas y sus temáticas de acción son las siguientes:

	E.S.E HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cod: GTH-PL-03	Versión: 4
		Fecha: 26-01-2023	Página: 22 de 30
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2025		

- a. **Ruta de la Felicidad:** La felicidad nos hace productivos. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas, algunas obligatorias y otras que se desarrollarán de acuerdo con la capacidad de la entidad: seguridad y salud en el trabajo, clima organizacional, bienestar, promoción y prevención de la salud, teletrabajo, ambiente físico, plan de bienestar, incentivos, horarios flexibles, inducción y reinducción, movilidad, mejoramiento individual.
- b. **Ruta del Crecimiento:** Liderando talento. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas, algunas obligatorias y otras que se desarrollarán de acuerdo con la capacidad de la Entidad: capacitación, gerencia pública, desarrollo de competencias gerenciales, acuerdos de gestión, trabajo en equipo, integridad, clima laboral, inducción y reinducción, valores, cultura organizacional, estilo de dirección, comunicación e integración.
- c. **Ruta del Servicio:** Al servicio de los ciudadanos. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas, algunas obligatorias y otras que se desarrollarán de acuerdo con la capacidad de la Entidad: capacitación, bienestar, incentivos, inducción y reinducción, cultura organizacional, integridad, rendición de cuentas, evaluación de desempeño, cambio cultural, e integridad.
- d. **Ruta de la Calidad:** La cultura de hacer las cosas bien. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas, algunas obligatorias y otras que se desarrollarán de acuerdo con la capacidad de la Entidad: evaluación de desempeño, acuerdos de gestión, cultura organizacional, integridad, análisis de razones de retiro, evaluación de competencias, valores, gestión de conflictos.
- e. **Ruta del análisis de datos:** Conociendo el talento. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: planta de personal, caracterización del talento humano, plan de vacantes, ley de cuotas, SIGEP.

De esta manera, estarán articulados los instrumentos de la política: la Matriz GETH, como instrumento de diagnóstico; el formato Plan de Acción, como herramienta para priorizar y enfocar la gestión, y el FURAG como instrumento de evaluación de la eficacia de la política. Así mismo se contemplan la proyección e implementación los siguientes planes en cumplimiento al Decreto 612 de 2018 *“Por la cual se fijan las directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos del plan de acción por parte de las entidades del*

	E.S.E HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cod: GTH-PL-03	Versión: 4
		Fecha: 26-01-2023	Página: 23 de 30
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2025		

Estado” (Artículo 2.2.22.3.14), como parte del proceso de Planeación Estratégica de Talento Humano en la Entidad:

- Plan Anual de Vacantes a través de encargos y provisionalidad.
- Plan Institucional de Capacitación.
- Plan de Bienestar e Incentivos.
- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Plan de Previsión de Recursos Humanos.
- Evaluación del desempeño laboral.
- Monitoreo y Seguimiento SIGEP.

Además de lo anterior, la GETH se evaluará a través del instrumento de política diseñado para la verificación y medición de la evolución de MIPG: el FURAG. Mediante este instrumento se evaluará, entre otros, el estado de la GETH en la entidad, los resultados concretos avance en los niveles de madurez, como una mirada complementaria.

Con el fin de mejorar las intervenciones en el Proceso de Gestión del Talento Humano, se propone la identificación de factores claves, consolidando la información necesaria para adelantar la evaluación integral del proceso, para lo cual se propone tener en cuenta los siguientes aspectos:

COMPONENTE	ACCIONES EN LA GETH
MANUAL DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS LABORALES	Se Cuenta con un Manual de funciones y Competencias actualizado y aprobado por junta Directiva, considerado como el instrumento a través del cual establece las funciones y competencias laborales de los funcionarios que conforman cada uno de los cargos de la planta, así como los requerimientos exigidos para su desempeño.
VINCULACIÓN E INDUCCIÓN	Se cuenta con el procedimiento de selección y vinculación del talento humano realizando oportunamente el proceso de inducción.
CAPACITACIÓN	Se realiza el proceso de evaluación del Plan de Capacitación Institucional a fin de valorar el cumplimiento de sus objetivos y analizar si el plan se ha ejecutado administrado adecuadamente, así mismo se determina el

	E.S.E HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cod: GTH-PL-03	Versión: 4
		Fecha: 26-01-2023	Página: 24 de 30
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2025		

	<p>impacto de la capacitación en el desempeño de los servidores y de la entidad.</p>
<p>EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL</p>	<p>La Entidad aplica lo contemplado en el Acuerdo 617 de 2018. Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de carrera Administrativa y en Periodo de Prueba. Por otra parte, se cuenta con un sistema propio de evaluación de la gestión para los servidores de libre nombramiento y remoción y provisionalidad, como política de evaluación a la gestión institucional sin que esto implique el adquirir los derechos de carrera administrativa.</p>
<p>BIENESTAR E INCENTIVOS</p>	<p>Se identifica el número y distribución de los funcionarios con programas de estímulos por otra parte se realizan intervenciones en cuanto al riesgo psicosocial de acuerdo con la aplicación de la batería de riesgo psicosocial y clima organizacional. Se cuentan con programas para el mejoramiento de la motivación y relaciones entre los servidores y se llevan a cabo programas recreativos y deportivos, sociales, culturales para todos los funcionarios y sus familias.</p>
<p>SISTEMA DE GESTIÓN EN SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO</p>	<p>La Entidad cuenta con la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST conforme al capítulo III de la Resolución 0312 de 2019, obteniendo un resultado del 90,50% para la vigencia 2023, calificada como ACEPTABLE, de acuerdo a los resultados de la Autoevaluación de los Estándares Mínimos.</p>
<p>RETIRO DE EMPLEADOS Y DESVINCULACIÓN.</p>	<p>Se cuenta con el procedimiento de retiro y desvinculación del talento humano realizando oportunamente. Así mismo se cuenta con mecanismos para conservar el saber institucional evitando y mitigando así la fuga de conocimiento en la Entidad.</p>

8. ESTRATEGIAS PARA EL DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

	E.S.E HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cod: GTH-PL-03	Versión: 4
		Fecha: 26-01-2023	Página: 25 de 30
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2025		

Mediante la Dimensión del Talento Humano del MIPG, el compromiso de la alta dirección es la clave para el fortalecimiento y creación de valor público. Para ello, se establecen estrategias que fortalecerán y contribuirán en el impacto a los servidores para alcanzar las metas establecidas en la Entidad. Para esto dirige y adelanta la formulación, implementación y evaluación de los planes, programas y proyectos y/o estrategias institucionales que mejoran las competencias, el bienestar y la calidad de vida de sus empleados, garantizando ambientes seguros dentro de su entorno laboral, promoviendo el trabajo digno y el fortalecimiento de los mecanismos de articulación y control de los diferentes elementos del Sistema de Gestión.

Teniendo en cuenta lo anterior, el Plan estratégico de Talento Humano está orientado bajo las siguientes acciones:

8.1 ESTRATEGIA DE VINCULACIÓN

A través de esta estrategia el Proceso de Gestión del Talento Humano, velará por la vinculación del talento humano, de acuerdo con las normas vigentes para el ingreso a las Entidades Públicas, lo que permitirá identificar el candidato con las competencias, los conocimientos técnicos y la vocación de servicio requerido, para articular su desempeño con los objetivos institucionales. Es así como, el procedimiento de vinculación se destacará por su transparencia, legalidad y prontitud, a través del cumplimiento de los procedimientos establecidos, con el fin de ofrecer el personal competente que aporte a la consecución de las metas, en las diferentes áreas del Hospital. Así mismo, se continuará con la estrategia de crecimiento laboral, que consiste en tener en cuenta las hojas de vida según el banco de perfiles interno (aportando al bienestar de los servidores ya vinculados en el Hospital) generando un ambiente de motivación y sentido de pertenencia.

ESTRATEGIA	ACCIONES
VINCULACIÓN	<ol style="list-style-type: none"> 1. Identificar las vacantes, los cargos a proveer y definir los perfiles requeridos para ocupar la planta de personal. 2. Registro y vinculación oportuna en la plataforma SIGEP - Sistema de Información y Gestión del Empleo Público. 3. Realizar inducción a todo el personal que ingrese a la institución. 4. Verificar que se realice adecuadamente la evaluación del periodo de prueba a los servidores de carrera administrativa.

	E.S.E HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cod: GTH-PL-03	Versión: 4
		Fecha: 26-01-2023	Página: 26 de 30
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2025		

8.2 ESTRATEGIA DE DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

Con esta estrategia se busca el fortalecimiento de las competencias y desarrollo del talento humano generando un ambiente de motivación y sentido de pertenencia como parte del mejoramiento de la cultura organizacional.

ESTRATEGIA	ACCIONES
DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	<ol style="list-style-type: none"> 1. Con el fin de conservar el conocimiento institucional se proyecta realizar reinducción a todos los servidores cada dos años. 2. Realizar la Evaluación de desempeño, con registro y en sus diferentes fases y hacer seguimiento a los planes de mejoramiento individual. Según aplique. 3. Desarrollar el programa para trabajo en casa. 4. Elaborar Plan institucional de capacitaciones: Programación, ejecución y evaluación con previo diagnóstico de necesidades. 5. Elaborar el Plan Institucional de Bienestar e Incentivos: Programación, ejecución y evaluación con previo diagnóstico de necesidades. 6. Realizar medición de clima laboral y la correspondiente intervención.

8.3 ESTRATEGIA DE RETIRO Y DESVINCULACIÓN DEL TALENTO HUMANO

Con esta estrategia se plantea el cumplimiento y cierre del ciclo del servidor dentro de la entidad, gestionando la desvinculación de los servidores, de acuerdo con el tipo de novedad

	E.S.E HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cod: GTH-PL-03	Versión: 4
		Fecha: 26-01-2023	Página: 27 de 30
PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2025			

a fin de favorecer un retiro en las condiciones administrativas adecuadas y conservando la integridad del servidor.

ESTRATEGIA	ACCIONES
RETIRO Y DESVINCULACIÓN DEL TALENTO HUMANO	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gestionar las solicitudes de retiro de acuerdo con el tipo de novedad. 2. Evitar o mitigar la fuga del conocimiento al retiro (conservación de la información y el conocimiento) e intervenir de acuerdo estrategias caso la fuga del recurso humano. 3. Aplicar lo descrito en el Programa de desvinculación asisitida. 4. Preparar a los funcionarios próximos a pensionarse, para el cambio de estilo de vida y así facilitar su adaptación, promoviendo la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la importancia de ejercitarse y cuidar su salud, e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión; además se les brindará información legal para iniciar el proceso.

8.4 ESTRATEGIA DEL PLAN DE SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

A través del programa del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, se enfocan en los diferentes resultados y recomendaciones.

ESTRATEGIA	ACCIONES
SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	<ol style="list-style-type: none"> 1. Promover estilos de vida saludable. 2. Realizar inspecciones y análisis de puestos de trabajo. 3. Realizar acciones en prevención del riesgo (exámenes médicos ocupacionales), con el objetivo de crear en los servidores una cultura del bienestar. 4. Realizar mediciones de riesgo psicosocial y cultura organizacional y seguir las recomendaciones según los resultados.

	E.S.E HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cod: GTH-PL-03	Versión: 4
		Fecha: 26-01-2023	Página: 28 de 30
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2025		

--	--

8.5 ESTRATEGIA PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

El Plan de Bienestar e Incentivos se estructura con el propósito de generar acciones que procuren el mejoramiento de las condiciones personales, laborales, familiares y sociales del servidor, con el fin de motivar su desempeño eficaz dando lo mejor. Se estructura bajo los lineamientos de la ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015. El Plan de Bienestar e Incentivos de la Entidad se formula anualmente tomando como insumo principal los resultados de las encuestas y diagnósticos de necesidades y expectativas de los servidores públicos; tiene como objetivo principal desarrollar estrategias tendientes a promover beneficios en la vida personal, familiar y laboral de los servidores públicos, bajo el entendido que el bienestar es un proceso continuo y articulado que permite optimizar recursos y desarrollar en los empleados procesos de crecimiento y desarrollo integral.

ESTRATEGIA	ACCIONES
PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	1. Aplicación de la encuesta y diagnósticos de necesidades y expectativas de los servidores públicos. 2. Formulación del Plan de Bienestar e Incentivos 3. Evaluación de la Ejecución del Plan de Bienestar e Incentivos.

8.6 ESTRATEGIA PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Con la implementación de esta estrategia se busca incrementar la capacidad individual y colectiva de los servidores públicos, por medio de los procesos continuos de formación y capacitación generando conocimiento, desarrollo de habilidades, cambio de actitudes, un desempeño eficaz del cargo, desarrollo personal integral y fortalecimiento de la ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa, con el fin de contribuir al cumplimiento de la misión y visión institucional y por ende a la mejor prestación de servicios de salud a la comunidad.

En el marco del Decreto 1567 de 1998, los objetivos específicos del Plan Institucional de Capacitación de la E.S.E. Hospital Regional Manuela Beltrán son:

	E.S.E HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cod: GTH-PL-03	Versión: 4
		Fecha: 26-01-2023	Página: 29 de 30
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2025		

1. Identificar las prioridades de formación y capacitación con el apoyo de los diferentes procesos y áreas, teniendo en cuenta los ejes temáticos, normatividad vigente y planes de acción.
2. Apoyar el proceso de mejoramiento continuo de la E.S.E. Hospital Regional Manuela Beltrán, mediante cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación.
3. Contribuir al mejoramiento del desempeño laboral y desarrollo personal de los servidores públicos de la institución a través del programa de formación y capacitación.

ESTRATEGIA	ACCIONES
PLAN DE INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aplicación de la encuesta y diagnósticos de necesidades y expectativas de los servidores públicos e identificación de necesidades de capacitación de diferentes fuentes institucionales. 2. Formulación del Plan Institucional de Capacitación. 3. Ejecutar el Programa de Inducción y Reinducción el cual tiene como objetivo principal construir, desarrollar, fortalecer e incentivar el sentido de pertenencia y de compromiso de las personas con la E.S.E. Hospital Regional Manuela Beltrán desde la vinculación a los cargos respectivos. Busca facilitar y fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, desarrollar habilidades y de servicio público y suministrarle la información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la E.S.E. Hospital Regional Manuela Beltrán, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo. 4. Evaluación de la Ejecución del Plan Institucional de Capacitación.

8.7 SEGUIMIENTO AL PLAN ESTRATEGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

El seguimiento a la ejecución del Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano se realizará mediante el resultado de los indicadores de gestión establecidos en cada uno de los planes que hacen parte integral del documento según lo establecido en el Decreto 612 de 2018 *“Por la cual se fijan las directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos del plan de acción por parte de las entidades del Estado”* (Artículo

	E.S.E HOSPITAL REGIONAL MANUELA BELTRAN SOCORRO	Cod: GTH-PL-03	Versión: 4
		Fecha: 26-01-2023	Página: 30 de 30
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2025		

2.2.22.3.14). Aunado a lo anterior, se elaborarán informes semestrales y/o anuales, que servirán de insumo para la toma de decisiones y mejora continua en el Proceso de Gestión del Talento Humano y se presentarán en el Comité de Evaluación y Desempeño Institucional.

REGISTROS

Código	Nombre	Almacenamiento	Responsable del archivo	Criterios de recuperación	Tiempo de retención

HISTORIA DE LAS VERSIONES

Versión #	Descripción del cambio	Aprobado	Fecha
01	Elaboración	SI	22-02-2019
02	Actualización vigencia 2020	SI	28-01-2020
03	Actualización vigencia 2021	SI	25-01-2021
04	Actualización vigencia 2022	SI	27-01-2022
05	Actualización vigencia 2023	SI	26-01-2023