

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-16-005
			VERSIÓN: 06
			FECHA: 13/01/2026

Contenido

Introducción	2
Objetivo General	2
Objetivos Específicos	2
Marco Normativo	3
Articulación con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.....	6
Alcance	7
Responsables	8
Diagnóstico	9
Estrategias y líneas de acción	11
Plan de Acción	12
Indicadores	14
Recursos	15
Seguimiento y Evaluación	16
Riesgos asociados al Plan	18
Vigencia	19
Control de cambios	20
Aprobación	20

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-16-005
			VERSIÓN: 06
			FECHA: 13/01/2026

Introducción

El Plan de Gestión del Talento Humano 2026 del Hospital San Juan de Dios de Yarumal constituye un instrumento estratégico de planificación y gestión institucional, orientado a garantizar que los procesos relacionados con la selección, desarrollo, bienestar, evaluación y retiro del personal se realicen de manera coherente, eficiente y sostenible. Este plan se enmarca dentro del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), asegurando la alineación con los principios de transparencia, eficacia, eficiencia, responsabilidad y mejora continua que rigen la gestión pública.

La finalidad del plan es fortalecer las capacidades del talento humano, optimizar los recursos disponibles y promover un entorno laboral seguro, saludable y motivador, de manera que se potencie el desempeño institucional y se mejore la calidad de los servicios prestados a la comunidad. Además, funciona como un instrumento integral de planeación, ejecución, seguimiento y evaluación, que permite identificar necesidades, implementar acciones estratégicas, medir resultados y ajustar procesos para garantizar la mejora continua del Hospital.

El plan se articula con los demás instrumentos de gestión institucional, incluyendo el Plan de Desarrollo Institucional, el Sistema de Gestión de Calidad y el Sistema de Control Interno, asegurando que la gestión del talento humano contribuya de manera efectiva a los objetivos estratégicos y operativos de la ESE, al bienestar del personal y a la satisfacción de los usuarios.

Objetivo General

Desarrollar y gestionar integralmente el talento humano de la ESE Hospital San Juan de Dios de Yarumal, mediante la planificación, ejecución y seguimiento de estrategias que fortalezcan competencias, capacidades, conocimientos y bienestar laboral, asegurando el alineamiento con los objetivos institucionales y contribuyendo a la prestación de servicios de salud de calidad y con enfoque humanizado.

Objetivos Específicos

- **Fortalecer las competencias y habilidades del personal**, mediante programas de capacitación, inducción, reinducción y desarrollo profesional, acorde con las necesidades identificadas en los diagnósticos de talento humano.

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-16-005
			VERSIÓN: 06
			FECHA: 13/01/2026

- **Promover condiciones de bienestar y calidad de vida laboral**, a través de estímulos, incentivos, programas de integración, reconocimiento y apoyo para el retiro por pensión.
- **Implementar un sistema de evaluación del desempeño**, orientado a medir, retroalimentar y mejorar continuamente el rendimiento del personal en función de los objetivos institucionales.
- **Garantizar la seguridad y salud en el trabajo**, mediante la identificación, control y seguimiento de riesgos asociados a las actividades de los servidores.
- **Fortalecer la gestión del ingreso y retiro del personal**, asegurando procedimientos claros y transparentes para la vinculación, permanencia y desvinculación laboral.
- **Fomentar la cultura organizacional basada en principios de integridad, humanización y participación**, promoviendo un entorno de trabajo colaborativo, inclusivo y ético.

Marco Normativo

El Plan Institucional de Gestión Estratégica del Talento Humano del Hospital San Juan de Dios de Yarumal se fundamenta en un conjunto de normas constitucionales, leyes, decretos, reglamentos y lineamientos técnicos que regulan la gestión del empleo público, la carrera administrativa, la evaluación del desempeño, el desarrollo de competencias, el bienestar laboral, la planeación institucional y la articulación con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG. Este marco legal y técnico proporciona el sustento obligatorio para la formulación, implementación, seguimiento y evaluación del plan, garantizando su coherencia con el ordenamiento jurídico colombiano y las políticas públicas de gestión del talento humano.

Normas constitucionales

Constitución Política de Colombia de 1991

- Establece los principios de igualdad, legalidad, mérito, transparencia y eficiencia como bases de la función pública, incluidas las prácticas de gestión del talento humano.
- Reconoce la obligación del Estado de garantizar la prestación eficiente de los servicios públicos mediante una administración pública profesional y competente, sustentando la planeación, desarrollo y evaluación del talento humano en las entidades del Estado.

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-16-005
			VERSIÓN: 06
			FECHA: 13/01/2026

Leyes

Ley 190 de 1995: Preservación de la moralidad en la administración pública.

Ley 489 de 1998: Organización y funcionamiento de las entidades públicas y ejercicio de la función administrativa, incluida la gestión del talento humano.

Ley 909 de 2004 – Empleo público, carrera administrativa y gerencia pública

- Regula la carrera administrativa, los requisitos para el ingreso, ascenso, vinculación, permanencia y retiro de los servidores públicos, y obliga a las entidades a adoptar estrategias para la gestión integral del talento humano.
- Establece la necesidad de prever, planear y gestionar adecuadamente los recursos humanos en función de las necesidades institucionales, la planificación estratégica y los procesos organizacionales.

Ley 1010 de 2006 – Prevención del acoso laboral

- Adopta medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en las relaciones de trabajo, contribuyendo a un ambiente laboral sano dentro de las entidades públicas.

Ley 1712 de 2014 – Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública

Garantiza el derecho de los ciudadanos al acceso a la información pública, lo cual exige a las entidades mantener sistemas de gestión y documentación que permitan la disponibilidad de la información relacionada con la gestión del talento humano.

Ley 1780 de 2016: Medidas para promover el empleo juvenil.

Decretos y reglamentos

Decreto 1072 de 2015 – Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo

- Regula aspectos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo aplicables al talento humano en las entidades públicas.

Decreto 1083 de 2015 – Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública

- Reglamenta la administración del talento humano en entidades públicas, incluyendo procesos de selección, formación, evaluación del desempeño, compensación y bienestar laboral, y establece la necesidad de planes de capacitación, bienestar y desarrollo.

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-16-005
			VERSIÓN: 06
			FECHA: 13/01/2026

Decreto 1499 de 2017

- Modifica el Decreto 1083 de 2015 (Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública) para incorporar el **Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG** y posicionar la gestión del talento humano como política transversal dentro del modelo.
- Fortalece la articulación entre los instrumentos de planeación institucional y los procesos de gestión del talento humano, promoviendo la alineación con la planeación estratégica.

Decreto 612 de 2018

- Establece directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos (incluido el plan de talento humano) al Plan de Acción Anual de las entidades del Estado y su publicación en la página web institucional.
- Refuerza la obligación de las entidades públicas de formular y adoptar sus planes estratégicos, incluidas las estrategias de talento humano, como insumo para la planeación y gestión institucional.

Lineamientos y directrices técnicas

Lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP)

- Establecen criterios metodológicos y mejores prácticas para la planeación estratégica del talento humano, incluyendo diagnóstico, planificación, gestión del desempeño, desarrollo de competencias, bienestar, liderazgo y retención.

Lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG

- Disposiciones metodológicas para articular la gestión del talento humano con el planeamiento estratégico institucional, asegurando seguimiento, control y mejora continua de las prácticas de talento humano en las entidades públicas, con énfasis en la eficiencia y resultados institucionales.

Manual Operativo del MIPG – Dimensión de Gestión del Talento Humano

- Define los componentes, procesos y criterios técnicos que orientan la formulación, seguimiento y evaluación de las estrategias de talento humano alineadas con el MIPG y los objetivos institucionales.

Normas internas complementarias (cuando apliquen)

Además de la normatividad nacional, el plan podrá estar soportado en **actos administrativos, manuales, políticas internas y acuerdos del Hospital**, tales

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-16-005
			VERSIÓN: 06
			FECHA: 13/01/2026

como manuales de funciones, estatutos de personal, lineamientos de bienestar, y demás instrumentos internos que regulan la gestión del talento humano en la ESE.

Articulación con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

El Plan Institucional de Gestión Estratégica del Talento Humano se articula de manera directa con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, garantizando que las estrategias y acciones relacionadas con la gestión del personal contribuyan al cumplimiento de los objetivos institucionales, al fortalecimiento de la gestión pública y al desarrollo de capacidades organizacionales.

Dimensiones del MIPG a las que aporta el plan

- **Dirección Estratégica:** Permite alinear la planificación de talento humano con los objetivos estratégicos y el direccionamiento institucional del Hospital.
- **Gestión del Talento Humano:** Constituye la base del plan, abordando selección, formación, desempeño, desarrollo de competencias, bienestar y permanencia del personal.
- **Control Interno:** Fortalece la eficiencia en los procesos administrativos y de gestión de personal, asegurando transparencia, legalidad y cumplimiento normativo.
- **Gestión de la Información y Conocimiento:** Contribuye a la sistematización de información sobre el talento humano, facilitando la toma de decisiones basadas en evidencia y el seguimiento de indicadores de desempeño.

Políticas de gestión y desempeño institucional relacionadas

- Política de **Gestión Integral del Talento Humano**, que incluye: planificación de la planta de personal, desarrollo de competencias, evaluación del desempeño y bienestar laboral.
- Política de **Integridad**, orientada a garantizar procesos de selección, vinculación y desempeño basados en mérito, equidad y legalidad.
- Política de **Planeación y Gestión Estratégica**, asegurando que la gestión del talento humano esté alineada con la estrategia institucional y los objetivos misionales del Hospital.

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-16-005
			VERSIÓN: 06
			FECHA: 13/01/2026

Contribución del plan al cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales

- Garantiza la **disponibilidad de talento humano competente y motivado** para cumplir con la misión y visión del Hospital.
- Fortalece la **capacidad institucional** mediante el desarrollo de competencias técnicas, gerenciales y sociales del personal.
- Optimiza la **gestión administrativa y operativa**, asegurando procesos de selección, evaluación, formación y bienestar consistentes con la normativa y mejores prácticas.
- Promueve la **transparencia, la equidad y la eficiencia** en la gestión del talento humano, contribuyendo al cumplimiento de metas institucionales y al fortalecimiento del control interno.
- Facilita la **integración de información estratégica** sobre recursos humanos para la toma de decisiones, seguimiento y mejora continua, en línea con el ciclo PHVA del MIPG.

Alcance

El **Plan Institucional de Gestión Estratégica del Talento Humano** tiene un alcance integral dentro del **Hospital San Juan de Dios de Yarumal**, definiendo el marco de actuación, los actores involucrados y el período de ejecución de las acciones estratégicas relacionadas con la gestión del personal.

Ámbito de aplicación

- Se aplica a **todas las áreas, departamentos y dependencias del Hospital**, incluyendo servicios clínicos, administrativos, técnicos y de apoyo, con el fin de garantizar la articulación de los procesos de talento humano con los objetivos institucionales.

Dependencias involucradas

- **Dirección General:** Alineación estratégica y supervisión del plan.
- **Área de Talento Humano:** Coordinación, implementación y seguimiento de las acciones del plan.

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-16-005
			VERSIÓN: 06
			FECHA: 13/01/2026

- **Subgerencias y Coordinaciones:** Apoyo en la ejecución de acciones de desarrollo de competencias, bienestar, evaluación del desempeño y cumplimiento de metas.
- **Comités de Gestión y Comisiones Internas:** Participación en la definición de políticas de gestión del talento humano, seguimiento de indicadores y propuestas de mejora.

Población objetivo

- **Todos los colaboradores del Hospital,** el talento humano (personal asistencial y médico, administrativo), considerando el desarrollo de competencias, bienestar, evaluación del desempeño y planes de formación.

Período de ejecución

- El plan tiene **vigencia anual**, de enero a diciembre de cada año, con la posibilidad de **ajustes o actualizaciones trimestrales** en función de las necesidades organizacionales, cambios normativos o mejoras identificadas en los procesos de talento humano.

Responsables

Dependencia líder

- **Área de Talento Humano**
 - Coordina la formulación, implementación, seguimiento y evaluación del plan.
 - Garantiza la articulación de las acciones del plan con los objetivos estratégicos institucionales y con los lineamientos del MIPG.

Dependencias de apoyo

- **Dirección General:** Supervisión estratégica, aprobación de acciones y asignación de recursos necesarios para la ejecución del plan.
- **Subdirecciones y Jefaturas de Departamento:** Participan en la ejecución de acciones específicas, asegurando la correcta implementación de políticas, programas y actividades relacionadas con la gestión del talento humano.
- **Comités de Gestión Interna y Comisiones de Bienestar y Desarrollo:** Brindan asesoría técnica, apoyo en la definición de políticas y seguimiento de indicadores de desempeño, formación y bienestar del personal.

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-16-005
			VERSIÓN: 06
			FECHA: 13/01/2026

Roles y responsabilidades generales

- **Área de Talento Humano:**
 - Diseñar y actualizar el plan estratégico de talento humano.
 - Coordinar las actividades de formación, bienestar, evaluación del desempeño y desarrollo de competencias.
 - Monitorear indicadores y elaborar informes de seguimiento.
- **Dirección General:**
 - Aprobar las estrategias y acciones propuestas.
 - Supervisar el cumplimiento de metas institucionales relacionadas con la gestión del talento humano.
 - Facilitar recursos y condiciones para la ejecución del plan.
- **Subdirecciones y Jefaturas de Departamento:**
 - Implementar acciones dentro de su ámbito de responsabilidad.
 - Asegurar la participación activa del personal bajo su dirección.
 - Reportar avances y resultados al Área de Talento Humano.
- **Comités y Comisiones Internas:**
 - Proponer mejoras en los procesos de gestión de talento humano.
 - Apoyar el seguimiento de indicadores y la evaluación del impacto de las acciones del plan.

Diagnóstico

Situación institucional vigente

- La gestión del talento humano en la institución se encuentra organizada en torno a los procesos de selección, inducción, formación, bienestar, evaluación del desempeño y desarrollo de competencias.
- Existe una estructura funcional claramente definida, con responsabilidades asignadas a las áreas de Talento Humano y a los jefes de departamento, aunque se identifican oportunidades de fortalecimiento en la integración de los procesos y en la sistematización de información.

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-16-005
			VERSIÓN: 06
			FECHA: 13/01/2026

- Se cuenta con políticas internas relacionadas con bienestar laboral, capacitación y desempeño, pero requieren actualización y articulación con los objetivos estratégicos institucionales y con los lineamientos del MIPG.

Resultados de evaluaciones internas y externas

- Evaluaciones de clima laboral recientes muestran niveles aceptables de satisfacción, pero se identifican oportunidades de mejora en comunicación interna, reconocimiento y desarrollo profesional.
- Auditorías internas reflejan la necesidad de fortalecer los registros documentales, el seguimiento de planes de capacitación y la formalización de procesos de evaluación del desempeño.

Hallazgos de órganos de control

- Se han emitido observaciones relacionadas con la documentación de los procesos de selección, evaluación del desempeño y actualización de perfiles de cargo.
- Se recomienda implementar controles más efectivos para garantizar la trazabilidad de las acciones de gestión del talento humano y su alineación con la misión institucional.

Necesidades identificadas

- Actualización de manuales, políticas y procedimientos internos en materia de talento humano.
- Fortalecimiento de la capacitación y desarrollo de competencias del personal.
- Mejora en la gestión de información y sistematización de indicadores de talento humano.
- Implementación de acciones de bienestar y motivación alineadas con el plan estratégico institucional.

Conclusión del diagnóstico

El diagnóstico evidencia que, si bien la institución cuenta con estructuras y procesos básicos de gestión del talento humano, existe la necesidad de fortalecer la planificación estratégica, mejorar la sistematización de la información, formalizar procesos críticos y alinear todas las acciones con los lineamientos del MIPG. Este

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-16-005
			VERSIÓN: 06
			FECHA: 13/01/2026

análisis técnico fundamenta la formulación del presente plan, orientando las estrategias, objetivos y acciones de manera coherente con las metas institucionales.

Estrategias y líneas de acción

Estrategia 1: Fortalecimiento de la planificación y gestión del talento humano

Líneas de acción:

- Actualizar y formalizar los manuales, políticas y procedimientos internos de talento humano.
- Integrar los procesos de selección, inducción, capacitación, evaluación del desempeño y desarrollo de competencias en un sistema único de gestión.
- Establecer indicadores de gestión y desempeño alineados con los objetivos estratégicos institucionales y el MIPG.

Estrategia 2: Desarrollo y capacitación del personal

Líneas de acción:

- Elaborar un plan anual de formación y desarrollo de competencias, priorizando necesidades identificadas en evaluaciones de desempeño y análisis de competencias críticas.
- Implementar programas de actualización y especialización según perfiles de cargo y requerimientos institucionales.
- Monitorear y evaluar periódicamente la efectividad de los programas de capacitación y desarrollo.

Estrategia 3: Promoción del bienestar laboral y motivación del personal

Líneas de acción:

- Implementar programas de bienestar laboral, reconocimiento y motivación alineados con la estrategia institucional.
- Fortalecer canales de comunicación interna para garantizar participación, información y retroalimentación continua.
- Realizar encuestas periódicas de clima laboral y bienestar para ajustar acciones según necesidades del personal.

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-16-005
			VERSIÓN: 06
			FECHA: 13/01/2026

Estrategia 4: Optimización de la gestión de información y soporte tecnológico
Líneas de acción:

- Sistematizar la información de talento humano mediante herramientas tecnológicas que faciliten la planificación, seguimiento y reporte de indicadores.
- Garantizar la trazabilidad y disponibilidad de la información relacionada con procesos de talento humano para la toma de decisiones y el cumplimiento de la normatividad.
- Capacitar al personal en el uso de sistemas y herramientas tecnológicas para la gestión eficiente del talento humano.

Estrategia 5: Alineación con la planeación institucional y el MIPG
Líneas de acción:

- Asegurar que las acciones de talento humano contribuyan directamente al cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales.
- Integrar las acciones del plan de talento humano con los demás planes institucionales y el Plan de Acción Anual.
- Revisar periódicamente la coherencia del plan con las políticas y lineamientos del MIPG y del DAFP, ajustando estrategias según necesidades y resultados de seguimiento.

Plan de Acción

Estrategia	Actividad	Responsable	Fecha inicio	Fecha fin	Producto / Entregable	Indicador
Fortalecimiento de la planificación y gestión del talento humano	Actualizar manuales, políticas y procedimientos internos	Dirección de Talento Humano	01/02/26	31/03/26	Manuales y políticas actualizados y socializados	% de documentos actualizados
Fortalecimiento de la planificación y gestión del talento humano	Integrar procesos de selección, inducción, capacitación, evaluación y desarrollo de competencias en un sistema único	Dirección de Talento Humano	01/04/26	30/06/26	Sistema integrado de gestión de talento humano	Sistema implementado y funcional

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-16-005
			VERSIÓN: 06
			FECHA: 13/01/2026

Fortalecimiento de la planificación y gestión del talento humano	Establecer indicadores de gestión y desempeño	Dirección de Talento Humano	01/02/26	28/02/26	Catálogo de indicadores de talento humano	% de indicadores definidos y alineados con objetivos
Desarrollo y capacitación del personal	Elaborar plan anual de formación y desarrollo de competencias	Dirección de Talento Humano	01/03/26	30/03/26	Plan anual de capacitación aprobado	Número de planes elaborados y aprobados
Desarrollo y capacitación del personal	Implementar programas de actualización y especialización	Coordinadores de Área	01/04/26	31/12/26	Programas de formación ejecutados	% de personal capacitado según plan
Promoción del bienestar laboral y motivación del personal	Implementar programas de bienestar laboral y reconocimiento	Dirección de Talento Humano	01/03/26	31/12/26	Programas de bienestar implementados	% de personal beneficiado por programas
Optimización de la gestión de información y soporte tecnológico	Sistematizar información de talento humano	Dirección de Talento Humano / Sistemas	01/04/26	30/06/26	Plataforma o base de datos de talento humano	Sistema operativo y actualizado
Optimización de la gestión de información y soporte tecnológico	Capacitar al personal en el uso de sistemas y herramientas tecnológicas	Coordinadores de Área / Dirección de Talento Humano	01/07/26	30/09/26	Personal capacitado en gestión tecnológica	% de personal capacitado
Alineación con la planeación institucional y el MIPG	Integrar acciones del plan con los demás planes institucionales	Dirección de Talento Humano	01/02/26	30/06/26	Plan de acción alineado institucionalmente	% de acciones alineadas

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-16-005
			VERSIÓN: 06
			FECHA: 13/01/2026

Alineación con la planeación institucional y el MIPG	Revisar coherencia con políticas y lineamientos del MIPG y DAFP	Dirección de Talento Humano	01/07/26	31/12/26	Informe de revisión y ajustes realizados	% de acciones ajustadas según lineamientos
--	---	-----------------------------	----------	----------	--	--

Indicadores

INDICADORES DE GESTIÓN				
INDICADOR	FÓRMULA	FRECUENCIA	FUENTE DE VERIFICACIÓN	META SUGERIDA
Porcentaje de manuales, políticas y procedimientos actualizados	$(\text{Número de documentos actualizados} / \text{Número total de documentos}) \times 100$	Trimestral	Informe de actualización de documentos	100%
Porcentaje de actividades ejecutadas según plan de acción	$(\text{Actividades ejecutadas} / \text{Actividades planificadas}) \times 100$	Trimestral	Reportes de seguimiento del plan	90%
Porcentaje de personal capacitado según plan anual	$(\text{Número de personas capacitadas} / \text{Número total de personas previstas}) \times 100$	Semestral	Registro de asistencia a capacitaciones	95%
INDICADORES DE RESULTADO				
INDICADOR	FÓRMULA	FRECUENCIA	FUENTE DE VERIFICACIÓN	META SUGERIDA
Número de manuales y políticas actualizados	Conteo de documentos entregados	Trimestral	Informe de actualización de documentos	10 documentos
Número de programas de capacitación implementados	Conteo de programas ejecutados	Semestral	Informe de ejecución de capacitación	8 programas
Plataforma de gestión de talento humano implementada	Estado de implementación: Sí / No	Una vez	Informe de implementación de sistemas	Sí
INDICADORES DE PRODUCTO				
INDICADOR	FÓRMULA	FRECUENCIA	FUENTE DE VERIFICACIÓN	META SUGERIDA

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-16-005
			VERSIÓN: 06
			FECHA: 13/01/2026

Porcentaje de procesos de talento humano integrados en un sistema único	$(\text{Procesos integrados} / \text{Procesos planificados}) \times 100$	Semestral	Informe de integración de procesos	100%
Nivel de satisfacción del personal con programas de capacitación y bienestar	Promedio de puntuación en encuestas de satisfacción	Anual	Encuesta de satisfacción	$\geq 85\%$
Porcentaje de acciones de bienestar implementadas	$(\text{Acciones implementadas} / \text{Acciones planificadas}) \times 100$	Semestral	Informe de bienestar laboral	100%
INDICADORES DE IMPACTO				
INDICADOR	FÓRMULA	FRECUENCIA	FUENTE DE VERIFICACIÓN	META SUGERIDA
Mejora en el desempeño institucional vinculado al talento humano	Comparación de indicadores de desempeño institucional antes y después del plan	Anual	Reportes institucionales y de evaluación	Mejoría $\geq 15\%$
Retención de talento clave	$(\text{Número de empleados retenidos} / \text{Número de empleados críticos}) \times 100$	Anual	Registro de personal	$\geq 90\%$
Reducción de vacantes críticas no cubiertas	$((\text{Vacantes iniciales} - \text{Vacantes cubiertas}) / \text{Vacantes iniciales}) \times 100$	Semestral	Base de datos de personal	$\geq 80\%$

Recursos

La implementación del Plan Institucional de Gestión Estratégica del Talento Humano requiere la asignación adecuada de recursos humanos, financieros y técnicos para garantizar su correcta ejecución, seguimiento y sostenibilidad, asegurando que todas las dependencias puedan cumplir con sus responsabilidades en la gestión del talento humano.

Recursos humanos

- **Dirección de Talento Humano:** Coordinación, supervisión y seguimiento de la implementación del plan.

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-16-005
			VERSIÓN: 06
			FECHA: 13/01/2026

- **Personal de apoyo administrativo:** Apoyo en la organización, registro y seguimiento de información relacionada con el talento humano.
- **Colaboradores de todas las dependencias:** Participación en capacitaciones, programas de desarrollo y aplicación de políticas y procedimientos del plan.
- **Oficina Jurídica:** Asesoría en cumplimiento normativo, contratos y auditorías internas relacionadas con gestión de talento humano.
- **Área de Tecnologías de la Información (TI):** Soporte técnico para la implementación y mantenimiento de sistemas de gestión del talento humano.

Recursos financieros

- Presupuesto destinado a programas de capacitación, formación y desarrollo del personal.
- Recursos para bienestar laboral, motivación, incentivos y actividades de retención del talento humano.
- Fondos para consultorías, asesorías externas y actualización de políticas y procedimientos de gestión del talento humano.
- Presupuesto para la implementación y mantenimiento de sistemas tecnológicos de gestión de personal.

Recursos técnicos y tecnológicos

- **Sistemas de gestión del talento humano (HRIS):** Para el registro, seguimiento, evaluación y análisis de información del personal.
- **Infraestructura tecnológica:** Computadores, servidores, dispositivos móviles y conectividad para soporte de las actividades del plan.
- **Formatos, manuales y herramientas de gestión:** Plantillas de seguimiento, políticas institucionales, guías de procedimientos, indicadores y reportes para la administración del talento humano.

Seguimiento y Evaluación

La ejecución del Plan Institucional de Gestión Estratégica del Talento Humano requiere un mecanismo sistemático de seguimiento y evaluación que permita garantizar el cumplimiento de los objetivos planteados, identificar oportunidades de mejora y reportar los resultados a la alta dirección y a los entes de control,

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-16-005
			VERSIÓN: 06
			FECHA: 13/01/2026

asegurando la gestión efectiva del talento humano en la institución.

Seguimiento periódico

- Realización de reuniones de seguimiento mensual por parte de la Dirección de Talento Humano, para evaluar el estado de implementación de las estrategias y actividades del plan.
- Monitoreo de los indicadores de gestión, producto, resultado e impacto, utilizando herramientas de control interno y sistemas de información de personal.
- Registro y consolidación de avances en informes periódicos dirigidos a la alta dirección.

Evaluación de avances y cumplimiento

- Evaluaciones trimestrales del cumplimiento de las metas y objetivos específicos del plan, identificando brechas, fortalezas y áreas de mejora.
- Aplicación de auditorías internas y revisiones de desempeño institucional que permitan validar la eficacia de las acciones implementadas.
- Ajustes en las estrategias y actividades con base en los resultados de las evaluaciones y hallazgos de los controles internos.

Reporte de resultados

- Elaboración de informes de gestión del talento humano para la alta dirección, con énfasis en resultados clave y cumplimiento de objetivos estratégicos.
- Presentación de reportes a los órganos de control, cumpliendo con la normativa vigente y los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

Acciones de mejora

- Implementación de planes correctivos cuando se identifiquen desviaciones frente a los objetivos del plan.
- Actualización de políticas, procedimientos y prácticas de gestión del talento humano, asegurando la mejora continua y la alineación con la estrategia institucional.

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-16-005
			VERSIÓN: 06
			FECHA: 13/01/2026

- Capacitación y retroalimentación al personal para fortalecer competencias y asegurar la sostenibilidad de los resultados alcanzados.

Riesgos asociados al Plan

La implementación del Plan Institucional de Gestión Estratégica del Talento Humano puede verse afectada por diversos riesgos que impacten el logro de los objetivos planteados. La identificación y gestión de estos riesgos se realiza en articulación con el Sistema de Control Interno de la institución, garantizando su mitigación oportuna y la continuidad de las acciones estratégicas.

Riesgo	Causas	Consecuencias	Acciones de Mitigación	Responsable
Falta de compromiso institucional o bajo liderazgo en la gestión del talento humano	Baja participación de la alta dirección, falta de claridad en responsabilidades	Retrasos en la ejecución de estrategias y actividades, disminución de motivación del personal, debilidades en el cumplimiento de metas	Fortalecer la participación de la alta dirección, establecer compromisos claros, seguimiento continuo de responsabilidades	Talento Humano / Gerencia
Insuficiencia de recursos humanos, financieros o tecnológicos	Limitaciones presupuestales, déficit de personal capacitado, carencia de herramientas tecnológicas	Imposibilidad de ejecutar acciones del plan de manera integral, limitación de resultados esperados	Planificación y asignación adecuada de recursos, seguimiento de presupuestos, fortalecimiento de capacidades técnicas y tecnológicas	Talento Humano / Subgerencia Administrativa
Cambios normativos o políticas institucionales no articuladas	Modificaciones en la legislación, falta de coordinación con áreas normativas	Desalineación del plan con la normativa vigente, afectando legalidad y pertinencia de acciones	Monitoreo constante de cambios normativos, actualización del plan, coordinación con Oficina Jurídica	Talento Humano / Oficina Jurídica
Resistencia al cambio por parte del personal	Falta de sensibilización, desconocimiento de nuevas prácticas	Dificultades en la adopción de nuevas prácticas, procedimientos o herramientas	Diseñar estrategias de comunicación, sensibilización y capacitación continua	Talento Humano / Todas las áreas

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-16-005
			VERSIÓN: 06
			FECHA: 13/01/2026

Deficiencias en el seguimiento y evaluación del plan	Falta de indicadores claros, ausencia de reportes periódicos	Dificultad para medir avances, identificar desviaciones y establecer acciones correctivas oportunas	Establecer mecanismos de seguimiento, indicadores precisos y reportes periódicos a la alta dirección y órganos de control	Talento Humano / Subgerencia Administrativa
--	--	---	---	---

Vigencia

El presente Plan Institucional de Gestión Estratégica del Talento Humano tendrá una vigencia anual, correspondiente al período de ejecución definido por la institución. Durante este tiempo, todas las acciones, estrategias y actividades del plan deberán implementarse, monitorearse y evaluarse según los indicadores establecidos.

No obstante, el plan podrá actualizarse o ajustarse en cualquier momento durante su vigencia, siempre que se identifiquen cambios en la normativa, en las políticas institucionales, en las necesidades de la entidad o en las condiciones del entorno que afecten la ejecución efectiva de las acciones planificadas. Cualquier actualización deberá ser documentada, comunicada a las dependencias responsables y reflejada en los registros institucionales correspondientes.

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-16-005
			VERSIÓN: 06
			FECHA: 13/01/2026

Control de cambios

Fecha	Versión	Páginas Afectadas	Descripción del contenido
28/01/2021	01	Todo el documento	Actualización del documento
18/01/2022	02	Todo el documento	Actualización del documento
04/01/2023	03	Todo el documento	Actualización del documento
04/01/2024	04	Todo el documento	Actualización del documento
31/01/2025	05	Todo el documento	Actualización del documento
13/01/2026	06	Todo el documento	Actualización del documento

Aprobación

Actualización	Revisó	Aprobación
Diego Fernando Hernández	Jorge Armando Patiño Medina – Yenny Alexandra Herrera Agudelo – Ana Maria Yepes Torres	Daniel Alcides Vergara Tobón
Asesor MIPG	Coordinador Oficina Jurídica – Profesional de Calidad – Apoyo de Calidad	Gerente