



PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO VIGENCIA 2026

**HOSPITAL LA BUENA ESPERANZA DE YUMBO
E.S.E**

SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA

Hospital La Buena Esperanza De Yumbo E.S.E.
Carrera 6 Calle 10 esquina - Barrio Uribe Uribe - Pbx 602 695 9595
NIT 800030924-0
YUMBO - VALLE

www.hospitaldeyumbo.gov.co
labuenaesperanza@hospitaldeyumbo.gov.co



CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	3
2. MARCO LEGAL	4
3. GLOSARIO DE TÉRMINOS	5
4. OBJETIVO	6
4.1. OBJETIVOS ESPECIFICOS	6
5. DIAGNOSTICO	7
6. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES	7
7. METODOLOGÍA	8
8. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	8
9. PLANEACIÓN DEL TALENTO HUMANO	9
10. PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	9
11. MODELO INTEGRADO DE GESTION ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO	10
11.1. INGRESO	11
11.2. DESARROLLO	11
11.3. RETIRO	11
12. PLANES INTEGRADOS DE TALENTO HUMANO	12-23
13. FORMULACIÓN DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA	244
14. SEGUIMIENTO	255
15. ANEXOS	255
16. BIBLIOGRAFIA	26



1. INTRODUCCIÓN

Con el fin de seguir los lineamientos de la planeación estratégica del Hospital la Buena Esperanza de Yumbo E.S.E y en ese sentido la modernización de la administración pública, donde se buscan procesos que optimicen y fortalezcan las competencias personales y laborales de los servidores públicos, se hace necesario articular los lineamientos estratégicos con el Plan de Talento Humano del Hospital.

El Plan Estratégico de Talento Humano busca determinar las acciones a seguir para el desarrollo de los planes, programas y proyectos que contribuyan a mejorar la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias, generando sentido de pertenencia y que dicha motivación sea reflejada en un talento humano idóneo, sensible y comprometido con una cultura de servicio humanizado.

La gestión del talento se enfoca en fomentar las capacidades, conocimientos, actitudes y valores orientados al cumplimiento de los objetivos estratégicos del Hospital y estableciendo una cultura basada en el crecimiento, productividad y desempeño, la cual se desarrolla en procesos de Ingreso, desarrollo y retiro.

De igual manera, la gestión del talento humano propende por un liderazgo con una visión integrada de la entidad, orientado a la búsqueda de la calidad y excelencia institucional.



2. MARCO LEGAL

Como referente normativo se tienen principalmente las siguientes disposiciones:

- Decreto 1567 de 1998 (artículos 13 al 38) Crea el sistema de Estímulos, los programas de Bienestar y los programas de Incentivos.
- Ley 734 de 2002 (artículo 33 numerales 4 y 5): Se contemplan los derechos que tienen los funcionarios públicos.
- 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 (artículos 2.2.10.1 al 2.2.10.17); se definen los lineamientos respecto a programas de estímulos, programas de bienestar y planes de incentivos.
- Decreto 1227 de 2005 (Capítulo II, artículos 69 al 85 – Sistema de estímulos): Reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004.
- Decreto 1567 de agosto 5/1998 por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- Decreto No. 4665 de noviembre 29 / 2007 por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleos públicos, para el desarrollo de competencias.
- Ley 1064 de Julio 26/2006 Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la ley general de educación



3. GLOSARIO DE TÉRMINOS

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

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

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

TRABAJADORES OFICIALES: aquéllos que realizan las obras públicas y actividades industriales y comerciales del Estado.

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO: Chavenato, Idalberto (2009) la define "el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluido reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño". Y Eslava Arnao, Edgar (2004) afirma que "es un enfoque estratégico de dirección cuyo objetivo es obtener la máxima creación de valor para la organización, a través de un conjunto de acciones dirigidas a disponer en todo momento del nivel de conocimientos, capacidades y habilidades en la obtención de resultados necesarios para ser competitivos en el enfoque actual y futuro"



4. OBJETIVO

Promover los programas orientados al desarrollo del Talento Humano, el mejoramiento continuo y la calidad de vida de los funcionarios del hospital

4.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores, a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación
- Formular y desarrollar el Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores del Hospital
- Fomentar el respeto, optimismo y sentido de pertenencia entre los servidores.
- Desarrollar la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través de la formulación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Contar con un programa de inducción a la entidad.
- Cumplir con la realización de la evaluación del desempeño de los servidores de carrera.
- Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los servidores de la Entidad.
- Elaborar y administrar el Plan de Vacantes
- Mantener actualizado el plan estratégico del recurso humano.



Miembro de la
**Red GLOBAL de HOSPITALES
VERDES y SALUDABLES**
www.hospitalesporlasaludambiental.org

5. DIAGNÓSTICO

La planeación del recurso humano debe ser un ejercicio permanente en cualquier entidad, y para lo cual el Hospital la Buena Esperanza de Yumbo E.S.E debe contar con las herramientas y mecanismos necesarios para la previsión y proyección de las necesidades (cuantitativas y cualitativas) de personal en función de los objetivos institucionales, con la valoración del personal actualmente vinculado y con el desarrollo acciones para identificar sus necesidades. Las actividades de Gestión del Talento Humano deben estar en estrecha correspondencia con los planes y programas institucionales, de manera que consideren la vinculación de nuevos servidores públicos, la capacitación, la calidad de vida laboral, la evaluación del desempeño y, en general, todas aquellas actividades tendientes a elevar la productividad del personal vinculado, al igual que se deben definir los procesos de desvinculación del personal.

6. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES

La planeación estratégica del Talento Humano, es un sistema integrado de gestión, que busca una articulación entre el Hospital y los servidores públicos con el Direccionamiento Estratégico (misión, visión, objetivos estratégicos, planes, programas y proyectos).

El Plan Estratégico del Talento Humano tiene como referencia la planeación estratégica del Hospital la Buena Esperanza de Yumbo E.S.E, de manera que los objetivos institucionales están alineados con los objetivos de desempeño individual, la coordinación entre las personas involucrados; Gestión del Talento Humano, alta dirección y servidores públicos, hace que se logre un compromiso para apoyar las acciones que faciliten el desarrollo de los programas de Talento Humano.

Las acciones a desarrollar en este plan, principalmente se basan en el ciclo de vida de los servidores públicos, la cual se estructura en las etapas de ingreso, permanencia y retiro.



7. METODOLOGÍA

La metodología utilizada para la construcción del Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano del Hospital la Buena Esperanza de Yumbo E.S.E se basa en los lineamientos establecidos en las estrategias institucionales, Planes y Programas implementados en la vigencia 2026.

La implementación permitirá realizar seguimiento a las diferentes actividades que se desarrollan en Talento Humano y alinearlas con los objetivos de la entidad.

Para realizar el respectivo seguimiento a cada uno de los planes y programas, se cuentan con indicadores de gestión, enfocados a evaluar el cumplimiento de las acciones definidas.

En el proceso de implementación de la estrategia institucional se definen las iniciativas estratégicas, mediante las cuales se precisa la forma como los objetivos serán ejecutados, fechas de ejecución, recursos requeridos y el presupuesto asignado. Esto incluye entre otros, los siguientes componentes:

- Plan Bienestar social, Estímulos e Incentivos
- Plan Institucional de Capacitación
- Plan de Vacantes
- Plan Seguridad y Salud en el Trabajo
- Plan de Previsión del Recurso Humano

8. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

El Hospital la Buena Esperanza de Yumbo E.S.E, se encamina hacia la protección, el mejoramiento de la calidad de vida laboral, la administración, gestión y desarrollo del talento humano que preste sus servicios en la entidad.

El área de Talento Humano del Hospital la Buena Esperanza de Yumbo E.S.E, liderará el desarrollo de los programas establecidos para el recurso humano de acuerdo a la caracterización de procesos y procedimientos, en los siguientes lineamientos:



Miembro de la
**Red GLOBAL de HOSPITALES
VERDES y SALUDABLES**
www.hospitalesporlasaludambiental.org

9. PLANEACIÓN DEL TALENTO HUMANO

Para atender los requerimientos institucionales de personal, presentes y futuros; el área de Talento Humano del Hospital desarrolla anualmente Planes Estratégicos, de previsión y de mejoramiento, ajustados a las metas y objetivos definidos en el Direccionamiento Estratégico del Hospital la Buena Esperanza de Yumbo E.S.E.

10. PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Identificación de Necesidades de Recurso Humano

En la identificación de necesidades y requerimientos en lo referente al recurso humano, deben aplicarse los criterios Austeridad y Racionalidad del gasto. El área de Talento Humano anualmente identificará, cuantificará, priorizará y consolidará el diagnóstico de necesidades de recurso humano de conformidad con las políticas, planes generales, estratégicos y de mejoramiento continuo de la entidad, con base en las necesidades identificadas, la información que recibe de las diferentes áreas de la Institución, así como también a las disposiciones presupuestales aplicables.

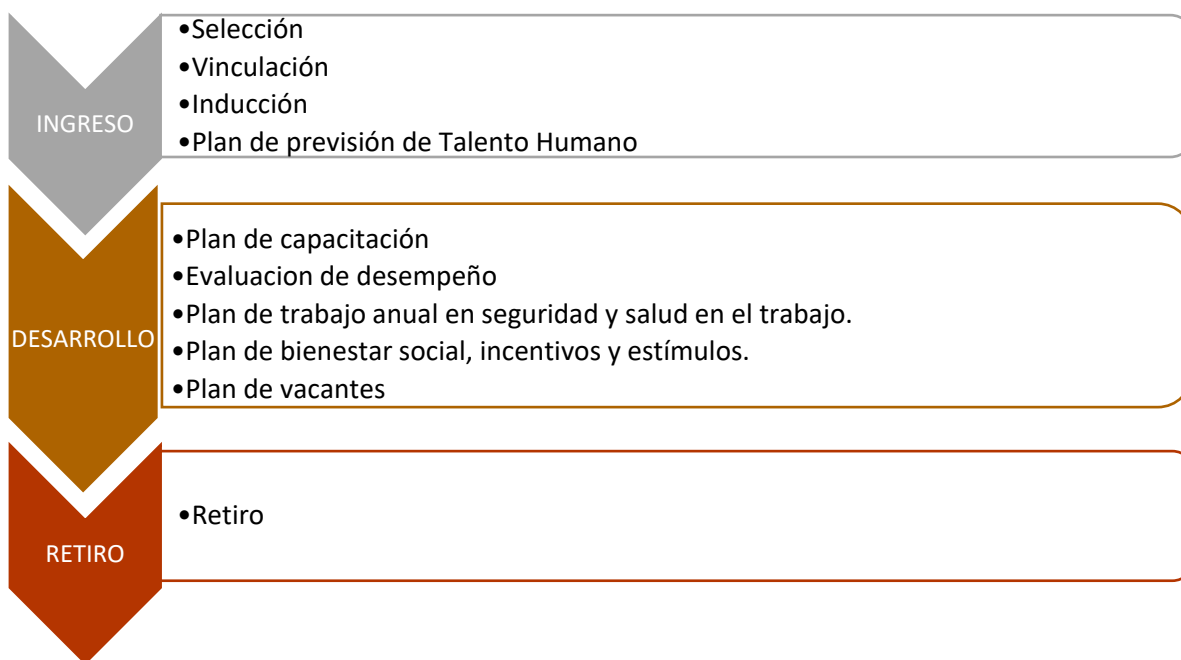
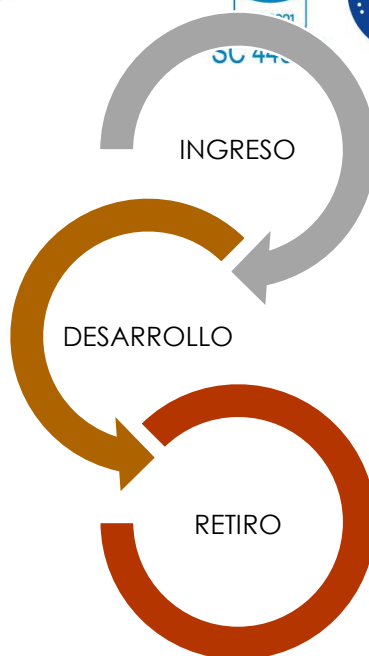
11. MODELO INTEGRADO DE GESTIÓN ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO

Que la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano según el Modelo Integrado de Planeación y Gestión establece que, tanto para la planeación como para la evaluación del talento humano en las entidades públicas, éstas deben tener una caracterización de los empleos que integran su planta de personal (Perfiles, funciones, naturaleza de los empleos, vacantes, entre otros).

Que el Hospital La Buena Esperanza de Yumbo, Empresa Social del Estado, fijo la planta de cargos del Hospital mediante acuerdo GGH-002-004 del 28 de mayo de 2007.



Miembro de la
**Red GLOBAL de HOSPITALES
VERDES y SALUDABLES**
www.hospitalesporlasaludambiental.org



Hospital La Buena Esperanza De Yumbo E.S.E.
Carrera 6 Calle 10 esquina - Barrio Uribe Uribe - Pbx 602 695 9595
NIT 800030924-0
YUMBO - VALLE

www.hospitaldeyumbo.gov.co
labuenaesperanza@hospitaldeyumbo.gov.co



Miembro de la
**Red GLOBAL de HOSPITALES
VERDES y SALUDABLES**
www.hospitalesporlasaludambiental.org

11.1. INGRESO

El Hospital la Buena Esperanza de Yumbo E.S.E, en aras de contar con un Talento Humano idóneo y comprometido y en cumplimiento de los objetivos institucionales, tendrá como principio de ingreso de los servidores públicos el mérito, garantizando la provisión oportuna y eficaz de los empleos de la entidad sin importar el tipo de vinculación; el área de Talento Humano verifica que el personal acredite los requisitos definidos para cada empleo.

SELECCIÓN: Todo aspirante a ocupar un empleo en el Hospital la Buena Esperanza de Yumbo E.S.E, deberá cumplir con el perfil del cargo definido en el Manual de Funciones y Competencias, para ello se realiza estudio y análisis de hoja de vida con verificación de requisitos, legalidad de títulos y entrevista.

VINCULACIÓN: siguiendo las disposiciones de la ley a Ley 909 de 2004, su propósito es buscar e identificar los candidatos más idóneos para proveer las vacantes, teniendo como referentes el servicio público, la entidad y el cargo. La provisión de los empleos está sujeta a las disposiciones legales aplicables según la naturaleza y clasificación de los empleos definidos en la planta de personal del Hospital.

INDUCCIÓN: el Hospital adelantará las actividades de inducción, para todo el personal nuevo, en aras de garantizar la adecuada incorporación a las labores y cultura organizacional.

11.2. DESARROLLO

El Hospital la Buena Esperanza de Yumbo E.S.E en busca del bienestar de sus empleados en el desarrollo de su ejercicio laboral establecerá acciones relacionadas con la capacitación, bienestar, Incentivos, seguridad y salud en el trabajo y toda aquella actividad que Apunte al crecimiento de la productividad y la satisfacción permanente de los servidores.

11.3. RETIRO

El ciclo laboral de los servidores se cierra con la desvinculación o retiro, tema a veces poco tenido en cuenta en las entidades pero que cobra importancia con la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.



Miembro de la
**Red GLOBAL de HOSPITALES
VERDES y SALUDABLES**
www.hospitalesporlasaludambiental.org

El cual se enfoca en comprender las razones de la deserción del empleo público con el fin de que la entidad encuentre los mecanismos para evitar el retiro de personal calificado, así mismo, es necesario atender el retiro por pensión que supone una ruptura en la vida del servidor. Para atender tales situaciones se ha previsto la desvinculación asistida.

En esta etapa el Hospital la Buena Esperanza de Yumbo E.S.E se sujeta a lo establecido en la constitución y la ley, realizando las siguientes actividades:

- Los funcionarios son objeto de la valoración médica de retiro, y se garantiza una desvinculación asistida y la preparación del pre pensionado a través de los Programas de Bienestar.
- El área de Talento Humano solicita al funcionario el trámite de la declaración juramentada de Bienes y Rentas y formato de egreso de personal, en señal de paz y salvo.
- El Hospital garantiza la liquidación definitiva de las prestaciones sociales a que tenga derecho el funcionario, dentro del término establecido en la Ley.

12. PLANES INTEGRADOS DE TALENTO HUMANO

Para la vigencia 2026 Hospital la Buena Esperanza de Yumbo E.S.E adopta los diferentes planes que tienen como objetivo integrarse con el desarrollo institucional y alcanzar el logro de la gestión estratégica del talento humano, de esta manera se adoptan seis planes que se desarrollan desde el área de Talento Humano.

1. Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos.
2. Plan de Previsión de Talento humano.
3. Plan Institucional de Capacitación.
4. Plan Estratégico de Talento Humano.
5. Plan Anual de Vacantes.
6. Plan de trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Con el objetivo de llegar a una implementación exitosa de los planes integrado el Hospital debe desarrollar las siguientes etapas.



1. **DISPOSICIÓN DE LA INFORMACIÓN:** se debe contar con información oportuna y actualizada que permita tener insumos confiables para el éxito de la gestión.
2. **DIAGNOSTICAR LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO:** En esta etapa se tiene como un instrumento el autodiagnóstico de la dimensión del talento humano, emanado desde el nuevo modelo integrado de Gestión y planeación MIPG. el cual nos permite identificar el estado en que se encuentra la entidad, y de esta manera identificar las estrategias y los planes a desarrollar en el Hospital con orientación hacia dicha dimensión.
3. **ELABORAR DEL PLAN DE ACCIÓN:** como respuesta al autodiagnóstico de la dimensión del talento humano y una vez se haya identificado las debilidades que se presentan en la entidad, se diseñan los planes de acción con base en el instrumento mencionado.
4. **IMPLEMENTACIÓN PLAN DE ACCIÓN:** Con el objetivo de obtener resultados de impacto en la gestión estratégica del talento humano, se inicia la implementación de los planes de acción, enfocados al Talento Humano de la entidad, durante todo su ciclo (ingreso, desarrollo y retiro).
5. **EVALUACIÓN LA GESTIÓN:** El área de Talento Humano deberá establecer los mecanismos para realizar evaluación y seguimiento a los planes de trabajo establecidos por el Hospital, de manera que permita identificar los avances alcanzados en la implementación e impacto sobre la entidad y los objetivos establecidos.

PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO: Anualmente el Hospital la Buena Esperanza de Yumbo E.S.E, desarrolla como un componente del Talento humano, el Plan de Previsión del Talento humano el cual sirve como una herramienta de gestión que permita establecer las necesidades de personal que se requiera en la entidad para el cumplimiento de sus objetivos institucionales, y de la manera de proveer las vacantes de personal como respuesta al Plan Anual de Vacantes.

El Plan de Previsión del recurso humano se sustenta bajo los siguientes lineamientos:



ANÁLISIS NECESIDAD DE PERSONAL

ESTUDIO TÉCNICO MODERNIZACIÓN DE INSTITUCIONAL

En la vigencia 2025 el Hospital La Buena Esperanza de Yumbo, ajustó el Manual Específico de Funciones y de Competencias laborales de la planta de personal del Hospital, que responda a las necesidades propias de la entidad y a los criterios establecidos por normatividad vigente, tanto en materia de empleo público como estándares aplicables al sector salud, así como las disposiciones de la función pública. Se actualizó el Manual de Funciones Institucional.

En diciembre de 2024 el Hospital La Buena Esperanza de Yumbo mediante ACUERDO No. JDH-001-001-011 del 11 de septiembre de 2025, actualizó el manual específico de funciones y de competencias laborales de la planta de personal del Hospital La Buena Esperanza de Yumbo Empresa Social del Estado.

ANÁLISIS DE PLANTA ACTUAL.

La planta de personal aprobada para el Hospital la Buena Esperanza de Yumbo E.S.E está conformada por un total de noventa y cinco (95) empleos, distribuidos de la siguiente forma, según clasificación por tipo de vinculación y nivel jerárquico:

NIVEL	PERIODO FIJO	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	ENCARGO	CARRERA ADMINISTRATIVA	PROVISIONALIDAD	VACANTE	TOTAL
DIRECTIVO	1	3					4
ASESOR	1	1					2
PROFESIONAL		2		6	12	2	22
TÉCNICO			1	2	3		6
ASISTENCIAL			1	10	30	3	44
TRAB OFICIALES	17						17
	19	6	2	18	45	5	95

Analizando las vacantes que se reportan, se tiene que la planta se encuentra provista en un 94.47 %. Entre los cargos provistos, se encuentran 47 en vacancia definitiva y 1 en vacancia temporal, y 50 están reportados a la Comisión Nacional del Servicio Civil, de los cuales 2 se encuentran provistas mediante la modalidad de encargo y 45 en nombramiento provisional. Igualmente se encuentran vacantes los dos cargos profesionales de los Médicos del Servicio Social Obligatorio.



Miembro de la
**Red GLOBAL de HOSPITALES
VERDES y SALUDABLES**
www.hospitalesporlasaludambiental.org

PROVISIÓN DE VACANTES DEFINITIVAS DE EMPLEOS DE CARRERA MEDIANTE CONCURSO DE MÉRITOS.

En la vigencia 2022 el Hospital la Buena Esperanza de Yumbo E.S.E, firmó el Proyecto de Acuerdo con La Comisión Nacional del Servicio Civil, por el cual se convoca y se establecen reglas del proceso de selección en las modalidades de Ascenso y Abierto para proveer los empleos en vacancia definitiva pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la entidad.

El Hospital tiene presupuestado los recursos para la Convocatoria de las Empresas Sociales del Estado, la cual fue suspendida por la Comisión Nacional del Servicio Civil, según oficio con Radicación No. 20182110097641 del 08 de febrero de 2018 y para la vigencia actual también se tiene provisionado el recurso para cubrir la convocatoria y que se reinició en el año 2022.

Se espera la provisión por mérito con listas de elegibles de cuarenta y cinco (50) reportados en la Oferta Publica de Empleos de Carrera-OPEC.

PROVISIÓN TRANSITORIA DE EMPLEOS VACANTES.

El Hospital proveerá transitoriamente a través del encargo y excepcionalmente a través del nombramiento provisional sin ninguna restricción más que los derechos de carrera.

PLAN ANUAL DE VACANTES: el área de Talento Humano establece las directrices y define los instrumentos para obtener información que permita hacer la programación de las convocatorias y la provisión de los empleos requeridos para satisfacer las necesidades de personal de las áreas del Hospital.

Por lo anterior, el Plan Anual de Vacantes es el instrumento de planificación, administración y actualización de la información relacionada con los empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia definitiva y su provisión; a su vez, permite contar con la información de la oferta real de empleos de la entidad.

La información registrada en el Plan Anual de Vacantes corresponde al reporte de cargos vacantes en todos sus niveles, así como del tipo de situación administrativa (en Encargo, Provisional y no Provisto) en los que se encuentran.

Hospital La Buena Esperanza De Yumbo E.S.E.
Carrera 6 Calle 10 esquina - Barrio Uribe Uribe - Pbx 602 695 9595
NIT 800030924-0
YUMBO - VALLE

www.hospitaldeyumbo.gov.co
labuenaesperanza@hospitaldeyumbo.gov.co



El Plan Anual de Vacantes, se desarrollará teniendo en cuenta las directrices que establezca el Gobierno Nacional a través del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP y la Comisión Nacional del Servicio Civil

EMPLEADOS DE PLANTA DEL HOSPITAL A DICIEMBRE 2025	TOTAL
CARRERA ADMINISTRATIVA	20 (INCLUIDOS 2 EN ENCARGO)
PERIODO FIJO	2
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	6
PROVISIONALIDAD	45
TRABAJADORES OFICIALES	17
VACANTES	5
TOTAL EMPLEADOS DE PLANTA	95

VACANTE A PROVEER POR NIVELES

NIVEL PROFESIONAL	No. CARGOS
MEDICO 8 HORAS	1
MEDICO 6 HORAS	3
MEDICO 4 HORAS	3
ENFERMERÍA	1
ODONTOLOGO	1
PROFESIONAL AREA SALUD	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	2
TOTAL PROFESIONALES	12

NIVEL TÉCNICO	No. CARGOS
TECNICO AREA SALUD	2
TECNICO OPERATIVO	1
TECNICO ADMINISTRATIVO	1
TOTAL NIVEL TECNICO	4

NIVEL ASISTENCIAL	No. CARGOS
AUXILIAR AREA SALUD (ODONTOLOGIA)	2
AUXILIAR AREA SALUD (LABORATORIO)	3
AUXILIAR AREA SALUD (PROMOTOR)	10
AUXILIAR ENFERMERIA	13
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	6
TOTAL NIVEL ASISTENCIAL	34

Hospital La Buena Esperanza De Yumbo E.S.E.
Carrera 6 Calle 10 esquina - Barrio Uribe Uribe - Pbx 602 695 9595
NIT 800030924-0
YUMBO - VALLE

www.hospitaldeyumbo.gov.co
labuenaesperanza@hospitaldeyumbo.gov.co



Miembro de la
**Red GLOBAL de HOSPITALES
VERDES y SALUDABLES**
www.hospitalesporlasaludambiental.org

FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN: El Hospital la Buena Esperanza de Yumbo E.S.E en busca del bienestar de sus empleados en el desarrollo de su ejercicio laboral establecerá acciones relacionadas con la Capacitación, Bienestar, Incentivos, Seguridad y Salud en el Trabajo y toda aquella actividad que apunte al crecimiento de la productividad y la satisfacción permanente de los servidores.

Conforme con lo establecido por la Constitución y la Ley y en respuesta a las necesidades identificadas, la entidad formula anualmente, el plan institucional de capacitación, este plan se debe desarrollar de manera participativa con las diferentes áreas del Hospital y la participación de la Comisión de Personal, con la aprobación de la Gerencia y es objeto de control, seguimiento y evaluación para medir el impacto y los resultados obtenidos. Así mismo La entidad programa y asigna los recursos económicos necesarios para la ejecución del plan institucional capacitación.

Para la construcción y formulación del plan institucional de capacitación, se analizan los siguientes insumos:

- Anualmente la Subgerencia Administrativa envía un comunicado a los jefes o responsables de cada Proceso/Subproceso con el fin de que los empleados realicen propuestas y determinar necesidades comunes entre los colaboradores, igualmente se tendrá en cuenta las necesidades de formación como resultado de las evaluaciones de desempeño.
- Con esta información la Subgerencia administrativa a través del área de Talento Humano se encarga de realizar y priorizar el Plan de Capacitaciones con el apoyo de los jefes o responsables de los procesos/subprocesos y la Comisión de Personal según literal b, artículo 11 del decreto 1567 de 1998.
- El plan institucional de Capacitación para la vigencia 2026, será implementado en el mes de marzo.
- Una vez esté aprobado el Plan Institucional de Capacitación, se hace entrega de copia controlada a Gerencia y Subgerencias para su implementación y seguimiento.



El elemento esencial para la definición en temas de capacitación fue la información obtenida de las necesidades individuales y necesidades de los jefes de cada Subgerencia, además de las actualizaciones normativas y legales; se centra en una lectura de resultados de gestión que pretende el mejoramiento continuo a partir del fortalecimiento conceptual.

Informes de auditorías internas o externas, elementos de detección que por su funcionabilidad soporta ausencia o carencia de integridad para el desarrollo efectivo de la función administrativa.

Teniendo en cuenta que, durante la vigencia de 2025, el Hospital La Buena Esperanza de Yumbo E.S.E., desarrolló 62 capacitaciones en su proceso de formación general, seminarios, actualizaciones, para la vigencia 2026, el objetivo es poner en práctica todos los conocimientos adquiridos y generar una mejor cultura en el servicio efectivo.

Mediante Resolución GGH-001-002-0040 de fecha 14 de enero de 2025, se adoptó EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN del Hospital La Buena Esperanza De Yumbo ESE para la vigencia 2025, para un total de 63 capacitaciones programadas; el cual desarrolló las siguientes capacitaciones:

Estrategia de la Gestión

Jornadas de Capacitación sin costo (Apoyo de entidades o Participación de colaboradores de la Entidad).	60 Capacitaciones.
---	--------------------

- No. De Capacitaciones realizadas por Subgerencia Científica 56 de 56
- No. De Capacitaciones realizadas por Subgerencia Administrativa 2 de 3
- No. De Capacitaciones realizadas por Subgerencia en gestión de la calidad 4 de 4
- No. de Capacitaciones realizadas en el 2025: 62 / 63
- Promedio mensual a ejecutar: 5 Capacitaciones
- % Ejecutado del plan de capacitaciones 2025: 98



SISTEMA DE ESTÍMULOS E INCENTIVOS: a fin de reforzar el buen desempeño, incrementar la satisfacción de los servidores y aumentar las probabilidades de ocurrencia de resultados con calidad, es necesario adelantar acciones de carácter motivacional. Para ello se ha definido que al interior de las entidades públicas se aborden los temas de: Reconocimiento e Incentivos por Desempeños Sobresalientes, Calidad de vida laboral y atención a las áreas de Protección y Seguridad social.

La Institución implementa anualmente el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, a partir de las iniciativas y necesidades identificadas de los servidores públicos.

- Los planes, programas y proyectos propenden por el mejoramiento de la calidad de vida laboral, la protección y servicios sociales, buscando la motivación, seguridad, satisfacción y compromiso del cliente interno a fin de mejorar los niveles de eficiencia, eficacia y productividad institucional, favoreciendo el desarrollo personal y de su familia.
- Las actividades y grupos de beneficiarios se fijan bajo criterios de equidad, eficiencia y mayor cobertura institucional, armonizando con las políticas generales y las necesidades particulares.

El Bienestar de todo ser humano y en este caso tiene el objetivo de brindar estabilidad y/o equilibrio, teniendo en cuenta que se debe de tener una buena relación a nivel social, familiar y social, esto a su vez que le permita crecer no solo a nivel personal sino en la interacción diaria con su entorno.

Por tal motivo el Plan de Bienestar estímulos e incentivos debe de estar encaminado a lograr todas estas características, con la finalidad de propiciar un buen ambiente de trabajo, en donde la motivación sea la base para lograr la satisfacción del empleado al realizar las labores diarias en su ámbito laboral, generándole compromiso, entrega y sentido de pertenencia con la Institución.

ANÁLISIS

El diagnóstico de necesidades del Hospital la Buena Esperanza de Yumbo E.S.E., cuenta con el formato Encuesta de Necesidades y Expectativas, Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos GAGA-FOR-054 Invitando a todo el personal de la institución, con el fin de conocer las necesidades y expectativas del personal.



Miembro de la
**Red GLOBAL de HOSPITALES
VERDES y SALUDABLES**
www.hospitalesporlasaludambiental.org

Se tabula esta información y se presenta a la Comisión de Personal invitando al Gerente del Hospital con quien se analizó las solicitudes, determino prioridades y destinar los recursos para cada uno de los rubros.

El plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos contiene los siguientes programas:

PROGRAMA

- PROGRAMA DE EDUCACIÓN FORMAL Y NO FORMAL
- PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN
- NIVEL ORGANIZACIONAL
- ACTIVIDADES DEPORTIVAS
- INCENTIVOS EMPLEADOS

➤ CLIMA LABORAL

El "Clima Laboral" es el medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano. Influye en la satisfacción y por lo tanto en la productividad. Está relacionado con el "saber hacer" del directivo, con los comportamientos de las personas, con su manera de trabajar y de relacionarse, con su interacción con la empresa, con las maquinas que se utilizan y con la propia actividad de cada uno.

Es el ambiente propio de la organización, producido y percibido por el individuo de acuerdo a las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional. El cual se expresa por variables que orientan su creencia, percepción, grado de participación y actitud. Determinando su comportamiento, satisfacción y nivel de eficiencia en el trabajo.

➤ APLICACIÓN

Durante el periodo del mes de febrero se realizará la encuesta de Medición del Clima Laboral en el Hospital La Buena Esperanza de Yumbo E.S.E de la vigencia 2023, formato GAGA-FOR-048, dicha encuesta se aplicará a empleados de planta y colaboradores de la institución en las diferentes áreas.



Miembro de la
**Red GLOBAL de HOSPITALES
VERDES y SALUDABLES**
www.hospitalesporlasaludambiental.org

La encuesta busca evaluar el grado de satisfacción de los encuestados frente a las variables de:

- **Orientación Organizacional** (Misión, Objetivos; Estrategias, Valores y Políticas del Hospital La Buena Esperanza de Yumbo E.S.E.).
- **Administración del Talento Humano** (Procesos organizacionales orientados a una adecuada ubicación de sus respectivos cargos y capacitación, bienestar y satisfacción, con el objetivo de favorecer su crecimiento personal y profesional).
- **Estilos de Dirección** (Conocimientos y habilidades gerenciales aplicadas en el desempeño de las funciones del área. Rasgos y métodos personales para guiar a individuos y grupos hacia la consecución de un objetivo).
- **Comunicación e Integración** (Orientado a fortalecer la identificación y relación entre los miembros de la entidad).
- **Trabajo en grupo** (Formado por un número determinado de personas que trabajan de manera interdependiente y aportando habilidades complementarias para el logro de un propósito común con el cual están comprometidas y del cual se sienten responsables).
- **Capacidad profesional** (Conjunto de conocimientos, habilidades, motivaciones y comportamientos personales de los funcionarios, que en forma integrada, constituyen lo requerido para garantizar su buena autoestima, confiabilidad y buenos aportes en el cargo que desempeñan).
- **Medio Ambiente Físico** ((Iluminación, ventilación, estímulos visuales y auditivos, aseo, orden, seguridad, mantenimiento locativo) y que, en conjunto, inciden positiva o negativamente en el desempeño laboral de los servidores públicos).

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO: la evaluación es un instrumento para el mejoramiento de los servidores públicos, con el enfoque hacia el desempeño con resultados y a la identificación de las fortalezas y debilidades respecto de conocimientos, habilidades y actitudes del mismo.



Miembro de la
**Red GLOBAL de HOSPITALES
VERDES y SALUDABLES**
www.hospitalesporlasaludambiental.org

- El desempeño laboral de la totalidad del personal del hospital, es objeto de evaluación con el fin de determinar su permanencia y desarrollo en el servicio, fundamentado en los principios y valores constitucionales e institucionales.
- La Evaluación de Desempeño se realiza en los términos, periodicidad, instrumentos y eventos que señale la ley y el sistema adoptado o desarrollado por la entidad.
- La Comisión de Personal cumple con las funciones de vigilancia y control, que le han sido asignadas dentro de éste Proceso.
- De los resultados de la evaluación del desempeño debe producirse un plan de mejoramiento individual; cada área y cada persona recibirá la correspondiente retroalimentación.

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: El Hospital La Buena Esperanza de Yumbo E.S.E considera el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), como un propósito fundamental con el cual se logrará un ambiente de trabajo idóneo para la preservación y mejoramiento del estado de salud de todos sus trabajadores, colaboradores y bienes materiales articulados en un Sistema de Gestión de Calidad. Es esta la razón el Hospital La Buena Esperanza de Yumbo E.S.E se compromete en la prevención de los riesgos y la promoción de la salud, procurando ambientes de trabajo sanos para todos sus colaboradores, generando procesos seguros, espacios físicos adecuados para el buen desempeño de las funciones, , y fomentar en el personal conciencia de auto cuidado, de igual forma y de acuerdo a la normatividad vigente en materia ambiental se compromete al uso racional de los recursos y a minimizar el impacto ambiental de sus operaciones y servicios, para evitar efectos adversos sobre sus empleados, la comunidad el medio ambiente y prevenir el consumo de alcohol tabaco y sustancias psicoactivas.

De la misma forma se diseñan a partir de esta priorización los Programas de Vigilancia Epidemiológica como línea de acción e intervención de factores de riesgo de alta incidencia y repercusión en la población trabajadora

FORMULACIÓN DEL PLAN: El decreto 1072 de 2015, recoge un conjunto de directrices en materia laboral que deben de cumplir todas las organizaciones y entre tales requisitos se encuentra el referente al imperativo de implementar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.



Miembro de la
**Red GLOBAL de HOSPITALES
VERDES y SALUDABLES**
www.hospitalesporlasaludambiental.org

De la misma manera la Institución bajo la asesoría de la ARL, ha asumido la guía técnica emitida por el Ministerio de Trabajo "Guía técnica de implementación del SG-SST".

De la misma forma, se ha articulado el acompañamiento de la ARL POSITIVA, quien suministra toda la asesoría, soporte técnico y organizacional para la evaluación inicial, diseño e implementación del SG-SST.

DESARROLLO DEL PLAN

El decreto 1072 de 2015, y la Resolución 0312 de 2019 recogen un conjunto de directrices en materia laboral que deben de cumplir todas las organizaciones y entre tales requisitos se encuentra el referente al imperativo de implementar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

De la misma manera la Institución bajo la asesoría de la ARL, ha asumido la guía técnica emitida por el Ministerio de Trabajo "Guía técnica de implementación del SG-SST"

De la misma forma, se ha articulado el acompañamiento de la ARL COLMENA, quien suministra toda la asesoría, soporte técnico y organizacional para la evaluación inicial, diseño e implementación del SG-SST

Evaluación Inicial: Fase en la cual se identifica las debilidades en Seguridad y Salud en el Trabajo para que a partir de allí establecer un plan de acción en conjunto con ARL.

Plan de mejoramiento conforme a la evaluación inicial: Etapa en la cual se definieron las acciones necesarias para corregir las debilidades encontradas en la evaluación inicial, y en la cual se diseñó el SG-SST con su respectivo Plan de trabajo.

Ejecución: Etapa actual en la que se está implementando conforme a los periodos establecidos por ministerio para la presente vigencia.

Seguimiento y mejora: Etapa de vigilancia preventiva y mejora continua a la implementación del SG-SST. Se Realizará autoevaluación bajo la asesoría de la ARL, y se incorporará al plan de trabajo anual correspondiente al año 2024, teniendo en cuenta de la misma manera los resultados de las auditorías internas realizadas dentro del Sistema de Calidad de la Institución.

Inspección, vigilancia y control: Etapa ejecutada directamente por el Ministerio de Trabajo y demás entes competentes que no es más que la revisión del cumplimiento de la norma por parte de todas las Instituciones y empresas.



Miembro de la
**Red GLOBAL de HOSPITALES
VERDES y SALUDABLES**
www.hospitalesporlasaludambiental.org

13. FORMULACIÓN DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA

La Planeación de la Gestión del Talento Humano del Hospital se estructura a través de los planes anuales de Capacitación, Bienestar e Incentivos, Seguridad y Salud en el trabajo y el Plan de Vacantes, de conformidad con los lineamientos establecidos en las normas vigentes.

Dentro el plan estratégico del talento humano de la vigencia 2026, se definieron las siguientes líneas estratégicas prioritarias de gerencia del talento humano, relacionadas a continuación:

NORMATIVIDAD	LINEA ESTRATEGICA	OBJETIVO	ESTRATEGIA	ACCIONES
1. Decreto 648 de 2017	1. Concurso de Méritos	Fortalecer los procesos de selección, retención y desvinculación de los servidores del Hospital.	Gestión del Talento Humano	desarrollar y actualizar el Plan Anual de Vacantes
2. Ley 909 de 2004	2. Plan Anual de Vacantes			Determinar la orientación en los temas conducentes al desarrollo humano integral, articulando las estrategias institucionales
1. Ley 909 de 2004	1. Plan Institucional de Bienestar social, estímulos e incentivos	Mejoramiento de las condiciones de vida laboral	Cultura y Clima Organizacional	Articular y establecer políticas orientadas a mejorar la calidad de vida de los servidores.
				Programa de incentivos a los servidores públicos. Medición y Mejoramiento del Clima Organizacional.
2. Decreto 1567 de 1998	2. Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo			Desarrollar acciones, estrategias e intervenciones en materia de Salud Ocupacional que contribuyan a la recuperación de condiciones laborales adecuadas, al bienestar integral y a la estabilidad mental y física de los servidores públicos, buscando incrementar la productividad.
1. Decreto 1227 de 2005	Plan Institucional de Capacitación	Establecer un plan de capacitación, orientado a formar, fortalecer y potenciar las competencias, según las necesidades evidenciadas	Formación del Talento Humano	Determinar necesidades de formación, actualización, fortalecimiento o potenciación de competencias del personal.
2. Decreto 4665 de 2007				Determinar necesidades de inducción, reinducción y entrenamiento
3. Decreto 1083 de 2015				Elaborar y Ejecutar el Plan Institucional de Capacitación. Evaluar el impacto del Plan Institucional de Capacitación
1. Ley 909 de 2004	evaluación de desempeño laboral	Fortalecer el proceso de evaluación de desempeño laboral, a fin de garantizar que sea desarrollado en los términos que establece la CNSC	Evaluación de la Gestión	Desarrollar e implementar estrategias orientadas a establecer la evaluación del desempeño como una cultura de la entidad. Sensibilizar al personal sobre la importancia de los procesos de evaluación. Informe consolidado de Evaluación del Desempeño para la toma de decisiones.



Miembro de la
**Red GLOBAL de HOSPITALES
VERDES y SALUDABLES**
www.hospitalesporlasaludambiental.org

14. SEGUIMIENTO

El seguimiento de este plan se realizará a través del cumplimiento de los indicadores definidos para algunos de los planes que integran el componente de Talento Humano, mediante el instrumento de política diseñado para la verificación y medición de la evolución de MIPG, auditorías internas, modelo estándar de control interno y demás instrumentos que permitan evaluar la gestión del talento humano.

15. ANEXOS

ANEXO 1. Plan anual de vacantes

ANEXO 2. Plan de previsión de recurso humano.

ANEXO 3. Plan institucional de Plan de bienestar social, incentivos y estímulos.

ANEXO 4. Plan Institucional de Capacitación

ANEXO 5. Plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo



Miembro de la
**Red GLOBAL de HOSPITALES
VERDES y SALUDABLES**
www.hospitalesporlasaludambiental.org

16. BIBLIOGRAFIA

- 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.
- Ley 489 de 1998, Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional.
- Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública.
- Decreto 648 del 19 de abril de 2017 por medio del cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- Departamento Administrativo de la Función Pública, DAFP, Guía Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

Claudia S.

CLAUDIA JIMENA SÁNCHEZ ALCALDE
Gerente

REVISÓ Dr. CARLOS EDUARDO ZULETA USMA
Subgerente Administrativo y Financiero

Elaboró Claudia CB.

Hospital La Buena Esperanza De Yumbo E.S.E.
Carrera 6 Calle 10 esquina - Barrio Uribe Uribe - Pbx 602 695 9595
NIT 800030924-0
YUMBO - VALLE

www.hospitaldeyumbo.gov.co
labuenaesperanza@hospitaldeyumbo.gov.co