
	<b>E.S.E. HOSPITAL SAN AGUSTIN DE FONSECA</b>		
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>		
VIGENCIA: 15-01-2026	CODIGO:	VERSION:	Página: 1 de

## E.S.E. HOSPITAL SAN AGUSTIN DE FONSECA

### Plan Estratégico de Talento Humano

**2026**

Elaboro: Alex Romero Torres	Reviso: Midelin Paola Daza Martínez Erika Egea Robles	Aprobó: Diana Milena Molina Peñaranda
Cargo: Profesional Universitario Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario: Control Interno – Auditor de Calidad	Cargo: Gerente


	<b>E.S.E. HOSPITAL SAN AGUSTIN DE FONSECA</b>		
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>		
VIGENCIA: 15-01-2026	CODIGO:	VERSION:	Página: 1 de

## CONTENIDO

### INTRODUCCION

1. Generalidades
2. Marco Legal
3. Alcance
4. Objetivos
  - 4.1 Objetivo General
  - 4.2 Objetivos Específicos
5. Proceso de Planeación del Talento Humano
6. Estrategias de Talento Humano 2026
7. Seguimiento, Control y Mejora

Elaboro: Alex Romero Torres	Reviso: Midelin Paola Daza Martínez Erika Egea Robles	Aprobó: Diana Milena Molina Peñaranda
Cargo: Profesional Universitario Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario: Control Interno – Auditor de Calidad	Cargo: Gerente

	<b>E.S.E. HOSPITAL SAN AGUSTIN DE FONSECA</b>		
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>		
VIGENCIA: 15-01-2026	CODIGO:	VERSION:	Página: 1 de

## INTRODUCCION


El presente documento argumenta su diseño como un instrumento de gestión que orienta el desarrollo del Talento Humano de la E.S.E. Hospital San Agustín, sincronizándolo con los objetivos estratégicos planteados en el plan de desarrollo institucional 2024-2027. Esto implica la formación de una cultura organizacional que fomente el crecimiento, la productividad y el desempeño excepcional, con base en los procesos de ingreso, desarrollo y retiro del personal.

Este documento busca fortalecer la capacidad organizacional de la E.S.E. Hospital San Agustín a través de la gestión eficiente del talento humano, garantizando un entorno laboral que fomente el bienestar, la formación continua y la humanización en la prestación de los servicios de salud.

Para el alcance de los objetivos, se hace necesario que los colaboradores posean un conocimiento amplio en las políticas institucionales, del direccionamiento estratégico y la planificación, así como de los procesos operativos y de su papel fundamental dentro de la entidad. El conocimiento adquirido, debe fortalecer las competencias asociadas a cada cargo u obligación contratada en armonía con las necesidades institucionales y generar compromiso para el desempeño de las actividades con atributos de calidad buscando siempre la mejora y la excelencia.

Bajo estas premisas, se enfatiza el valor de la búsqueda de espacios laborales propicios que garanticen un ambiente de trabajo adecuado y la prevención de riesgos laborales. Es también importante reconocer la importancia del autocuidado. Esta premisa no solo satisface las necesidades individuales de los colaboradores sino también las de sus familias, contribuyendo al mejoramiento de la calidad de vida. Este es un compromiso con la excelencia en la prestación de los servicios de salud de la entidad.


Elaboro: Alex Romero Torres	Reviso: Midelin Paola Daza Martínez Erika Egea Robles	Aprobó: Diana Milena Molina Peñaranda
Cargo: Profesional Universitario Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario: Control Interno – Auditor de Calidad	Cargo: Gerente

	<b>E.S.E. HOSPITAL SAN AGUSTIN DE FONSECA</b>		
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>		
VIGENCIA: 15-01-2026	CODIGO:	VERSION:	Página: 1 de

## 2. Marco Legal

- Decreto 1567 de 1998: Por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- Ley 909 de 2004: Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 1227 de 2005: Reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998.
- Sistema de Gestión de la Calidad y MECI: El numeral 6.2 Talento Humano de la norma NTCGP: 1000 y el MECI, dentro del Módulo Control de Planeación y Gestión cuenta con el componente Talento Humano.
- Decreto 1083 de 2015 del Departamento Administrativo de la Función Pública: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función pública.
- Decreto 1072 del 26 de 2015: Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el trabajo).
- MIPG: Manual Operativo - Dimensión 1
- Resolución 1111 del 27 de 2017 Define los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud.

Elaboro: Alex Romero Torres	Reviso: Midelin Paola Daza Martínez Erika Egea Robles	Aprobó: Diana Milena Molina Peñaranda
Cargo: Profesional Universitario Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario: Control Interno – Auditor de Calidad	Cargo: Gerente

	<b>E.S.E. HOSPITAL SAN AGUSTIN DE FONSECA</b>		
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>		
VIGENCIA: 15-01-2026	CODIGO:	VERSION:	Página: 1 de

### 3. Alcance

Este documento aplica a los colaboradores de la E.S.E. Hospital San Agustín de Fonseca.

### 4. Objetivos


#### 4.1 Objetivo General

Fortalecer el Talento Humano en la E.S.E. Hospital San Agustín mediante estrategias y programas orientados al desarrollo integral de los servidores públicos, promoviendo un entorno laboral seguro, saludable y colaborativo, en consonancia con la plataforma estratégica institucional y las directrices del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

#### 4.2 Objetivos Específicos

- Potenciar las capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores mediante la implementación efectiva del Plan Institucional de Capacitación 2026, asegurando un desarrollo continuo que se alinee con las necesidades y metas institucionales.
- Formular y ejecutar un Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos 2026 con el propósito de contribuir significativamente en el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios de la E.S.E. Hospital San Agustín, promoviendo un entorno laboral saludable y motivador.
- Implementar y evaluar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), con el fin de minimizar riesgos laborales, reducir accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, y garantizar la seguridad del personal asistencial, administrativo y de apoyo.
- Optimizar la planificación y gestión del talento humano, asegurando una previsión eficiente de las necesidades de personal, de acuerdo con las dinámicas del hospital y los cambios normativos, garantizando la continuidad y eficiencia en la prestación del servicio de salud.
- Fortalecer la gestión del talento humano en la ESE Hospital San Agustín, garantizando la correcta aplicación de los procesos de vinculación, evaluación del desempeño y promoción interna, en concordancia con la normatividad vigente del sector salud.

Elaboro: Alex Romero Torres	Reviso: Midelin Paola Daza Martínez Erika Egea Robles	Aprobó: Diana Milena Molina Peñaranda
Cargo: Profesional Universitario Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario: Control Interno – Auditor de Calidad	Cargo: Gerente

	<b>E.S.E. HOSPITAL SAN AGUSTIN DE FONSECA</b>		
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>		
VIGENCIA: 15-01-2026	CODIGO:	VERSION:	Página: 1 de

## 5. Proceso de Planeación del Talento Humano

En la E.S.E. Hospital San Agustín, la admisión de nuevos colaboradores, creación de nuevos cargos o la modificación del plan de cargos, toma fundamento en la aplicación de las normas que, en materia laboral para el sector público, aplican. Estas eventualidades están sujetas a consulta y previa autorización de los entes asignados, cuando sea necesario, su cumplimiento estará a cargo del área de Talento Humano de la entidad juntamente con todo el nivel directivo.

El área de Talento Humano cuenta con un sistema de información de personal que mantiene la información actualizada en relación con: datos personales, vinculación, formación, ubicación laboral, área o proceso en que se desempeña y demás novedades desde el ingreso hasta su retiro.

El nivel directivo en coordinación con el área de Talento Humano debe dar solución a las necesidades de personal con base en los estudios cualitativos y cuantitativos que se realicen, priorizando conocimientos, experiencia, recursos asignados y habilidades de cada uno de los funcionarios.


La gerencia de la entidad en colaboración con el área de Talento Humano y las demás áreas podrá realizar traslados de personal en la misma dependencia, solo bajo la premisa del mejoramiento continuo e la prestación de los servicios o los procesos y, se deberá contar con los estudios respectivos donde se detallen las necesidades de personal en los diferentes procesos o dependencias.

El área de Talento Humano en compañía con el área de presupuesto diseñara los estudios técnicos financieros en materia salarial para cada vigencia y presentarla a la Gerencia de la entidad. Los incrementos salariales para cada vigencia quedaran fijados por acuerdo de junta directiva.

Para el caso de los cambios en la planta de personal, deberá ser motivado y justificado todo ingreso de nuevo funcionario o contratista a la entidad, dicha motivación debe ajustarse a razones de modernización, necesidades de servicio o mandato legal y se sustentará con estudios técnicos previos de evaluación de funciones, perfiles y mediciones de carga de trabajo, análisis de procesos estratégicos, misionales y de apoyo, así como, los respectivos estudios de orden financiero.

Los ajustes que se generen en la planta de personal deben ser bajo acto administrativo y ceñirse a la normatividad vigente.

Elaboro: Alex Romero Torres	Reviso: Midelin Paola Daza Martínez Erika Egea Robles	Aprobó: Diana Milena Molina Peñaranda
Cargo: Profesional Universitario Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario: Control Interno – Auditor de Calidad	Cargo: Gerente

	<b>E.S.E. HOSPITAL SAN AGUSTIN DE FONSECA</b>		
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>		
VIGENCIA: 15-01-2026	CODIGO:	VERSION:	Página: 1 de

## 6. Estrategias de Talento Humano 2026

Según los lineamientos de MIPG, el compromiso del área de Talento Humano es pilar en la consolidación y creación de valor público. De esta forma, se establecen estrategias que fortalezcan y contribuyan a reforzar las competencias de los servidores para alcanzar las metas institucionales.

### 6.1 Estrategia de Vinculación

Mediante esta estrategia, el área de Talento Humano buscara reclutar los mejores candidatos a través de la aplicación de herramientas de selección de personal que permitan identificar candidatos con las condiciones requeridas por la entidad en competencia, conocimiento técnico y vocación de servicio.

Este proceso destaca por su transparencia e imparcialidad y busca, a través del cumplimiento de los protocolos establecidos, identificar personal competente que aporte en la consecución de las metas, en las diferentes áreas de la entidad.

Se dará continuidad a la estrategia de crecimiento laboral, la cual se enfoca en el banco de hojas de vida del personal vigente a fin de identificar candidatos que puedan suplir condiciones específicas en cada área de servicio, de esta forma se contribuye al bienestar de los servidores ya vinculados generando motivación y sentido de pertenencia.

Se deja constancia, que la planta de personal no se vera afectada a menos que se reciba autorización e indicación explícita por parte de la gerencia de la entidad, así como su repercusión a nivel financiero.

### 6.2 Estrategia de Retiro de Empleados y Desvinculación

El área de Talento Humano determinara el índice de retiro de los funcionarios y establecerá la modalidad según corresponda (retiro voluntario, insubsistencia y despido, pensión o reestructuración) así como las proporciones por nivel que se presenten.

### 6.3 Estrategia del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

Tomando como referencia el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, en 2026 se centrarán los esfuerzos en acatar las recomendaciones y resultados derivados de los lineamientos establecidos, así como el apoyo con la ARL. Para este caso se incluyen acciones para fortalecer actividades de exámenes médicos, encuestas sobre las necesidades de bienestar y seguridad y salud en el trabajo y encuestas de satisfacción de cliente interno.

Elaboro: Alex Romero Torres	Reviso: Midelin Paola Daza Martínez Erika Egea Robles	Aprobó: Diana Milena Molina Peñaranda
Cargo: Profesional Universitario Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario: Control Interno – Auditor de Calidad	Cargo: Gerente

	<b>E.S.E. HOSPITAL SAN AGUSTIN DE FONSECA</b>		
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>		
VIGENCIA: 15-01-2026	CODIGO:	VERSION:	Página: 1 de

Todas estas actividades buscaran generar un impacto positivo en los servidores tales como:

- Estilos de vida
- Puesto de trabajo
- Salud física
- Riesgo psicosocial

Establecer programas de actividad física, estilos de vida, alimentación sana, etc. buscando crear en los colaboradores una cultura de bienestar y seguridad y salud en el trabajo, que incite al compromiso, la disminución del estrés y toma de conciencia de los riesgos de no practicar estilos de vida saludable.

#### **6.4 Estrategia de Planes de Bienestar, Estímulos e Incentivos**

Fomentar el mejoramiento de las condiciones laborales de los funcionarios y su desempeño implementando espacios de aprendizaje, conocimiento, esparcimiento e integración familiar, implementando programas que fomenten el desarrollo integral basado en las cinco dimensiones: Calidad de Vida Laboral, Recreación y Deporte, Estimulo e Incentivos, Social y Cultural e Inclusión.

#### **6.5 Estrategia Plan Institucional de Capacitación**

Fortalecer y consolidar las competencias laborales de los colaboradores de la E.S.E. Hospital San Agustín brindando capacitaciones internas y externas que permitan afianzar los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos en beneficio de los resultados institucionales.


Esta estrategia se enfoca también en contribuir al fortalecimiento de las habilidades tecnológicas facilitando el acceso a estos saberes en el momento en que sea requerido para futuras capacitaciones e información en general.

La temática de las capacitaciones programadas para el año 2026 será analizada e incluida en el Plan Anual de Capacitación vigencia 2026.

#### **6.6 Estrategia Programa de Cultura Organizacional**

Esta estrategia busca fortalecer aspectos claves para alcanzar la cultura deseada. La realización de acciones repetitivas, sistemáticas y que valore la gestión del cambio y la forma de adaptarse al mismo. La comunicación es un punto importante en este aspecto ya que promueve un ambiente de transparencia y participación, fortalece las competencias a través de la capacitación y formación continua y reconoce los esfuerzos y el compromiso del personal en lo relacionado con sus conductas y el impacto en la comunidad de la E.S.E. Hospital San Agustín.

Elaboro: Alex Romero Torres	Reviso: Midelin Paola Daza Martínez Erika Egea Robles	Aprobó: Diana Milena Molina Peñaranda
Cargo: Profesional Universitario Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario: Control Interno – Auditor de Calidad	Cargo: Gerente

	<b>E.S.E. HOSPITAL SAN AGUSTIN DE FONSECA</b>		
	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>		
VIGENCIA: 15-01-2026	CODIGO:	VERSION:	Página: 1 de

## 7. Seguimiento, Control y Mejora

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.

Elaboro: Alex Romero Torres	Reviso: Midelin Paola Daza Martínez Erika Egea Robles	Aprobó: Diana Milena Molina Peñaranda
Cargo: Profesional Universitario Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario: Control Interno – Auditor de Calidad	Cargo: Gerente