

PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2026



Elaboró:

SILVIA MARCELA SOTELO PINO
Coordinador Gestión de Talento Humano
Profesional Universitario Gr.2

Revisó:

LEONOR MILENA BAMBAGUE MENESES
Jefe Oficina Asesora Planeación

MARTHA ISABEL ANDRADE PENAGOS
Subgerente Administrativo y Financiero Gr-1

Aprobó:

JUAN CARLOS ARTEAGA CIFUENTES
Gerente HUSJ

POPAYÁN, ENERO 30 DE 2026

CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN.....	3
2.	JUSTIFICACIÓN	4
3.	MARCO NORMATIVO Y POLÍTICO	5
4.	OBJETIVOS	9
4.1	OBJETIVO GENERAL.....	9
4.2	OBJETIVO ESPECÍFICOS.....	9
5.	ALINEACIÓN ESTRATÉGICA	10
6.	DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL DEL PLAN ESTRATÉGICO	10
7.	PROGRAMAS DERIVADOS DEL PLAN ESTRATÉGICO	11
8.	METODOLOGÍAS Y ESTRATEGIAS	22
9.	DETECCIÓN DE DESVIACIONES	22
10.	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO.....	24
11.	CONCLUSIONES Y PRÓXIMOS PASOS.....	24
	• PLAN DE PREVISIÓN TALENTO HUMANO – PLAN ANUAL DE VACANTES	24
	• PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES - PIC	24
	Recomendaciones y acciones para seguir.....	25
	• PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	26
	Resumen de puntos clave	26
	Recomendaciones y acciones por seguir	27
	• PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	28
12.	ANEXOS.....	28
	TABLA DE CONTROL DE REGISTROS.....	29
14.	CONTROL DE CAMBIOS.....	29

1. INTRODUCCIÓN

El Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano del Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado consolida las acciones y estrategias a seguir para el desarrollo de los planes, programas y proyectos que contribuyan a mejorar la calidad de vida de los servidores públicos en su entorno laboral y familiar, el cual se constituye en una herramienta fundamental para la administración con la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano y con la Política de Integridad del Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG.

Dando alcance al Plan de Desarrollo Institucional 2025 - 2028 “En Alianza por una Atención Digna e Integral”, las prioridades fijadas en la dimensión de Direccionamiento Estratégico, la Planeación del MIPG, para atender las prioridades y satisfacer las necesidades de todo el talento humano de la Institución, se considera necesario incluir en el Plan Estratégico del Talento Humano de la vigencia 2026, a todos colaboradores del Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado, cualquiera sea su forma de vinculación (servidores públicos, organizaciones sindicales y contratistas)

En el Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano, es necesario considerar los demás planes inmersos en el Proceso de Gestión de Talento Humano, tales como el Plan Anual de Vacantes el cual busca determinar los atributos de calidad en el proceso de vinculación de los Servidores Públicos de la Entidad, y gestionar de acuerdo con los lineamientos establecidos su vinculación mediante el mérito. Lo anterior, de acuerdo con los perfiles y competencias definidas para atender las necesidades de los diferentes procesos de la Entidad, procesos enlazado al Plan de Previsión del Talento Humano.

Dando continuidad a la formación del trabajador hospitalario, se hace necesario fortalecer los saberes, aptitudes, habilidades, destrezas y conocimientos, por tanto, se elaborará el Plan Institucional de Capacitación (PIC) el cual tiene como objetivo general: *"Suministrar a los Servidores Públicos del Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado, las herramientas para el fortalecimiento de sus competencias, habilidades y actitudes, que incentiven su adaptación al cambio a través de estrategias de aprendizaje y crecimiento continuo, enmarcadas dentro de unos objetivos estratégicos, políticas y cultura organizacional, que busca contar*

con recurso humano altamente calificado fundamentado en un saber y evidente en un hacer, e identificado con una ética del servicio a lo público, que genere confianza a los usuarios”, lo anterior en concordancia con lo dispuesto en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 del Departamento Administrativo de la Función Pública.

Por su parte el Plan Institucional de Bienestar Social e incentivos del Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado para la vigencia 2026, se enfoca en cinco ejes estratégicos que son: Equilibrio Psicosocial, Salud Mental, Diversidad e Inclusión, Transformación Digital, Identidad y Vocación por el servidor público, de acuerdo con el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026 diseñado por el Departamento Administrativo de la Función Pública el cual incluye actividades culturales, deportivas, recreativas, vacacionales y de calidad de vida laboral que conecten a los diferentes momentos de vida de los Servidores Públicos.

En consecuencia, es necesario que las condiciones laborales del personal vinculado a la Institución se enmarquen en un adecuado ambiente de trabajo, para lograr no solo la prevención del riesgo laboral, sino un compromiso del autocuidado, todo esto, con el fin de generar la satisfacción de sus necesidades y las de su grupo familiar y así contribuyan al mejoramiento continuo de su calidad de vida, dentro de la política de talento humano.

Finalmente, es importante señalar que los contenidos del Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano para la vigencia 2026, están sujetos a modificaciones o ajustes asociadas a los efectos de las actividades, la satisfacción, asistencia, cobertura, presupuesto y prioridades institucionales, así como a situaciones administrativas que se presenten en el transcurso del proceso de implementación y desarrollo del mismo.

2. JUSTIFICACIÓN

El Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano del Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado, abarca los lineamientos preferentes para cubrir las necesidades del trabajador hospitalario, dentro del marco de planes,

programas, proyectos, metodologías y estrategias que van a brindar garantías laborales, crecimiento personal, actitudinal, profesional, un excelente clima laboral y familiar; el cual estará alineado a las directrices del Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG- que concibe al Talento Humano como una herramienta fundamental para dar cumplimiento a la misión, visión, principios y valores institucionales que enmarcan el enfoque del Plan de Desarrollo Institucional 2025-2028 *“En Alianza por una Atención Digna e Integral”*.

3. MARCO NORMATIVO Y POLÍTICO

La norma más importante que regula el talento humano en las empresas públicas y entidades del Estado en Colombia es la **Ley 909 de 2004**, la cual establece el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública. Esta ley rige la selección, ingreso, evaluación del desempeño y retiro del personal, fundamentado en el mérito. A continuación, se reseñan los principales aspectos incorporados por la norma en ese sentido:

La Ley 909 de 2004 en su artículo 14 faculta al Departamento Administrativo de la Función Pública para formular planes estratégicos de recursos humanos y definir las líneas básicas para su implementación por parte de los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva, actividad que incluye estructurar los lineamientos para introducir de forma gradual y sistemática la planeación de los recursos humanos, logrando que las entidades puedan identificar sus necesidades de personal y estructurar la gestión del talento humano.

El artículo 15 de la Ley 909 de 2004, determina que las unidades de personal de los organismos y entidades a quienes se les aplica la citada Ley, son la estructura básica de la gestión de los recursos humanos en la administración pública y tendrán como funciones:

- a) Elaborar los planes estratégicos de recursos humanos.
- b) Elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas.
- c) Elaborar los proyectos de plantas de personal, así como los manuales de funciones y requisitos, de conformidad con las normas vigentes.
- d) Determinar los perfiles de los empleos que deberán ser provistos mediante proceso de selección por méritos.

- e) Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo Ley de Empleo Público, Carrera Administrativa y Gerencia Pública - Decretos Reglamentarios Departamento Administrativo de la Función Pública con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y capacitación.
- f) Organizar y administrar un registro sistematizado de los recursos humanos de su entidad, que permita la formulación de programas internos y la toma de decisiones. Esta información será administrada de acuerdo con las orientaciones y requerimientos del Departamento Administrativo de la Función Pública.
- g) Implantar el sistema de evaluación del desempeño al interior de cada entidad, de acuerdo con las normas vigentes y los procedimientos establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

La Ley 909 de 2004, en sus artículos 14 y 15, establece como funciones de las Entidades Públicas la elaboración de Planes Anuales de Vacantes. Dichos Planes favorecerán la racionalidad de los procesos de selección que deberá adelantar la Comisión Nacional del Servicio Civil para la provisión de las vacantes en cargos de carrera administrativa.

Conforme el artículo 18 de la Ley 909 de 2004 numerales 1 y 7, el Sistema General de Información Administrativa es instrumento para la planeación, el desarrollo y la gestión de la función pública, y posibilitará que el Estado cuente con información sobre las particularidades de su fuerza laboral y así formular las políticas respectivas.

El Decreto 1083 de 2015 "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública" en su artículo 2.2.22.2.1 establece que se denominarán Políticas de Gestión y Desempeño Institucional, las políticas de Desarrollo Administrativo de que trata la Ley 489 de 1998, formuladas por el Departamento Administrativo de la Función Pública y los demás líderes, enmarcando en su numeral 3. el Talento humano.

Decreto 612 de 2018. "Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado".

Decreto 815 de 2018 "Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos"

Decreto Ley 1567 de 1998. Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, junto con las políticas de Bienestar Social, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de Programas y Proyectos que den respuesta a las necesidades de los funcionarios para su identificación y compromiso con la misión y la visión institucional. Adicionalmente en su capítulo II, Artículo 19 define: *"Las Entidades Públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto — Ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados programas de bienestar social e incentivos"*.

Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, parágrafo del Artículo 36. Establece que con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley. Se plantea el Bienestar Social bajo el concepto de factores culturalmente determinados, para aquellas necesidades humanas fundamentales de subsistencia, protección, entendimiento, participación, ocio, identidad, libertad, y a nivel del ser, tener, hacer y estar.

Además el Decreto 1083 de 2015 establece que:

"Artículo 2.2.10.1 Programas de estímulos. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social."

Artículo 2.2.10.2 Beneficiarios. Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

1. *Deportivos, recreativos y vacacionales*
2. *Artístico y culturales*
3. *Promoción y prevención de la salud.*
4. *Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.*
5. *Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.*

Artículo 2.2.10.8. Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades.

Artículo 2.2.10.9. El jefe de cada entidad adoptará anualmente el plan de incentivos institucionales y señalará en él los incentivos no pecuniarios que se ofrecerán al mejor empleado de carrera de la entidad, a los mejores empleados de carrera de cada nivel jerárquico y al mejor empleado de libre nombramiento y remoción de la entidad, así como los incentivos pecuniarios y no pecuniarios para los mejores equipos de trabajo. Dicho plan se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles para hacerlos efectivos. En todo caso los incentivos se ajustarán a lo establecido en la Constitución Política y la ley.

Artículo 22.10.10. Para otorgar los incentivos, el nivel de excelencia de los empleados se establecerá con base en la calificación definitiva resultante de la evaluación del desempeño laboral y el de los equipos de trabajo se determinará con base en la evaluación de los resultados del trabajo en equipo; de la calidad del mismo y de sus efectos en el mejoramiento del servicio; de la eficiencia con que se haya realizado su labor y de su funcionamiento como equipo de trabajo.

Parágrafo. El desempeño laboral de los empleados de libre nombramiento y remoción de Gerencia Pública se efectuará de acuerdo con el sistema de evaluación de gestión prevista en el presente decreto. Los demás empleados de libre nombramiento y remoción serán evaluados con los criterios y los instrumentos que se aplican en la entidad para los empleados de carrera.

Por otra parte, el Artículo 37 de la Ley 1952 de 2019, establece que además de los contemplados en la Constitución, la ley y los reglamentos, son derechos de todo servidor público:

- “1. Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.*
- 2. Participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales.*
- 3. Disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes”*

En esta misma línea el Artículo 38 de la Ley 1952 de 2019 señala como un deber de los servidores Públicos: numeral 42: *“Capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función”.*

4. OBJETIVOS

4.1 OBJETIVO GENERAL

Estructurar, implementar, desarrollar, fortalecer y evaluar la gestión del talento humano, a través de las estrategias establecidas para cada una de las etapas del ciclo de vida de los servidores públicos y colaboradores del Hospital, en el marco de los lineamientos de MIPG en la dimensión del Talento Humano, como centro del modelo, de tal manera que esto contribuya al mejoramiento de las capacidades, conocimientos, competencias y calidad de vida, en aras de la creación de valor público.

4.2 OBJETIVO ESPECÍFICOS

- Estructurar la actualización de los Planes Institucionales según el Decreto 612 de 2018, en concordancia con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, para realizar su respectiva publicación antes del 31 de enero de 2026.
- Fortalecer los conocimientos y habilidades del talento humano al servicio del Hospital, mediante la implementación de un Plan Institucional de Capacitación que contribuya al mejoramiento de las competencias individuales y grupales, la calidad de vida, así como al cumplimiento de la misión y visión de la Entidad.
- Hacer del Plan de Bienestar e Incentivos una herramienta estratégica al interior de la entidad, a través de la cual se genere desarrollo en todos los ámbitos de vida de los servidores públicos y colaboradores del Hospital, con el fin de fortalecer las competencias comportamentales comunes que permitan llegar al logro de las metas estratégicas del Hospital, aportando al éxito organizacional.
- Realizar el proceso de Evaluación del Desempeño con el fin de valorar el desempeño y las competencias de los servidores públicos del Hospital, así como, ofrecer a la entidad información útil que permita el mejoramiento continuo y la toma de decisiones.
- Coordinar con los terceros contratados, el seguimiento a los procesos de evaluación de sus afiliados y/o trabajadores que prestan servicios al Hospital.
- Estructurar una acción conjunta, entre el Hospital y sus colaboradores, que permita administrar eficazmente los peligros y riesgos en el sitio de trabajo, la aplicación de medidas preventivas de Seguridad y Salud y un apropiado cuidado de la salud; que propicie el mejoramiento continuo del

Subsistema de Seguridad y Salud en el Trabajo y la calidad de vida de los servidores públicos y colaboradores.

- Mantener actualizado el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales del Hospital, de conformidad con las disposiciones legales vigentes.
- Establecer estrategias para el logro de un trabajo articulado con las asociaciones sindicales y sus asociados partícipes, en pro del cumplimiento de la misión la visión institucional.
- Avanzar en el proceso de Formalización Laboral con el propósito de dar cumplimiento a lo dispuesto en el Artículo 82 de la Ley 2294 de 2023 en cuanto a la *“FORMALIZACIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO EN EQUIDAD, CON CRITERIOS MERITOCRÁTICOS Y VOCACIÓN DE PERMANENCIA”*.

5. ALINEACIÓN ESTRATÉGICA

El Plan Estratégico de Talento Humano 2026 se encuentra orientado a la segunda línea estratégica del Plan de Desarrollo Institucional 2025-2028, denominada: *“En Alianza por un buen gobierno y equilibrio financiero”*.

Adicionalmente el Plan Estratégico hace parte del cumplimiento de los lineamientos establecidos en el Eje de Acreditación de “Cultura Organizacional”, y de la Dimensión de Talento Humano en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, así:

ALINEACIÓN	
Línea estratégica del Plan de Desarrollo Institucional	Plan de Desarrollo Institucional 2025 - 2028 “En Alianza por una Atención Digna e Integral”, segunda línea estratégica “en Alianza por un buen gobierno y equilibrio financiero”
Ejes de Acreditación	Cultura Organizacional.
Dimensión de MIPG	1 Dimensión Talento Humano

6. DIAGNÓSTICO INSTITUCIONAL DEL PLAN ESTRATÉGICO

Dentro del diagnóstico institucional del Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano del Hospital Universitario San José de Popayán E.S.E se tiene que el

Proceso de Talento Humano del hospital depende directamente del Despacho de la Subgerencia Administrativa y Financiera, así como, de la Subgerencia Científica quienes son los dos pilares de la estructura en la entidad, ya que reconocen y administran desde cada una de sus competencias todo lo relacionado con el talento humano, lo que contribuye a la integración y reconocimiento de las necesidades de todo el personal de la institución.

El Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado reconoce al Talento Humano como eje fundamental para el logro de la misión y visión institucional. Es por esto que, desde el estudio y definición estructural del personal existente y el análisis de los requerimientos que tiene el trabajador hospitalario se permite establecer e implementar estrategias y herramientas que fortalezcan y eleven día a día sus competencias, así como, las propuestas, acciones, iniciativas, planes y programas de bienestar laboral, capacitación, e incentivos que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida, al clima laboral y la transformación cultural generando impacto positivo en la prestación de los servicios al usuario y sus familias.

7. PROGRAMAS DERIVADOS DEL PLAN ESTRATÉGICO

La Gestión del Talento Humano durante la vigencia 2026 en el Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado, comprenden la ejecución de todas las actividades administrativas requeridas para atender las necesidades del Talento Humano durante su ingreso, permanencia, bienestar y retiro.

En los términos del Decreto 612 de 2018, el Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, y al Plan de Acción, debe integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada vigencia. El Plan Estratégico de Talento Humano del Hospital Universitario San José ESE de Popayán para 2026 integra:

- A. Plan anual de vacantes.
- B. Plan de Previsión de Recursos Humanos
 - Formalización Laboral

- C. Plan Institucional de Capacitación
- D. Plan de Bienestar Social e incentivos
- E. Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- F. Evaluación del desempeño laboral

Es a través de la implementación de los diferentes planes mencionados, que se busca garantizar unas condiciones adecuadas para el talento humano en función de cumplir en debida forma los objetivos, políticas y lineamientos institucionales.

A. Plan Anual de Vacantes.

Busca hacer pública la información necesaria acerca del estado de la planta de personal y la existencia de las vacantes relacionadas con los empleos de carrera administrativa, que permita el ingreso de servidores públicos competentes, bajo el precepto del mérito tal como lo establece el literal c) del artículo 2.2.22.3 del Decreto 1083 de 2015.

Es así como, de acuerdo con al Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, mediante el cual se prevé la planificación del Talento Humano, se permite establecer las necesidades reales de personal existentes dentro de la planta de personal arrojando el registro de los empleos vacantes para la vigencia 2026.

Las situaciones de retiro del servicio contempladas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004 no son predecibles, por lo cual serán vacantes que se den dentro del transcurrir de la anualidad propuesta y por tanto en aras de la prestación del servicio, se atenderán en su debido momento de conformidad con los procesos y procedimientos de la entidad.

El Plan Anual de Vacantes vigencia 2026 se encuentra anexo al PEGTH 2026, en el cual se describe de manera clara situaciones relevantes de la planta de personal del Hospital para la vigencia, como:

- Encargos y Reubicaciones Laborales.
- Nombramientos.
- Reporte Oferta Pública de Empleos de Carrera Administrativa – OPEC.
- Análisis de la Planta Actual.
- Vacantes definitivas de Carrera Administrativa discriminadas por Nivel Jerárquico.

- Vacantes definitivas de Carrera Administrativa provistas mediante nombramiento provisional.
- Total vacantes definitivas de Carrera Administrativa sin Proveer.
- Proyección de retiro del servicio por Edad de Jubilación o Retiro Forzoso.

B. Plan de Previsión de Talento Humano.

Este Plan se centra en identificar, cuantificar, prioriza y consolidar el diagnóstico de necesidades de talento humano, teniendo en cuenta el análisis de disponibilidad de personal, estimación de costos, aseguramiento de financiación, diseño y análisis de puestos de trabajo, caracterización de perfiles ocupacionales y modalidad de vinculación, aplicando los criterios de austeridad y racionalidad del gasto y de conformidad con las políticas, planes generales, estratégicos y de mejoramiento continuo de la entidad y su compromiso social.

El Plan de Previsión de Talento Humano vigencia 2026 se encuentra anexo al PEGTH 2026, en el cual se describe de manera clara situaciones concernientes a las formas de provisión del empleo en el Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado para la vigencia 2026, como:

- Encargos.
- Nombramiento en Provisionalidad.
- Reubicación Laboral.
- Concurso de méritos.
- Provisión de cargos de Libre Nombramiento y Remoción.

Aunado a los procesos contemplados para la provisión del talento humano en el Hospital, la administración tiene un compromiso en dar continuidad y fortalecer el proceso de Formalización Laboral, el cual se desarrollará de manera progresiva con el propósito de mejorar las condiciones laborales y salariales del talento humano con que cuenta el Hospital en función de garantizar la prestación de los servicios a los usuarios.

Formalización en el Hospital Universitario San José de Popayán – ESE.

La formalización laboral por un trabajo digno y en equidad es una política de la Función Pública que se viene impulsando desde la expedición de la Ley 909 de

2004 y que se ratificó a través del Decreto 1800 de 2019, tema incluido en el Decreto Único Reglamentario del Sector 1083 de 2015. Con este documento se busca que, de acuerdo con la normativa vigente, las entidades tengan una herramienta que les permita actualizar su planta de personal con base en una revisión técnica objetiva que incluya las condiciones laborales de las personas vinculadas por contratación de prestación de servicios, además de otras figuras utilizadas para contratar personal que desarrolle y ejecute funciones misionales.

Respecto a las plantas de carácter temporal el Decreto 1083 de 2015, dispone lo siguiente:

“ARTÍCULO 2.2.1.2.1 Objeto. *El presente capítulo tiene por objeto fijar los mecanismos para la estructuración de las plantas de empleos de carácter temporal en las Empresas Sociales del Estado y la suscripción de los Acuerdos de Formalización Laboral en desarrollo de lo previsto en el artículo 13 de la Ley 1610 de 2013.*

ARTÍCULO 2.2.1.2.2 Campo de aplicación. *El presente capítulo aplica a las Empresas Sociales del Estado del orden nacional y territorial.*

ARTÍCULO 2.2.1.2.3 Estructuración de las plantas de empleos de carácter temporal. *Para la creación de las plantas de empleos de carácter temporal, las Empresas Sociales del Estado deberán elaborar la justificación técnica y financiera, siguiendo los lineamientos indicados en la Guía elaborada por el Departamento Administrativo de la Función Pública para el efecto.*

El estudio o justificación técnica y financiera deberá contener como mínimo los siguientes aspectos:

- a. Identificación de la entidad.*
- b. Análisis de la organización.*
- c. Análisis financiero y la viabilidad presupuestal.*
- d. Análisis de los servicios a prestar.*
- e. Análisis del personal requerido para el cumplimiento de la función, actividad o proyectos a desarrollar, teniendo en cuenta los compromisos surgidos por la venta de servicios.*
- f. Proyecto de Manual de Funciones y de Competencias requerido para el desempeño del empleo.”*

A su vez el Artículo 2.2.1.2.4 del citado Decreto 1083 de 2015, respecto de la aprobación e Implementación de la planta de empleos de carácter temporal a nivel territorial en las Empresas Sociales del Estado establece:

“Elaborado el estudio o justificación técnica y financiera para la creación de la planta de empleo de carácter temporal de la Empresa Social del Estado del orden territorial, deberá someterse a la aprobación de la respectiva junta directiva, la cual expedirá el acuerdo de creación.

La justificación técnica y financiera, así como el acuerdo, se remitirá a la Entidad Departamental o Distrital de Salud para su aval. Una vez cumplido este trámite el Gerente de la entidad debe proceder a implementarla en la institución.

Parágrafo 1. Las entidades territoriales que hayan suscrito convenios de desempeño y se encuentren en ejecución, antes de la implementación de la planta de empleos de carácter temporal de las Empresas Sociales del Estado incluidas en el convenio, deberán presentarla para aprobación al Ministerio de Salud y Protección Social, en cumplimiento de las condiciones establecidas en dichos convenios.

Parágrafo 2. Los departamentos y distritos que hayan avalado la creación de plantas de empleos de carácter temporal en las Empresas Sociales del Estado bajo programas de saneamiento fiscal y financiero deberán informarlo al Ministerio de Hacienda y Crédito Público, para efectos de estimar el impacto que tal medida tenga sobre la viabilidad de dicho programa.

Parágrafo 3. Los departamentos y distritos que hayan avalado la creación de plantas de empleos de carácter temporal en Empresas Sociales del Estado del orden territorial, deberán considerarlos en la construcción de los planes financieros territoriales. Para el efecto, en la financiación de prestación de servicios de dichos planes contemplarán los ingresos propios de la Empresa Social Estado y la posible cofinanciación con fuentes territoriales; y en el gasto en prestación de servicios, el costo de creación de dichas plantas.”

Ahora bien, en relación con los requisitos que deben cumplir las Empresas Sociales del Estado para suscribir Acuerdos de Formalización Laboral, el Artículo 2.2.1.2.7 del Decreto 1083 de 2015 señala:

ARTÍCULO 2.2.1.2.7 Acuerdos de formalización. *Para dar cumplimiento a lo señalado en el Capítulo Segundo de la Ley 1610 del 2013, las Empresas Sociales*

del Estado deberán presentar de oficio o a petición del Director Territorial del Ministerio del Trabajo, la propuesta para la suscripción del Acuerdo de Formalización laboral de que trata el artículo 13 de la citada ley, la cual, para el caso de estas Empresas, además de la justificación técnica y financiera descrita en el artículo 2.2.1.2.3 del presente decreto, deberá contener:

- a. Número de empleos, identificados por su denominación, código y grado salarial.*
- b. Duración de los empleos y el tiempo de vinculación de los servidores, para garantizar la prestación de los servicios con los empleos de carácter temporal, lo cual deberá determinarse en función de las necesidades de la Empresa Social del Estado, para atender los servicios efectivamente contratados a la Empresa.*
- c. Acuerdo de Junta Directiva que apruebe la planta de empleos de carácter temporal, con el aval del Departamento o Distrito respectivo.*
- d. Compromisos concretos a cumplir, tales como: i) fecha de entrada en vigencia de la planta de empleos de carácter temporal, siendo el factor determinante la viabilidad presupuestal; ii) la no utilización para el desarrollo de actividades misionales de mecanismos como Cooperativas y/o Precooperativas de Trabajo Asociado, Empresas de Servicios Temporales o cualquier otra forma de tercerización laboral prohibida por las normas laborales o violatoria de los derechos laborales.*

Parágrafo. *En el caso de las Empresas Sociales del Estado de orden nacional, el literal c) se cumple con la presentación del concepto del Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP y la viabilidad presupuestal de la Dirección General del Presupuesto Público Nacional del Ministerio de Hacienda y Crédito Público.*

En este contexto normativo, el Departamento Administrativo de la Función Pública ha dado lineamientos a las entidades públicas para que implementen de manera gradual y responsable el Plan de Formalización Laboral.

El Artículo 82 de la Ley 2294 de 2023 “**FORMALIZACIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO EN EQUIDAD, CON CRITERIOS MERITOCRÁTICOS Y VOCACIÓN DE PERMANENCIA.** El Gobierno Nacional, a través del Departamento Administrativo de la Función Pública, liderará el diseño e implementación de un plan de formalización del empleo público, que contribuya a que los órganos, organismos y entidades de la Administración Pública provean todos los cargos de las plantas de personal, la creación de nuevas modalidades de acceso al empleo público y se haga un uso racional de la contratación por prestación de servicios. El Departamento Administrativo de la Función Pública propondrá los ajustes normativos necesarios para viabilizar la transformación institucional del Estado.”,

La formalización laboral, es una aspiración del Gobierno Nacional y al mismo tiempo un compromiso que se pretende cumplir a partir de los pronunciamientos de las Cortes (Sentencias C-614 de 2009 y C-171 de 2012), en los cuales se ha instado al Gobierno para que quienes trabajen para el Estado, lo hagan en condiciones de igualdad frente a quienes se encuentran vinculados como servidores públicos, con criterios meritocráticos y con vocación de permanencia.

En cumplimiento de la estrategia de formalización laboral el Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado busca disminuir los riesgos jurídicos y dignificar los vínculos laborales con el propósito de mejorar la entrega de productos y servicios.

La formalización laboral, implica la elaboración de un estudio o justificación técnica en el cual se analiza la situación actual de la entidad respecto al cumplimiento de sus funciones, objetivos generales y su misión. Con base en este análisis y teniendo en cuenta la normatividad vigente, se hace un diagnóstico que puede implicar reformas o mejoras en uno o varios de los elementos básicos de la respectiva institución pública.

De acuerdo con el artículo 46 de la Ley 909 de 2004, con la modificación efectuada por el artículo 228 del Decreto Ley 019 de 2012, y los artículos 95 al 97 del decreto 1227 de 2005, los procesos de reformas organizacionales de las entidades de la rama ejecutiva del orden nacional y territorial deberán motivarse, fundarse en necesidades del servicio o en razones de modernización de la administración y basarse en justificaciones o estudios técnicos que así lo demuestren. Así entonces, para llevar a cabo un proceso de reestructuración, modernización y/o formalización, se debe elaborar el estudio o la justificación técnica que conlleven a la expedición de los actos administrativos que consoliden el proceso de reforma organizacional.

Actuaciones adelantadas durante la vigencia 2025:

Conforme a los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública y la Guía para la Construcción de un Documento Técnico para la Formalización Laboral expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública, se adelantaron las siguientes actuaciones:

- Se realizó la socialización de formalización laboral a colaboradores y servidores públicos de la Entidad con acompañamiento del Ministerio de Trabajo.

- Se realizaron comités de formalización laboral con invitación permanente a los sindicatos ANEC y ANTHOC.
- Se realizó el levantamiento de cargas laborales a través de entrevistas en las áreas administrativas del Hospital Universitario San José E.S.E., bajo la metodología de estándares subjetivos propuesta por el DAFP
- Se sostuvo reuniones con el Departamento de la Función Pública en las que se asesoró el proceso de formalización evidenciando la necesidad de realizar modificación de escala salarial de la planta de personal del Hospital Universitario San José de Popayán.
- Se realizó análisis de la escala salarial de Hospital Universitario de San José de Popayán y se proyectó un acuerdo con la escala salarial y exposición de motivos para aprobación del Concejo Municipal.
- Se elaboró propuesta de estructura organizacional y su respectivo acto administrativo.
- Se realizó el levantamiento de cargas laborales del personal misional de la Entidad, teniendo en cuenta la capacidad instalada y los cuadros de turnos del personal asistencial.
- Se realizó el Estudio Técnico de rediseño Institucional, en el que se analizaron, entre otros, los siguientes aspectos:
 - ✓ Análisis Externo
 - ✓ Producción
 - ✓ Análisis detallado de la planta de empleos, en el cual se realizó el análisis entre otros de la escala salarial.
 - ✓ Análisis Financiero
 - ✓ Medición de cargas de trabajo
- Se realizó la socialización del estudio técnico tanto a auxiliares de enfermería como a los sindicatos ANEC y ANTHOC.
- Se realizó la radicación de la propuesta de escala salarial ante el Concejo Municipal de Popayán, el cual fue devuelto.

Actuaciones para adelantar durante la vigencia 2026:

- Se radicará nuevamente el proyecto de escala salarial ante el Concejo Municipal de Popayán, teniendo en cuenta las recomendaciones del Departamento de la Función Pública.
- Se debe realizar los siguientes acuerdos por parte de la Junta Directiva del Hospital Universitario San José de Popayán:
 - ✓ Estructura
 - ✓ Manual de funciones planta global

- ✓ Manual de funciones planta temporal
- ✓ Planta Global
- ✓ Creación de la Planta temporal.

- Realizar los estudios previos para la provisión mediante la figura de encargo en empleos de la planta temporal creada.
- Realizar el análisis de las hojas de vida de los colaboradores que actualmente prestan sus servicios al Hospital como afiliados partícipes de sindicatos.

C. Plan Institucional de Capacitaciones – PIC.

La implementación del Plan Institucional de Capacitación (PIC) busca que el talento humano, es decir, todos y cada una de los colaboradores que prestan sus servicios en la institución independientemente de su forma de vinculación, obtenga las herramientas para el fortalecimiento de sus competencias, habilidades y actitudes, la cuales incentiven su adaptación al cambio a través de estrategias de aprendizaje y crecimiento continuo, enmarcadas dentro de los planes estratégicos, políticas y cultura organizacional, que busca contar con recurso humano altamente calificado que aporten al mejoramiento de las competencias, habilidades y actitudes, reflejadas en la eficiencia y eficacia de la entidad.

El PIC plasma las actividades de formación y capacitación que desarrollarán durante el año 2026, comenzando por describir el proceso de inducción hasta el desarrollo del componente de capacitación, documento se encuentra anexo al PEGTH 2026, en el cual se describe los programas, estrategias y metodologías para el cumplimiento de los objetivos propuestos en cuanto al mejoramiento de las competencias del talento humano institucional.

D. Plan de Bienestar e Incentivos.

El Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026 del Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado orienta cada una de sus actividades al mejoramiento de la calidad de vida de sus servidores, el mantenimiento de un Clima Laboral adecuado y el fortalecimiento de la Cultura Organizacional, mediante la implementación de estrategias como las Rutas de Creación de Valor propuestas por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, hasta la implementación de Programas de Incentivos, así:

Rutas.

- Ruta de la Felicidad.
- Ruta del Crecimiento.
- Ruta del Servicio.
- Ruta de la Calidad.
- Ruta del Análisis de Datos.

Programas de Incentivos.

Este Programa se encuentra direccionado a generar condiciones favorables de trabajo y reconocimiento al buen desempeño, los incentivos están dirigidos a los servidores de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción.

Entre los incentivos establecidos se encuentran:

- Incentivos Pecunarios.
- Incentivos No Pecunarios.
- Salario Emocional.

El PIB condensa las actividades de Bienestar que desarrollarán durante el año 2026, documento se encuentra anexo al PEGTH 2026 y en el cual se describe los programas, estrategias y metodologías para el cumplimiento de los objetivos propuestos en cuanto al mejoramiento del clima laboral y el fortalecimiento de la cultura organizacional.

E. Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.

El Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) del Hospital Universitario San José de Popayán E.S.E, busca identificar de manera anticipada los riesgos a los que se encuentran expuestos el trabajador, con el fin de evaluarlos y valorarlos para priorizar las medidas de prevención y control correspondientes, protegiendo la salud física y emocional de todo el Talento Humano, dando cumplimiento a la normativa vigente en Riesgos Laborales, con el propósito de mejorar la productividad y la satisfacción del colaborador relacionado con las condiciones laborales y el entorno

de trabajo, al mismo tiempo que asegura el control efectivo de los peligros y reducción de los riesgos presentes en el ámbito laboral.

Actividades por desarrollar.

- *Medicina Preventiva.*
- *Medicina del Trabajo.*
- *Higiene Industrial.*
- *Seguridad Industrial.*

El Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo a desarrollar durante el año 2026 se encuentra anexo al PEGTH 2026, en el cual se describe los programas, estrategias y metodologías para el cumplimiento de los objetivos propuestos.

F. Evaluación del Desempeño Laboral.

El Hospital dando cumplimiento a los lineamientos normativos que regulan el empleo público, conforme lo establece la Ley 909 de 2004 y el Acuerdo 617 de 2018 expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil, gestionará el proceso de Evaluación de Desempeño Laboral – EDL con el propósito de establecer las oportunidades de mejora en cuanto al desempeño de los servidores que se encuentran inscritos en Carrera Administrativa.

El proceso de seguimiento y evaluación se realiza dentro de un periodo anual que va del 1° de febrero al 31 de enero de la siguiente vigencia, el cual divide dicha evaluación en dos actuaciones semestrales con corte al 31 de julio y el 31 de enero, generando al final de esta la calificación definitiva.

Para la evaluación de desempeño laboral de los servidores públicos en Carrera Administrativa, el Hospital cuenta con el procedimiento GTH-TLH-PD56.

Adicionalmente el Hospital, con el propósito de establecer el grado de cumplimiento de los compromisos adquiridos por los servidores públicos en el desempeño de sus funciones y que se encuentran en provisionalidad, se realiza un proceso de EDL según los formatos institucionales adoptados por la organización, proceso ajustado a los mismos términos de las evaluaciones realizadas a los servidores de carrera administrativa.

La evaluación de desempeño laboral de los servidores públicos en Provisionalidad, el Hospital cuenta con el procedimiento GTH-TLH-PD35.

De acuerdo al proceso de acreditación en alta calidad y conforme a los criterios establecidos en el Manual de Calidad en Salud para el Estándar de Gestión de Talento Humano, el Hospital logró implementar con los terceros contratados que prestan sus servicios personales a la institución un proceso de evaluación de competencias denominado inicialmente como el proceso de *seguimiento al cumplimiento de los objetivos y metas institucionales*, proceso que en la vigencia 2026 debe contar con la continuidad y compromiso de los contratistas para garantizar un proceso de evaluación objetivo y que permita dar cumplimiento a los lineamientos institucionales.

Con el propósito de estandarizar el proceso de seguimiento al cumplimiento de objetivos y metas institucionales de los terceros contratados, se compartió la Guía GTH-TLH-GU01.

8. METODOLOGÍAS Y ESTRATEGIAS

La implementación del Plan Estratégico de Gestión de Talento Humano se realizará conforme a las metodologías, programas y acciones establecidas en cada uno de los Planes propios para la gestión de Talento Humano, adoptados para ser desarrollados en la vigencia 2026, planes que se encuentra anexos al presente plan.

9. DETECCIÓN DE DESVIACIONES

Dentro del Proceso de Gestión Talento Humano y los Planes estratégicos que componen sus acciones y engranaje dentro de la Institución se pueden identificar desviaciones, de las cuales se debe analizar qué las suscita, para implementar acciones preventivas y en consecuencia correctivas, en aras de prever su reiteración, por tanto:

Para los Planes de Previsión de Talento Humano y Plan Anual de Vacantes se hará el seguimiento a través de cronograma y revisión de las acciones y movimientos de personal periódicas que se realicen dentro de la Institución, suscribiendo los informes ante los entes encargados dentro de los términos establecidos. El Proceso de Talento Humano estando a cargo del reconocimiento e ingreso del personal a la

Institución, así como la revisión del cumplimiento de las hojas de vida para el perfil profesional, técnico y auxiliar que se requiere, tendrá que determinar las acciones preventivas y correctivas que se deben implementar para el mejoramiento continuo del Proceso de selección e ingreso a la entidad.

Para establecer posibles desviaciones durante la ejecución del Plan Institucional de Capacitación 2026 del Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado, se realizará acciones de seguimiento y evaluación mediante el análisis del resultado que arrojan los indicadores y la contrastación de la meta establecida para cada uno de ellos. Así mismo, se adelantará un análisis de las metodologías implementadas en función de la adherencia a las temáticas definidas en el Plan Institucional de Capacitación 2026, con el propósito de establecer el impacto de estas en la calidad brindada durante el proceso de atención y prestación de los servicios a los usuarios y comunidad.

Para establecer posibles desviaciones durante la ejecución del Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos 2026 del Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado, se realizará acciones de seguimiento y evaluación mediante el análisis del resultado que arrojan los indicadores y la contrastación de la meta establecida para cada uno de ellos, así como la verificación de los resultados de las encuestas de satisfacción de los participantes en la actividades programadas. Aunado se adelantará un análisis de las metodologías implementadas para el desarrollo del Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos 2026, en función de establecer el grado de impacto en el clima y la cultura organizacionales.

Dentro del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo se detectan las desviaciones al identificar actos inseguros o condiciones peligrosas. Se realiza mediante inspecciones (planificadas o no), auditorías, reportes de trabajadores y análisis de indicadores de desempeño, buscando prevenir accidentes, enfermedades laborales y daños a equipos.

Métodos clave para la detección de desviaciones:

- Inspecciones de Seguridad.
- Auditorías y Reportes.
- Análisis de Indicadores

- Observación de Tareas.

Al identificar una desviación, se deben analizar sus causas raíz, implementar acciones correctivas o preventivas y documentar el proceso para prevenir su repetición

10. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

La evaluación y seguimiento del Plan Estratégico se realizará conforme al Plan de Acción definido, el cual condensa las actividades programadas por cada uno de los planes aprobados y adoptados para la vigencia 2026.

11. CONCLUSIONES Y PRÓXIMOS PASOS

- **PLAN DE PREVISIÓN TALENTO HUMANO – PLAN ANUAL DE VACANTES**

Los Planes de Previsión de Talento Humano y Anual de Vacantes para la vigencia 2026 a través de las metodologías y actividades aquí definidas, se consolidan como herramientas de planeación estratégica diseñada para armonizar los requerimientos de talento humano conforme la disponibilidad presupuestal. Asimismo, busca mitigar la precarización laboral y fortalecer el ingreso al servicio público bajo los principios de mérito y transparencia dentro del Hospital Universitario San José de Popayán, E.S.E.

- **PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES - PIC**

Para el Hospital Universitario San José de Popayán Empresa Social del Estado, implementar un modelo de gestión por competencias como pilar fundamental del sistema de mejora continua y del desarrollo de procesos con enfoque en alta calidad representa una oportunidad para fomentar espacios de formación y capacitación que permitan potenciar las habilidades, conocimientos, actitudes y comportamientos del talento humano, alineados con los objetivos organizacionales en función de una atención humanizada y segura del paciente.

La construcción de este documento tuvo en cuenta los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública planteados en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, el cual brinda unas directrices a tener en cuenta para la identificación de los temas a ser incluidos en el PIC, debidamente delineados en los diferentes Ejes temáticos identificados.

Aunado a las directrices definidas en el PNFC 2023-2030 del Departamento Administrativo de la Función Pública, la construcción del PIC se alineó a las disposiciones definidas en la Dimensión para la Gestión Estratégica de Talento Humano contemplada en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, así como al cumplimiento del lineamiento del plan estratégico institucional planteado en el Plan de Desarrollo Institucional 2025-2028.

Es importante resaltar que la construcción del Plan Institucional de Capacitación se realizó de manera participativa mediante la aplicación de una encuesta a los servidores y colaboradores del Hospital, sumado al aporte realizado por líderes y coordinadores de procesos transversales de las áreas misionales y de apoyo de la institución, permitiendo identificar y consolidar un plan de capacitación ajustado a las necesidades reales del talento humano y de los lineamientos de la organización, en función de garantizar procesos de alta calidad y una prestación de servicios en un contexto de respeto y reconocimiento de la dignidad de los paciente y usuarios.

Recomendaciones y acciones para seguir

Los procesos de capacitación en el Hospital requieren del uso de recursos o herramientas tecnológicas que permitan gestionar un adecuado seguimiento y evaluación de los procesos de formación y educación implementados en la organización.

Es necesario que la institución adelante todas las gestiones pertinentes para la implementación de una herramienta tecnológica, que permita fortalecer el desarrollo del Plan Institucional de Capacitación en pro de garantizar una mayor adherencia de los temas socializados e impacto en el mejoramiento de las competencias del talento humano capacitado.

Paralelo al proceso de implementación de esta herramienta a los procesos de capacitación, es necesario adelantar acciones que apunten al mejoramiento de las metodologías implementadas hasta ahora, para los procesos de capacitación en función de innovar en actividades claves como:

- *Inducción general.*
- *Inducción específica.*
- *Reinducción.*

- **PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS**

Resumen de puntos clave

La Dimensión 1 de Talento Humano contemplada en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG versión 6, percibe al Talento Humano como el activo más importante con el que cuenta la organización, convirtiéndolo en el facilitador para el cumplimiento de los objetivos y lineamientos institucionales, por lo que su bienestar se convierte en el eje prioritario buscando incrementar los índices de favorabilidad del clima y el fortalecimiento de la cultura organizacional.

Es por esto que la construcción de este documento, en función de garantizar el bienestar del talento humano del Hospital, tuvo en cuenta los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública planteados en el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026, el cual brinda unas directrices a tener en cuenta para la identificación de las actividades a ser tenidas en cuenta en el PIB, debidamente delineados en los diferentes Ejes temáticos identificados.

Aunado a las directrices definidas en el PNB 2023-2026 del Departamento Administrativo de la Función Pública, la construcción del PIB se alinea a las disposiciones definidas en la Dimensión para la Gestión Estratégica de Talento Humano contemplada en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, así como al cumplimiento del lineamiento del plan estratégico institucional planteado en el Plan de Desarrollo Institucional 2025-2028.

Es importante resaltar que la construcción del Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos se realizó de manera participativa mediante la aplicación de una encuesta a los servidores y colaboradores del Hospital, sumado a las experiencias brindadas el año anterior en la realización de las actividades de bienestar social

realizadas por la institución, situación que permite identificar y consolidar un plan de bienestar ajustado a las necesidades reales del talento humano y de los lineamientos de la organización, en función de garantizar la mejora en el clima organizacional así como la consolidación y apropiación de la cultura organizacional con enfoque en procesos de alta calidad.

Recomendaciones y acciones por seguir

El programa de bienestar del Hospital está encaminado a contribuir en el desarrollo integral de los servidores y colaboradores, así como, en alcanzar el equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral, en función de mejorar la calidad de vida del talento humano desde el ámbito laboral.

Es por esto, que las iniciativas relacionadas con el bienestar laboral del talento humano del Hospital se encuentran enfocadas en gestionar actividades que mejoren sus condiciones de calidad de vida, desde el entendido que el bienestar laboral es un aspecto fundamental para lograr un talento humano motivado, productivo y comprometido con la organización.

Ante este importante desafío, se hace necesario que la institución adelante todas las gestiones pertinentes para una adecuada implementación de los programas de bienestar que permitan fortalecer la ejecución del Plan Institucional de Bienestar Social e Incentivos adoptado para la vigencia 2026, en pro de garantizar un fortalecimiento del clima laboral y apropiación de la cultura organizacional.

Es importante que el Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026, se oriente al mejoramiento de la calidad de vida de sus servidores y colaboradores, desde el fortalecimiento de las **RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR** propuestas en este documento:

- ✓ *Ruta de la Felicidad.*
- ✓ *Ruta del Crecimiento.*
- ✓ *Ruta del Servicio.*
- ✓ *Ruta de la Calidad.*
- ✓ *Ruta del análisis de datos.*

- **PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

Con las metodologías y actividades establecidas se pretende que desde Seguridad y Salud en el Trabajo se identifiquen todos los riesgos a los cuales se encuentran expuestos los trabajadores del Hospital con el fin de tomar las medidas preventivas y/o correctivas pertinentes, en busca del bienestar laboral y preservar la salud.

Con este programa se implementarán las actividades que se requieren de acuerdo con el diagnóstico realizado de condiciones de salud y la matriz de peligros

12. ANEXOS

- Plan anual de vacantes.
- Plan de Previsión de Recursos Humanos.
- Plan Institucional de Capacitación.
- Plan de Bienestar Social e Incentivos.
- Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

**PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL
TALENTO HUMANO 2026**

Código: PLA-TLH-05

Versión: 01

Página 29 de 30



TABLA DE CONTROL DE REGISTROS

		Anexo al procedimiento OPL-PD04 FORMATO DE CONTROL DE REGISTROS		OPL-PD04-FO11	
			Tiempo de retención		
Nombre del registro	Código	Recuperación	Almacenamiento	Conservación	Disposición
PLAN DE CAPACITACION DE TALENTO HUMANO 2026	PLA-TLH-01	Personal del subproceso de Talento humano	TRD del subproceso de TLH	TRD del subproceso de TLH	TRD del subproceso de TLH
PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO 2026	PLA-TLH-02	Personal del subproceso de Talento humano	TRD del subproceso de TLH	TRD del subproceso de TLH	TRD del subproceso de TLH
PLAN ANUAL DE VACANTES 2026	PLA-TLH-03	Personal del subproceso de Talento humano	TRD del subproceso de TLH	TRD del subproceso de TLH	TRD del subproceso de TLH
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL 2026	PLA-TLH-04	Personal del subproceso de Talento humano	TRD del subproceso de TLH	TRD del subproceso de TLH	TRD del subproceso de TLH
PLAN ESTRATÉGICO ANUAL DE SST	PLA-SST-16	Personal del subproceso de SST	TRD del subproceso de SST	TRD del subproceso de SST	TRD del subproceso de SST

14. CONTROL DE CAMBIOS

 HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN JOSÉ EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO POPAYÁN		Anexo al procedimiento OPL-PD04		OPL-PD04-FO12
		FORMATO DE CONTROL DE CAMBIOS		
Código	Versión	Fecha	Descripción del Documento	
PLA-TLH-05	01	Enero de 2026	Creación del documento	

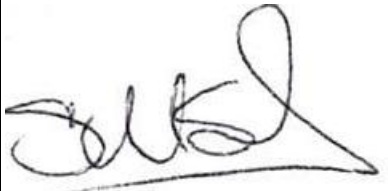
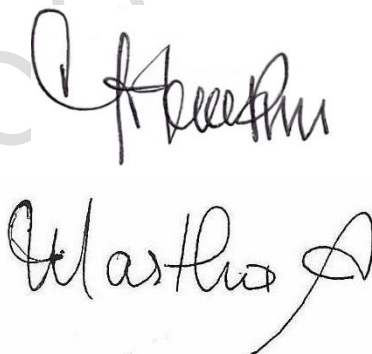
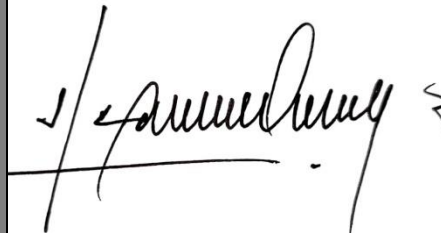
**PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL
TALENTO HUMANO 2026**

Código: PLA-TLH-05

Versión: 01

Página 30 de 30



Elaboró y/o actualizó	Silvia Marcela Sotelo Pino Oscar Javier López Gómez	Revisó	Leonor Milena Bambague Meneses Martha Isabel Andrade Penagos	Aprobó	Juan Carlos Arteaga Cifuentes
Cargo	Profesional Universitario Gr.2 Coordinadora Talento Humano Auxiliar Administrativo Gr.5	Cargo	Jefe Oficina Asesora Planeación Subgerente Administrativo y Financiero Gr-1	Cargo	Gerente HUSJ
Firma		Firma		Firma	
Fecha	30 ENE 2026	Fecha	30 ENE 2026	Fecha	30 ENE 2026
GESTIÓN DOCUMENTAL					
Nombre	Jesús Hernán Guerrero Erazo	Cargo	Auxiliar Admin Gr-3	Firma	