



E.S.E. HOSPITAL REGIONAL DE
CHIQUINQUIRA

CÓDIGO:	3.4.1. D07
VERSION:	8
FECHA	Ene. 13 de 2026
TIPO	PLAN
PROCESO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DEL CONOCIMIENTO


**PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO
HUMANO**

USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ

**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRA
DEPARTAMENTO DE BOYACA**

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

CHIQUINQUIRA, ENERO 2026

	CÓDIGO	3.4.1. D07	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO
	VERSIÓN	08	
	FECHA	Ene. 13 de 2026	
	TIPO	PLAN	
	PROCESO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DEL CONOCIMIENTO	
USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ			

Contenido

1. Introducción.....	4
2. Justificación	5
3. Identificación	6
4. Marco Legal.....	7
5. Definiciones y Conceptos.....	8,9
6. Generalidades.....	10
7. Contenido del Plan Estrategico de Talento Humano	10,11,12,13,14, 15, 16,17,18,19
8. Análisis Integral DOFA	20
9. Recursos Necesarios y Presupuesto Estimado.....	21
10. Recomendaciones.....	21
11. Documentos Relacionados del Sistema Integrado de Gestión	22
12. Indicadores de Éxito.....	23
13. Actividades y Cronograma	23
14. Seguimiento y Evaluación	24
15. Bibliografía	25
16. Revisión y aprobación	25
17. Control de Cambios al Documento	26



CÓDIGO	3.4.1. D07
VERSIÓN	08
FECHA	Ene. 13 de 2026
TIPO	PLAN
PROCESO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DEL CONOCIMIENTO

PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ

Tabla de contenido de Ilustraciones

Ilustración 1 Resultados de Evaluación de la Dimensión de Talento Humano.....12

Ilustración 2 Talento Humano a 31 de diciembre de 2025.....13

Ilustración 3 Planta de Personal14

Ilustración 4 Mapa de Procesos.....15

Ilustración 5 Organización Funcional Interna.....16

CÓDIGO: **3.4.1. D07**VERSION: **08**

FECHA: Ene. 13 de 2026

TIPO: PLAN

PROCESO: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DEL CONOCIMIENTO****PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO****USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ**

1. Introducción

La gestión estratégica del talento humano constituye un elemento clave para el fortalecimiento institucional y el logro de los objetivos de la ESE Hospital Regional de Chiquinquirá, al asegurar la disponibilidad de personal competente, motivado y comprometido con la misión y los valores de la entidad. Una adecuada planificación del talento humano permite anticipar las necesidades de personal, garantizar la continuidad operativa, promover el desarrollo profesional y optimizar la eficiencia en los procesos administrativos y asistenciales.

En este contexto, el Plan Estratégico de Talento Humano para la vigencia 2026 busca establecer lineamientos claros para la atracción, retención, formación y bienestar del personal, asegurando que los colaboradores cuenten con las competencias necesarias para desempeñar sus funciones de manera eficiente, segura y en cumplimiento de la normatividad vigente. Además, se promueve la integración de estrategias que fortalezcan el sentido de pertenencia, la motivación laboral y la cultura organizacional, en línea con los objetivos estratégicos institucionales.

El alcance del plan incluye a todo el talento humano vinculado a la entidad, abarcando la sede central, la sede Sucre y la Unidad Básica de Atención – UBA La Victoria, garantizando que las acciones propuestas tengan cobertura integral y contribuyan de manera efectiva al fortalecimiento de la gestión del recurso humano en todas las dependencias de la institución.



CÓDIGO:	3.4.1. D07
VERSION:	08
FECHA	Ene. 13 de 2026
TIPO	PLAN
PROCESO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DEL CONOCIMIENTO

PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO**USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ**

2. Justificación

La implementación del Plan Estratégico de Talento Humano se fundamenta en la necesidad de garantizar que la ESE Hospital Regional de Chiquinquirá cuente con un recurso humano competente, motivado y alineado con los objetivos estratégicos institucionales. La gestión eficiente del talento humano permite no solo optimizar los procesos administrativos y asistenciales, sino también fortalecer la cultura organizacional, mejorar la satisfacción laboral y asegurar la continuidad de la prestación de los servicios de salud.

Este plan responde a la importancia de anticipar las necesidades de personal, promover la formación y el desarrollo profesional, y generar estrategias de bienestar e incentivos que incrementen el compromiso y la productividad de los colaboradores. Asimismo, constituye un instrumento que facilita la toma de decisiones basada en información confiable y actualizada sobre la estructura, competencias y desempeño del talento humano, contribuyendo a la eficacia y eficiencia de la institución.

La cobertura del plan incluye a todo el personal vinculado a la entidad, comprendiendo la sede central, la sede Sucre y la Unidad Básica de Atención – UBA La Victoria, asegurando que las acciones propuestas impacten de manera integral a la organización y fortalezcan la gestión del recurso humano en todas las sedes.



CÓDIGO:	3.4.1. D07
VERSION:	08
FECHA:	Ene. 13 de 2026
TIPO:	PLAN
PROCESO:	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DEL CONOCIMIENTO

PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ

3. Identificación

PROCESO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y EL CONOCIMIENTO
SUBPROCESO	Plan Estratégico Talento Humano
OBJETIVO GENERAL	Consolidar una gestión estratégica del Talento Humano en la ESE Hospital Regional de Chiquinquirá que priorice el desarrollo integral de las personas y el fortalecimiento continuo de sus competencias, orientada a responder de manera efectiva a sus necesidades de bienestar, formación y desempeño, con el fin de elevar los niveles de productividad institucional, fortalecer la calidad y humanización de los servicios de salud y mejorar de manera sostenida la experiencia de los usuarios y sus familias, generando valor público mediante una atención eficiente, segura y de alta calidad.
OBJETIVOS ESPECÍFICOS	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Gestionar de manera integral el ciclo de vida laboral de los colaboradores, mediante el diseño e implementación de programas articulados de capacitación y formación, bienestar social, inducción y reinducción, fortalecimiento del clima organizacional, incentivos y preparación para el retiro, atendiendo las necesidades y particularidades de cada etapa del desarrollo profesional. ➤ Fortalecer el bienestar laboral de los servidores públicos y colaboradores, a través de programas de reconocimiento, espacios de esparcimiento e integración familiar, que promuevan el desarrollo integral de las personas, el sentido de pertenencia institucional y una transición digna hacia el retiro por pensión. ➤ Implementar estrategias orientadas a la protección de la seguridad y la salud de los servidores y colaboradores de la ESE Hospital Regional de Chiquinquirá, mediante la prevención de enfermedades y accidentes laborales, la gestión de riesgos y la promoción de hábitos de vida saludables, en coherencia con el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y la normatividad vigente.
ALCANCE	El Plan Estratégico de Talento Humano abarca a todo el personal vinculado a la ESE Hospital Regional de Chiquinquirá, incluyendo funcionarios de planta, contratistas, personal en misión y demás formas de vinculación permitidas por la normatividad vigente. Su aplicación se extiende a las tres sedes de la institución: la sede central, la sede Sucre y la Unidad Básica de Atención – UBA La Victoria, garantizando la implementación integral de las estrategias de gestión del talento humano, tales como planificación de personal, desarrollo de competencias, bienestar laboral,

SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTIA DE LA CALIDAD DE ATENCIÓN EN SALUD DEL SGSSS



E.S.E. HOSPITAL REGIONAL DE
CHIQUINQUIRÁ

CÓDIGO:	3.4.1. D07
VERSION:	08
FECHA:	Ene. 13 de 2026
TIPO:	PLAN
PROCESO:	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DEL CONOCIMIENTO

PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ

formación, inducción, reinducción, evaluación de desempeño y gestión de incentivos.

El alcance del plan también incluye la articulación con los objetivos estratégicos institucionales, asegurando que todas las acciones de talento humano contribuyan al fortalecimiento organizacional, la optimización de procesos y la mejora continua de la calidad en la prestación de los servicios de salud.

RESPONSABLE

Líder de talento humano.

4. MARCO LEGAL

- **Decreto 1567 de 1998:** crea el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado (Art. 13 al 38).
- **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:** Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- **Ley 1010 de 2006:** Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
- **Ley 1072 de 2015:** *Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.*
- **Ley 2016 de 2020:** Por la cual se adopta el código de integridad del Servicio Público Colombiano y se dictan otras disposiciones.
- **Código del Servidor Público:** Código de integridad aplicable a todos los servidores públicos,
 - contratistas y demás colaboradores vinculados a la entidad.
- **Decreto 1567 de 1998:** Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTIA DE LA CALIDAD DE ATENCIÓN EN SALUD DEL SGSSSE.S.E. HOSPITAL REGIONAL DE
CHIQUINQUIRÁCÓDIGO: **3.4.1. D07**VERSION: **08**

FECHA: Ene. 13 de 2026

TIPO: PLAN

PROCESO: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DEL CONOCIMIENTO****PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO
HUMANO****USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ**

- **Decreto 1876 de 1994:** Reglamenta el funcionamiento y operación de las Empresas Sociales del Estado, el Artículo 11 establece las competencias de la Junta Directiva, aprobar la planta de personal y las modificaciones a la misma.
- **Decreto 726 de 2018:** Por el cual se modifica el Capítulo 2 del Título 9 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1833 de 2016, que compila las normas del Sistema General de Pensiones y se crea el Sistema de Certificación Electrónica de Tiempos Laborados (CETIL) con destino al reconocimiento de prestaciones pensionales.

5. Definiciones y Conceptos

- **Programa Estratégico de Talento Humano:** Es un sistema integrado de gestión orientado a alinear las capacidades, competencias y desempeño del talento humano con la estrategia institucional de la ESE Hospital Regional de Chiquinquirá. Para la vigencia 2026, este programa busca asegurar que las personas contribuyan de manera efectiva y directa al cumplimiento de la misión, visión y objetivos institucionales, fortaleciendo la eficiencia organizacional y la calidad en la prestación de los servicios de salud.
- **Servidor público:** De conformidad con lo establecido en el artículo 123 de la Constitución Política de 1991, se entiende por servidor público a la persona que ejerce funciones al servicio del Estado y de la comunidad. En este marco, el Plan Estratégico de Talento Humano de la ESE Hospital Regional de Chiquinquirá para la vigencia 2026 se orienta al fortalecimiento de las capacidades, competencias, ética y compromiso de los servidores públicos, reconociendo su papel fundamental en el cumplimiento de la misión institucional, este enfoque estratégico busca alinear el desempeño de los servidores públicos con los principios de la función administrativa y los objetivos institucionales, promoviendo una gestión pública eficiente, transparente, responsable y centrada en el bienestar colectivo, así como en la prestación de servicios de salud con calidad y sentido humano.
- **Gestión del Talento Humano:** Comprende el conjunto de políticas, prácticas y estrategias orientadas a planear, desarrollar y fortalecer las competencias y el desempeño de los colaboradores, en coherencia con los objetivos estratégicos institucionales. Para la vigencia 2026, este enfoque estará dirigido a consolidar una gestión eficiente y sostenible del talento humano, que contribuya al cumplimiento



CÓDIGO:	3.4.1. D07
VERSION:	08
FECHA:	Ene. 13 de 2026
TIPO:	PLAN
PROCESO:	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DEL CONOCIMIENTO

PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ

- de la misión institucional, promueva entornos laborales saludables y fortalezca la alineación del personal con la estrategia organizacional, mediante acciones integradas de atracción, desarrollo, motivación y retención.
 - **Bienestar Laboral:** Se concibe como una estrategia institucional orientada a mejorar las condiciones personales, familiares y laborales del talento humano de la ESE Hospital Regional de Chiquinquirá. Para la vigencia 2026, este componente prioriza la generación de entornos laborales favorables que fortalezcan la motivación, el equilibrio entre la vida personal y laboral, el sentido de pertenencia y el desempeño, contribuyendo al logro de los objetivos institucionales y a la calidad en la prestación de los servicios de salud.
- **Estímulos e Incentivos:** Para la vigencia 2026, los estímulos e incentivos se establecen como mecanismos institucionales destinados a reconocer el desempeño, el compromiso y los aportes del talento humano al cumplimiento de los objetivos estratégicos. Su implementación busca fortalecer una cultura organizacional basada en el reconocimiento, la motivación y la corresponsabilidad, impactando positivamente la satisfacción laboral y la eficiencia institucional.
- **Capacitaciones:** Para la vigencia 2026, las capacitaciones se conciben como un conjunto de acciones planificadas y sistemáticas orientadas al fortalecimiento continuo de las competencias laborales del talento humano de la ESE Hospital Regional de Chiquinquirá. Estas acciones buscan actualizar y ampliar los conocimientos, habilidades y destrezas necesarias para el adecuado desempeño de las funciones, en coherencia con las necesidades institucionales y los cambios propios del sector salud, en este marco, los procesos de capacitación estarán dirigidos a facilitar la adaptación del personal a nuevos retos organizacionales, normativos y tecnológicos, abarcando ámbitos técnicos, operativos y administrativos, tales como liderazgo, trabajo en equipo y comunicación efectiva. Su finalidad es contribuir al desarrollo integral de los colaboradores y al logro de los objetivos estratégicos institucionales.



CÓDIGO:	3.4.1. D07
VERSION:	08
FECHA:	Ene. 13 de 2026
TIPO:	PLAN
PROCESO:	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DEL CONOCIMIENTO

PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO**USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ**

6. Generalidades

Para la vigencia 2026, la ESE Hospital Regional de Chiquinquirá estructura la Gestión del Talento Humano como un proceso administrativo y técnico orientado a la planificación, organización, ejecución, control y mejora continua de las actividades relacionadas con la administración del personal. Este proceso se desarrolla en concordancia con la normatividad vigente, los lineamientos institucionales y los estándares aplicables al sector público y al sector salud.

La entidad dispone de un área responsable de la gestión del talento humano, encargada de administrar la información del personal, realizar el seguimiento a la vinculación, permanencia y retiro de los servidores, coordinar los procesos de capacitación, bienestar, seguridad y salud en el trabajo, y apoyar la toma de decisiones mediante el análisis de datos e indicadores asociados al recurso humano.

Durante la vigencia 2026, las acciones del proceso de Talento Humano estarán orientadas a asegurar la disponibilidad, idoneidad y desempeño del personal requerido para la operación institucional, mediante la aplicación de herramientas técnicas que permitan evaluar competencias, gestionar vacantes, dar cumplimiento a los requerimientos legales y administrativos, y mantener actualizada la información en los sistemas oficiales.

Así mismo, la gestión del talento humano se desarrollará bajo criterios de eficiencia, control interno y mejora continua, garantizando condiciones laborales adecuadas y el cumplimiento de los procedimientos establecidos, como soporte para la correcta ejecución de los procesos misionales y de apoyo de la ESE Hospital Regional de Chiquinquirá.



CÓDIGO:	3.4.1. D07
VERSION:	08
FECHA:	Ene. 13 de 2026
TIPO:	PLAN
PROCESO:	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DEL CONOCIMIENTO

PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ

7. Contenido del Plan Estratégico de Talento Humano

El Plan Estratégico de Talento Humano se estructura a partir de componentes integrales orientados a fortalecer la gestión del recurso humano, garantizando la alineación del talento humano con los objetivos estratégicos institucionales y la mejora continua de los procesos organizacionales.

Los componentes que conforman el plan son los siguientes:

- **Gestión del Talento Humano:** Orientada a la planificación, desarrollo y fortalecimiento de las competencias y el desempeño de los colaboradores, en coherencia con la estrategia institucional.
- **Planeación del Talento Humano:** Incluye la identificación de necesidades de personal, la provisión de empleos y la administración de vacantes, asegurando la continuidad del servicio.
- **Inducción y Reinducción:** Dirigida a facilitar la incorporación, adaptación y actualización del talento humano frente a los lineamientos, procesos y cultura institucional.
- **Capacitación y Desarrollo:** Enfocada en el fortalecimiento de competencias técnicas y comportamentales del talento humano, de acuerdo con las necesidades institucionales.
- **Bienestar Laboral:** Orientado a promover condiciones laborales favorables que contribuyan al equilibrio entre la vida personal y laboral, la motivación y el sentido de pertenencia.
- **Estímulos e Incentivos:** Dirigidos al reconocimiento del desempeño, el compromiso y los aportes del talento humano al logro de los objetivos institucionales.
- **Evaluación del Desempeño:** Orientada al seguimiento del rendimiento laboral, el cumplimiento de funciones y la mejora continua del talento humano.
- **Seguridad y Salud en el Trabajo:** Enfocada en la promoción de entornos laborales seguros y saludables.



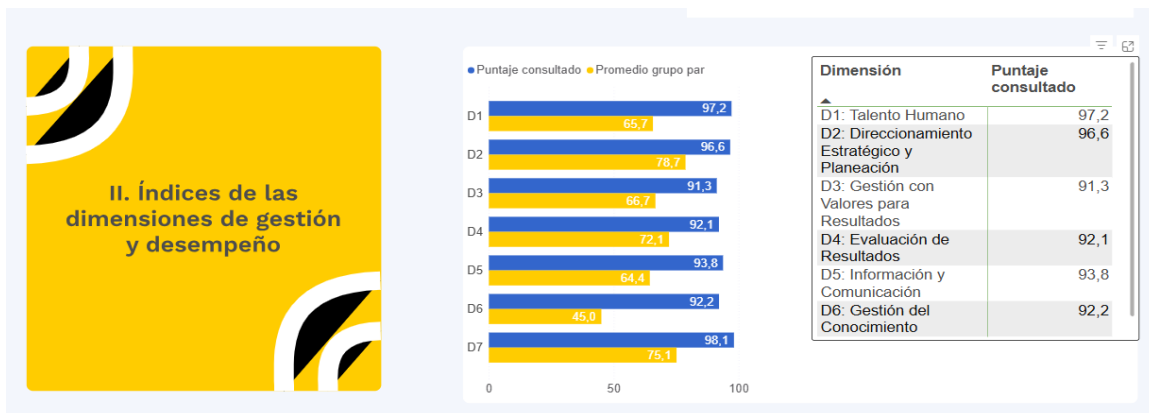
CÓDIGO:	3.4.1. D07
VERSION:	08
FECHA:	Ene. 13 de 2026
TIPO:	PLAN
PROCESO:	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DEL CONOCIMIENTO

PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ

- **Seguimiento y Evaluación:** Permite verificar el cumplimiento de las acciones del plan, mediante indicadores de cumplimiento y seguimiento periódico.

Ilustración No.1, Resultado de evaluación de la dimensión Talento humano



Los resultados obtenidos en el FURAG, dentro de la dimensión de Talento Humano, evidenciaron un desempeño sobresaliente al alcanzar un puntaje del **97.2 %**, lo que da cuenta de una gestión sólida y coherente del personal. Este resultado refleja la adecuada articulación entre las políticas institucionales y las prácticas implementadas en materia de vinculación, capacitación, desarrollo, evaluación y bienestar de los servidores. Asimismo, se destaca que las acciones adelantadas en la administración del talento humano han permitido optimizar el uso de los recursos, fortalecer la capacidad institucional y promover un entorno laboral orientado a la mejora continua en la ESE Hospital Regional de Chiquinquirá.

La ESE Hospital Regional de Chiquinquirá culmina para el año 2025 con el siguiente Personal:

Ilustración No. 2 Talento Humano a 31 de diciembre 2025

SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTIA DE LA CALIDAD DE ATENCIÓN EN SALUD DEL SGSSS



CÓDIGO:	3.4.1. D07
VERSION:	08
FECHA:	Ene. 13 de 2026
TIPO:	PLAN
PROCESO:	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DEL CONOCIMIENTO

PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ



Ilustración No. 3 Planta de personal

NÚMERO	CARGO	GRADO	CODIGO	ESTADO
1	Gerente	19	85	Periodo Fijo
2	Subdirector Científico	7	72	Libre Nombramiento Y Remoción.
3	Subgerente Administrativo y Financiero	7	90	Libre Nombramiento Y Remoción
4	Tesorero general	16	201	Libre Nombramiento Y Remoción
5	Control Interno	7	105	Periodo Fijo
6	Coordinadora De Rutas Integrales De Atención En Salud RIAS	38	222	Provisionalidad
7	Coordinadora De Calidad	38	222	Provisionalidad
8	Coordinador de Planeación	38	222	Provisionalidad
9	Coordinadora De Farmacia	38	222	Provisionalidad
10	Coordinadora De Servicios Quirúrgicos Y Hospitalización	38	222	Provisionalidad
11	Coordinadora SIAU	38	222	Provisionalidad
12	Coordinadora Financiera Y Contable	38	222	Provisionalidad
13	Coordinadora De Urgencias Referencia Y Contra referencia	38	222	Provisionalidad

SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTIA DE LA CALIDAD DE ATENCIÓN EN SALUD DEL SGSSS



E.S.E. HOSPITAL REGIONAL DE
CHIQUINQUIRÁ

CÓDIGO:	3.4.1. D07
VERSION:	08
FECHA:	Ene. 13 de 2026
TIPO:	PLAN
PROCESO:	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DEL CONOCIMIENTO

PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ

14	Coordinadora de apoyo diagnóstico y Terapéutico	38	222	Provisionalidad
15	Medico SSO	16	217	Periodo Fijo
16	Medico SSO	16	217	Periodo Fijo
17	Medico SSO	16	217	Periodo Fijo
18	Medico SSO	16	217	Periodo Fijo
19	Jefe Profesional SSO	14	217	Periodo Fijo
20	Jefe Profesional SSO	14	217	Periodo Fijo
21	Jefe Profesional SSO	14	217	Periodo Fijo
22	Odontólogo SSO	15	217	Periodo Fijo

Mapa de Procesos:

La ESE Hospital Regional de Chiquinquirá adopta un enfoque de gestión integral orientado a la generación de valor público, mediante la articulación estratégica de los procesos misionales, estratégicos y de apoyo, en respuesta a las necesidades de la población usuaria y a los lineamientos institucionales. Esta estructura permite una atención centrada en el usuario, el fortalecimiento del talento humano y la optimización del desempeño organizacional.

El mapa de procesos constituye una herramienta clave para el direccionamiento institucional, al proporcionar una visión sistémica de la interacción entre los procesos que soportan la toma de decisiones, la prestación directa de los servicios de salud y la gestión eficiente de los recursos. Su implementación facilita la mejora continua, promueve la eficiencia clínica y administrativa y contribuye a la sostenibilidad institucional, asegurando la prestación de servicios de salud seguros, oportunos y de calidad.

Ilustración N° 4: Mapa de procesos

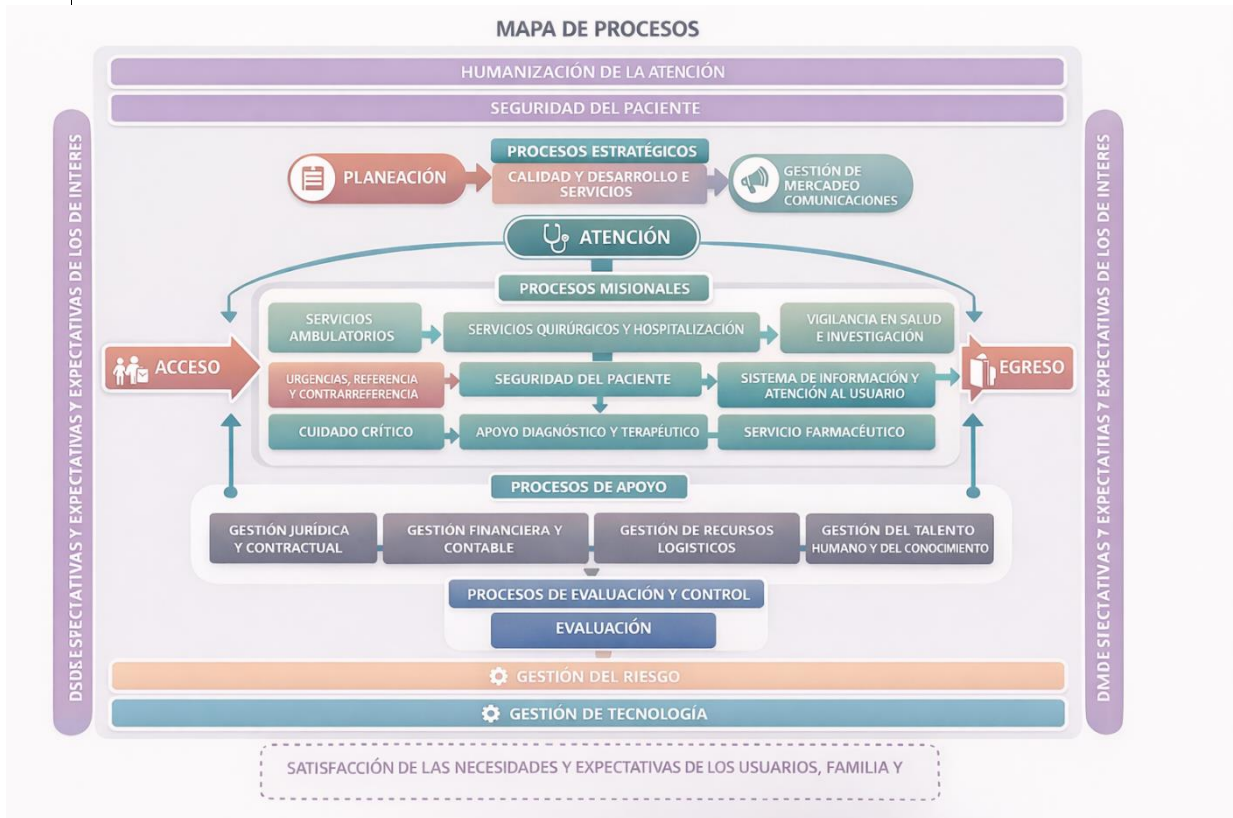
SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTIA DE LA CALIDAD DE ATENCIÓN EN SALUD DEL SGSSS



CÓDIGO:	3.4.1. D07
VERSION:	08
FECHA:	Ene. 13 de 2026
TIPO:	PLAN
PROCESO:	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DEL CONOCIMIENTO

PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ



Teniendo en cuenta el más reciente ejercicio de reorganización y/o rediseño institucional, se establece la Organización Funcional Interna como el mecanismo interno de integración y apoyo a la estructura de valor de la entidad, orientado a garantizar la articulación eficiente de los procesos, funciones y responsabilidades para el cumplimiento de los objetivos misionales y estratégicos.

Ilustración N° 5 Organización Funcional Interna

SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTIA DE LA CALIDAD DE ATENCIÓN EN SALUD DEL SGSSS

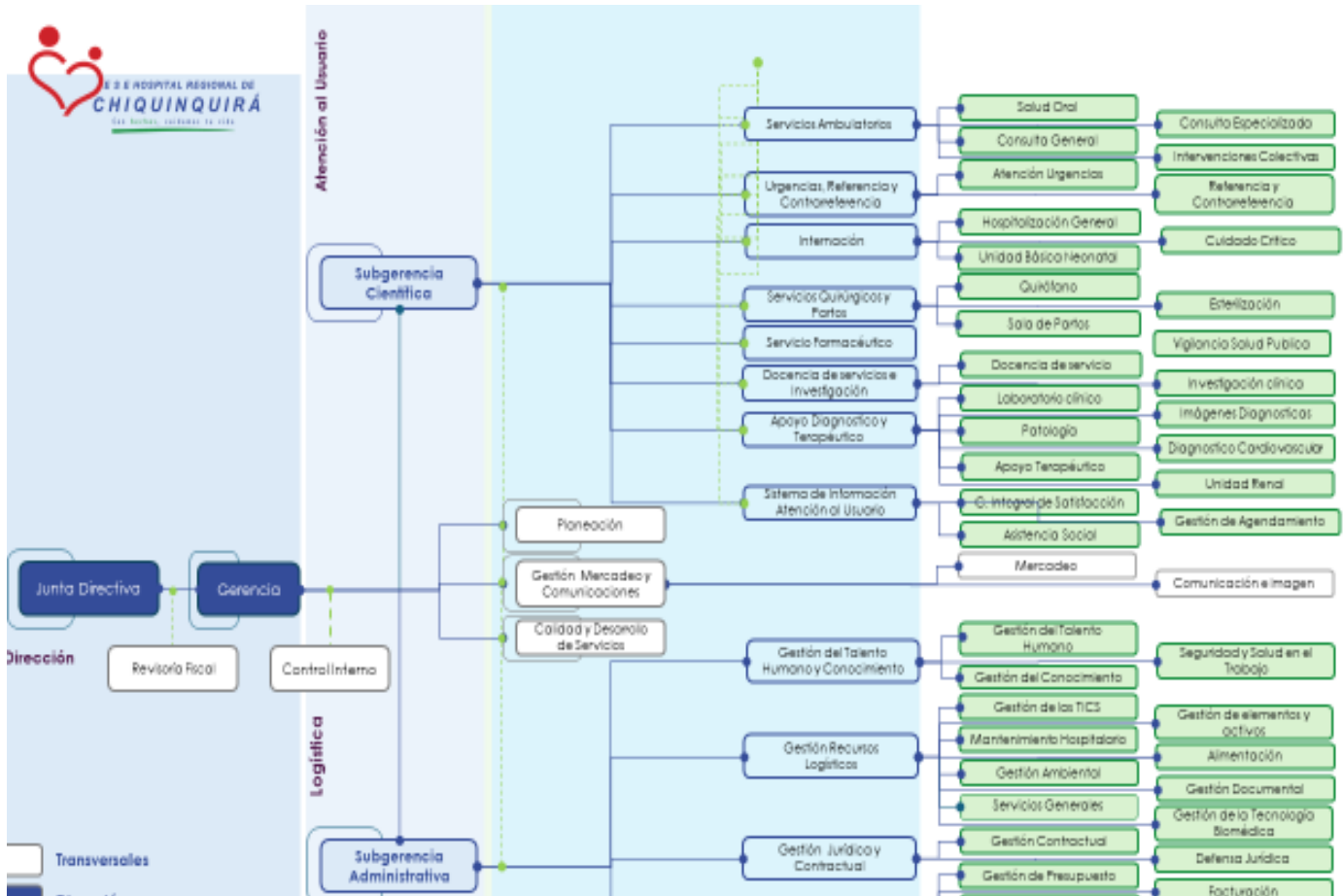


CÓDIGO:	3.4.1. D07
VERSION:	08
FECHA:	Ene. 13 de 2026
TIPO:	PLAN
PROCESO:	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DEL CONOCIMIENTO

PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ

ORGANIZACIÓN FUNCIONAL INTERNA



Misión Talento Humano

El Plan Estratégico de Talento Humano tiene como propósito fortalecer la gestión integral del capital humano de la entidad, promoviendo la retención de servidores con alto desempeño y alto potencial. Lo anterior se desarrolla mediante la implementación de acciones y procesos estratégicos orientados al fortalecimiento de competencias funcionales y comportamentales, que contribuyan al óptimo desempeño de las funciones asignadas, al bienestar integral, a la salud y seguridad en el trabajo, así como a la generación de



E.S.E. HOSPITAL REGIONAL DE
CHIQUINQUIRÁ

CÓDIGO:	3.4.1. D07
VERSION:	08
FECHA:	Ene. 13 de 2026
TIPO:	PLAN
PROCESO:	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DEL CONOCIMIENTO

PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ

oportunidades de desarrollo y movilidad dentro de la planta de personal de la empresa.

Metodología utilizada para la elaboración del plan estratégico de talento humano.

El Plan Estratégico de Talento Humano 2026 de la ESE se formuló con base en los lineamientos definidos en el Plan de Desarrollo Institucional, específicamente en el Eje No. 1: Desarrollo Organizacional, Financiero y Técnico, dentro del componente Administración Eficiente y el programa Plan Estratégico de Talento Humano, en concordancia con lo establecido en la Ley 909 de 2004, sus decretos reglamentarios y los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.

La metodología adoptada se fundamenta en el enfoque de planeación estratégica y mejora continua, articulado con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, permitiendo definir iniciativas estratégicas que precisan los objetivos, actividades, responsables, cronogramas, recursos requeridos e indicadores de seguimiento, garantizando su alineación con los objetivos institucionales y el logro de resultados.

En este marco metodológico, el Plan Estratégico de Talento Humano integra los siguientes componentes:

Plan de Bienestar Social: El Plan de Bienestar Social e Incentivos tiene como finalidad contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores de la entidad y de sus familias, promoviendo una cultura organizacional basada en el sentido de pertenencia, la motivación y la humanización del servicio.

Este componente está orientado a fortalecer un clima organizacional favorable que se refleje en el cumplimiento de la misión institucional y en el incremento de los niveles de satisfacción del usuario. Los programas de bienestar se diseñan y ejecutan conforme a los lineamientos impartidos por el Gobierno Nacional y de acuerdo con la disponibilidad presupuestal de cada vigencia.

Así mismo, el Plan de Incentivos busca motivar, estimular, reconocer y premiar el desempeño sobresaliente de los servidores públicos, de manera individual o colectiva, como mecanismo para fortalecer el compromiso institucional y el logro de las metas estratégicas.



E.S.E. HOSPITAL REGIONAL DE
CHIQUINQUIRÁ

CÓDIGO:	3.4.1. D07
VERSION:	08
FECHA:	Ene. 13 de 2026
TIPO:	PLAN
PROCESO:	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DEL CONOCIMIENTO

PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ

Plan de Capacitaciones: De conformidad con lo dispuesto en el artículo 4 del Decreto 1567 de 1998, la capacitación se concibe como un conjunto de procesos organizados de educación no formal e informal, orientados a complementar la formación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el fortalecimiento de actitudes.

El Plan de Capacitación tiene como objetivo fortalecer las competencias laborales de los servidores públicos, priorizando las competencias funcionales y comportamentales, con el fin de mejorar el desempeño en el cargo, optimizar la prestación de los servicios a la comunidad y contribuir al cumplimiento de la misión institucional, en armonía con el Plan Estratégico 2026.

Inducción: Está dirigido a facilitar la integración del servidor a la cultura organizacional desde su vinculación, mediante la socialización de los valores institucionales, la ética del servicio público, la estructura organizacional, las funciones del cargo, así como sus derechos, deberes y responsabilidades. Incluye además la información relacionada con la prevención de la corrupción, las inhabilidades e incompatibilidades de los servidores públicos.

Reinducción: Tiene como propósito actualizar y reorientar a los servidores frente a los cambios normativos, organizacionales o estratégicos que impacten el ejercicio de sus funciones. Se realiza como mínimo cada dos años o cuando se presenten modificaciones relevantes en la estructura institucional, siendo de carácter obligatorio.

Plan de Vacancia: El Plan Anual de Vacantes es un instrumento de gestión administrativa que permite identificar, organizar y mantener actualizada la información relacionada con los cargos vacantes de la entidad, con el fin de planificar de manera oportuna su provisión y garantizar la continuidad en la prestación de los servicios.

Este plan se actualiza cada vez que se presenta una novedad en la planta de personal y constituye una herramienta clave para la gestión estratégica del talento humano, en concordancia con los principios de mérito, eficiencia y transparencia.

Sistema de gestión y salud en el trabajo: El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST tiene como propósito promover la mejora continua de las condiciones laborales y del ambiente de trabajo, mediante la acción

SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTIA DE LA CALIDAD DE ATENCIÓN EN SALUD DEL SGSSS

CÓDIGO:	3.4.1. D07
VERSION:	08
FECHA:	Ene. 13 de 2026
TIPO:	PLAN
PROCESO:	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DEL CONOCIMIENTO

PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO**USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ**

articulada entre la entidad y sus trabajadores, orientada a la identificación, evaluación y control de los peligros y riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo.

El SG-SST se desarrolla a través de un proceso lógico y sistemático basado en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar), que incluye la formulación de políticas, la organización, la planificación, la ejecución, la evaluación, la auditoría y la implementación de acciones de mejora.

A través de este sistema, la ESE Hospital Regional de Chiquinquirá adelanta acciones orientadas a la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como a la promoción y protección de la salud física, mental y social de sus funcionarios y contratistas, en cumplimiento de los requisitos legales vigentes en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Clima Organizacional: La ESE realiza anualmente la medición del clima organizacional, entendido como el conjunto de percepciones, actitudes y estados de ánimo que influyen en el ambiente laboral y en el desempeño de los servidores.

El análisis de los resultados obtenidos permite identificar fortalezas y oportunidades de mejora, con el fin de diseñar e implementar acciones que contribuyan al fortalecimiento de la cultura organizacional, la satisfacción laboral y el mejoramiento continuo del ambiente de trabajo.

Seguimiento a SIGEP: La entidad realiza seguimiento permanente a la información registrada en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP, con el propósito de verificar la actualización y consistencia de las hojas de vida y declaraciones de bienes y rentas de los empleados de planta y contratistas de prestación de servicios, garantizando el cumplimiento de la normatividad vigente y fortaleciendo los principios de transparencia y control interno.

Innovación: En el marco de la estrategia institucional, la ESE Hospital Regional de Chiquinquirá promueve la innovación y la gestión del conocimiento como factores estratégicos para el fortalecimiento organizacional y la mejora continua.

Este componente busca orientar al cliente interno en la adopción de nuevas metodologías, la optimización de procesos y la generación de ideas innovadoras que se apliquen de manera efectiva en la prestación de los servicios de salud y en la gestión administrativa. Así mismo, se articula con el Plan Anual de Vacantes,



CÓDIGO:	3.4.1. D07
VERSION:	08
FECHA:	Ene. 13 de 2026
TIPO:	PLAN
PROCESO:	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DEL CONOCIMIENTO

PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ

mediante la caracterización permanente de los cargos y la anticipación de las necesidades de talento humano, facilitando una gestión estratégica de la planta de personal acorde con los objetivos del Plan Estratégico 2026.

8. Análisis Integral DOFA

FORTALEZAS (ANÁLISIS INTERNO)		DEBILIDADES (ANÁLISIS INTERNO)	
1	Talento humano con experiencia y conocimiento del contexto institucional y asistencial.	1	Limitaciones en la disponibilidad de recurso humano en algunas áreas críticas.
2	Existencia de planes institucionales de talento humano alineados al MIPG.	2	Alta rotación de personal en cargos asistenciales y de apoyo.
3	Implementación del Sistema Integrado de Gestión como soporte a los procesos de talento humano.	3	Restricciones presupuestales que afectan la ejecución integral de programas de talento humano.
4	Compromiso institucional con el fortalecimiento de competencias y el bienestar laboral.	4	Necesidad de fortalecimiento en procesos de capacitación especializada.
5	Cobertura del talento humano en las diferentes sedes de la ESE.	5	Carga laboral elevada en algunos servicios, que impacta el desempeño del talento humano.
OPORTUNIDADES (ANÁLISIS EXTERNO)		AMENAZAS (ANÁLISIS EXTERNO)	
1	Lineamientos y políticas nacionales que fortalecen la gestión del talento humano en el sector público.	1	Cambios normativos que impactan la gestión del talento humano en el sector salud.
2	Acceso a programas de formación y capacitación ofertados por entidades del orden nacional.	2	Dificultades en la captación y retención de talento humano especializado.
3	Avances tecnológicos que facilitan la gestión del talento humano y la formación virtual.	3	Incremento de la demanda de servicios de salud frente a la capacidad instalada.

SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTIA DE LA CALIDAD DE ATENCIÓN EN SALUD DEL SGSSS



E.S.E. HOSPITAL REGIONAL DE
CHIQUINQUIRÁ

CÓDIGO:	3.4.1. D07
VERSION:	08
FECHA:	Ene. 13 de 2026
TIPO:	PLAN
PROCESO:	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DEL CONOCIMIENTO

PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ

4	Articulación con instituciones educativas y entidades del sector salud.	4	Limitaciones financieras propias del sector público y del sistema de salud.
5	Fortalecimiento del enfoque de calidad y humanización en la prestación de servicios de salud.	5	Riesgos psicosociales asociados a la presión laboral y al entorno asistencial.

9. Recursos Necesarios y Presupuesto Estimado

RECURSO	ACTIVIDAD	CANTIDAD	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL
Recurso Financiero	Diagnóstico integral de talento humano (clima laboral, cargas de trabajo y necesidades de personal)	2	\$ 400.000	\$ 800.000
Recurso Financiero	Acciones de bienestar, incentivos y desarrollo organizacional articuladas al Plan Estratégico	4	\$ 250.000	\$ 1000.000
Recurso Financiero	Evaluación del desempeño, medición de impacto y mejora continua del talento humano	1	\$ 300.000	\$ 300.000
TOTAL:				\$ 2.100.000

10. Recomendaciones

- Articular el Plan Estratégico de Talento Humano con los demás planes institucionales, garantizando coherencia con la planeación estratégica.
- Definir y aplicar indicadores de cumplimiento que permitan el seguimiento y la evaluación interna del Plan.
- Asegurar la adecuada ejecución y control de los recursos financieros asignados, priorizando acciones de mayor impacto institucional.

CÓDIGO: **3.4.1. D07**VERSION: **08**

FECHA: Ene. 13 de 2026

TIPO: PLAN

PROCESO: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DEL CONOCIMIENTO****PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO****USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ**

- Fortalecer el desarrollo de competencias del talento humano y las estrategias de bienestar y clima organizacional.
- Mantener la documentación y trazabilidad de la información para fines de control, seguimiento y auditoría.

11. Documentos Relacionados del Sistema Integrado de

- Plan Estratégico Institucional
- Plan Estratégico de Talento Humano
- Plan Anual de Vacantes
- Plan de Capacitación
- Plan de Bienestar e Incentivos
- Plan de Inducción y Reinducción
- Manual de Funciones y Competencias Laborales

- Procedimientos de Gestión del Talento Humano
- Matriz de Riesgos del Proceso de Talento Humano
- Informes de seguimiento y evaluación interna

SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTIA DE LA CALIDAD DE ATENCIÓN EN SALUD DEL SGSSS



E.S.E. HOSPITAL REGIONAL DE
CHIQUINQUIRÁ

CÓDIGO:	3.4.1. D07
VERSION:	08
FECHA:	Ene. 13 de 2026
TIPO:	PLAN
PROCESO:	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DEL CONOCIMIENTO

PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ

12. Indicadores de Éxito

RESULTADO/PRODUCTO ESPERADO	INDICADOR
Ejecución oportuna de las actividades del Plan Estratégico de Talento Humano	Cumplimiento (%) = (Número de actividades ejecutadas / Número total de actividades programadas) × 100
Fortalecimiento de la gestión del talento humano institucional	Avance del Plan (%) = (Actividades con avance satisfactorio / Actividades planificadas) × 100
Implementación de acciones de mejora en talento humano	Acciones implementadas (%) = (Acciones de mejora ejecutadas / Acciones de mejora identificadas) × 100

13. Actividades y Cronograma

N°	ASPECTOS/CRITERIOS	ACTIVIDAD	META	SOPORTE	RESPONSABLE	FECHA PROGRAMADA
1	Planeación del Talento Humano	Elaborar y socializar el Plan Estratégico de Talento Humano	1 plan elaborado y socializado	Documento del Plan y acta de socialización	Líder de Gestión del Talento Humano	31/01/2026
2	Diagnóstico del Talento Humano	Realizar diagnóstico de necesidades y situación del talento humano	1 diagnóstico realizado	Informe de diagnóstico	Líder de Gestión del Talento Humano	28/02/2026
3	Bienestar y Clima Organizacional	Ejecutar acciones articuladas de bienestar e incentivos	80 % de actividades ejecutadas	Informes y registros de actividades	Líder de Gestión del Talento Humano	30/11/2026

CÓDIGO: **3.4.1. D07**VERSION: **08**

FECHA: Ene. 13 de 2026

TIPO: PLAN

PROCESO: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DEL CONOCIMIENTO****PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO****USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ**

14. Seguimiento y Evaluación

El seguimiento y la evaluación del Plan Estratégico de Talento Humano de la ESE Hospital Regional de Chiquinquirá, vigencia 2026, se realizará mediante el indicador de cumplimiento del plan, a través de la verificación periódica de la ejecución de las actividades programadas, los soportes generados y los resultados obtenidos.

La evaluación será de carácter interno y permitirá identificar avances, desviaciones y acciones de mejora, las cuales serán documentadas y servirán como insumo para la toma de decisiones y el fortalecimiento continuo de la gestión del talento humano.

SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTIA DE LA CALIDAD DE ATENCIÓN EN SALUD DEL SGSSS



E.S.E. HOSPITAL REGIONAL DE
CHIQUINQUIRÁ

CÓDIGO:	3.4.1. D07
VERSION:	08
FECHA:	Ene. 13 de 2026
TIPO:	PLAN
PROCESO:	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DEL CONOCIMIENTO

PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ

15. Bibliografía

No.	DOCUMENTO
1	Ministerio de Salud y Protección Social. Normatividad vigente aplicable a las Empresas Sociales del Estado.
2	Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP. Lineamientos para la Planeación Estratégica del Talento Humano.
3	Congreso de la República de Colombia. Ley 909 de 2004. Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública.

16. Revisión y aprobación

TEM	ELABORÓ	COORDINADOR	REVISÓ	APROBÓ
Firma	<i>Adriana Hernandez</i>	<i>Adriana Hernandez</i>		
Nombre	Adriana del Pilar Hernández Dueñas	Adriana del Pilar Hernández Dueñas	Luber Antonio Gualteros Ney Murcia	Juliana del Pilar Cortázar Murillo
Cargo	Coordinador de Gestión del Talento humano y del conocimiento	Coordinador de Gestión del Talento humano y del conocimiento	Coordinador de Planeación	Gerente
Fecha	Ene. 13 de 2026	Ene. 13 de 2026	Ene. 14 de 2026	Ene. 15 de 2026

SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTIA DE LA CALIDAD DE ATENCIÓN EN SALUD DEL SGSSS		
	CÓDIGO:	3.4.1. D07
	VERSION:	08
	FECHA:	Ene. 13 de 2026
	TIPO:	PLAN
	PROCESO:	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DEL CONOCIMIENTO
USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ		

PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

17. CONTROL DE CAMBIOS AL DOCUMENTO

Fecha del cambio	Versión actual	Justificación del Cambio	Indique el ítem del Documento donde se requiere el Cambio	Versión Nueva	Nombre y Cargo de quien elaboro el Cambio:	Nombre y Cargo de quien Aprobó el Cambio: