EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL SAN CARLOS

ALVARO ENRIQUE DIAZGRANADOS YAGUAR
GERENTE

ENERO DE 2026

CONTROL DE DOCUMENTO Y DISTRIBUCIÓN

Nombre	Cargo	Dependencia	Fecha
Actualizo	Talento Humano -	Talento Humano	Enero de 2026
Revisión	Asesor de Control Interno	Unidad Funcional Control Interno	Enero de 2026
Aprobación	Asesor de Control Interno	Unidad Funcional Control Interno	Enero de 2026
	Alvaro Enrique Diazgranados Yaguar	Gerente	Enero de 2026

Estado:	Preparación:	Revisión:	Aprobación	**X**

Control de los Cambios

Versión No.	Fecha de Aprobación	Descripción de los Cambios	Solicitó
8	26/01/2026	Actualización Resolución 1x de 2026	Gerencia

Lista de Distribución

Versión	Fecha	Cargo	Firma
Actualizada	Enero de 2026	Gerencia	
	Enero de 2026	Talento Humano	
	Enero de 2026	Unidad Funcional Control Interno	

Introducción

Para alcanzar las metas del año, debemos de tener claro, cuál es nuestro punto de partida y obviamente cual será el de llegada, para ello se fija un curso concreto de acción, es decir una planeación que contiene unos planes, programas y proyectos preestablecidos.

Este Plan Estratégico, tiene su importancia en saber que se trata de un proceso sistemático de desarrollo para alcanzar los propósitos trazados y los objetivos que tenemos planeados para la vigencia del año 2026.

El **Plan Estratégico** de **Talento Humano** tiene **como** objetivo determinar las acciones a seguir para el desarrollo de los planes, programas y proyectos **que** contribuyan a mejorar la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias, articulando estratégicamente las diferentes funciones relacionadas con el **talento.** Es una **estrategia orientada a los objetivos y funciones de los colaboradores de una empresa**. Además, refleja la política de la empresa en todo lo que concierne a los trabajadores. La planificación estratégica de recursos humanos cubre los elementos de la gestión de empleados, desde la contratación hasta la formación.

El Plan Estratégico de Talento Humano, debe estar articulado con la Planeación Estratégica institucional elementos que son conocidos por la comunidad del talento humano de **La Empresa Social del Estado Hospital San Carlos**, como son misión, visión, objetivos estratégicos, iniciativas y planes de acción que influyen en el logro del propósito misional. Para este periodo 2026 hay cambio de gerencia con un nuevo cuatrienio el cual implica nueva misión, visión, estrategias, planes de acción, etc.

Debemos tener en cuenta la descripción del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, de concebir el Talento Humano como el activo más importante con que cuentan las entidades y por lo tanto como el factor crítico de éxito, para lograr la gestión y el logro de los objetivos.

Que el artículo 1 del Decreto 1499 de 2017 “Por medio de la cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el SG- SST sistema de gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 establece dentro de las Políticas de Gestión y Desempeño Institucional se encuentra la Política de Talento.

Que el decreto 612 de 2018 “Por el cual se fijan las directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de acción por parte de las entidades del estado”, señala que las Entidades del Estado “deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año. : 1. Plan Institucional de Archivos de la Entidad – PINAR. 2) Plan Anual de Adquisiciones, 3) Plan Anual de

Vacantes, 4) Plan de Previsión de Recursos Humanos. 5) Plan Estratégico de Talento Humano. 6) Plan Institucional de Capacitación. 7) Plan de Incentivos Institucionales. 8) Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo. 9) Plan anticorrupción y de atención al Ciudadano. 10) Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y Comunicaciones PETI; 11) Plan de Tratamiento de riesgos de seguridad y Privacidad de la información. 12. Plan de seguridad y Privacidad de la Información"

Objetivo

Desarrollar y evaluar la gestión del Talento Humano en aras de contribuir al mejoramiento de sus competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida, conllevando al alcance de las metas propuestas.

Objetivos Específicos

- Actualizar el plan estratégico de Talento Humano.
- Desarrollar el Plan de Bienestar e Incentivos, para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios.
- Fortalecer la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral a través del sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los funcionarios en el puesto de trabajo a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación.
- Administrar la nómina y la seguridad social de los servidores de la entidad.
- Coordinar la evaluación del desempeño laboral y la calificación de los servicios de los funcionarios.
- Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los funcionarios, así como el requerimiento de los ex funcionarios.

Marco conceptual de la Planeación Estratégica del Talento Humano

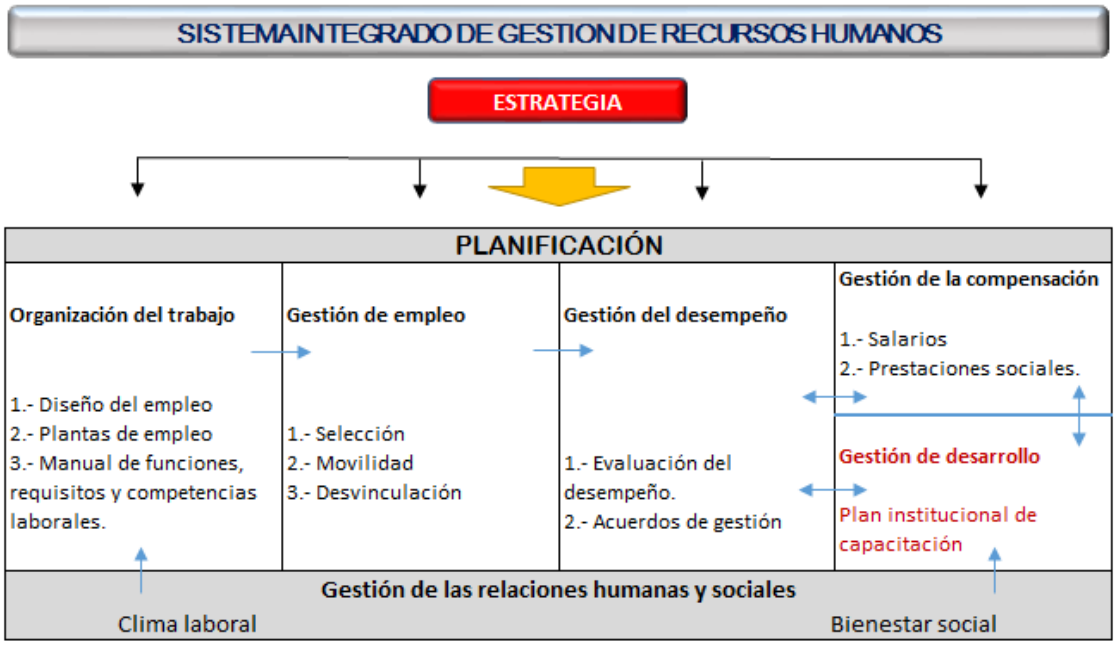
La Planeación Estratégica del Talento Humano define el comportamiento de la organización dentro del dinamismo y la competitividad del día a día, esta herramienta le permite a la Empresa Social del Estado Hospital San Carlos, la articulación de las acciones en pro de un mejor logro en la planeación y ejecución de las acciones propuestas.

Planear el Talento Humano, no es solo, el tener unos documentos, procesos y procedimientos, definidos, se debe tener la capacidad para resolver los requerimientos de cada día, cumpliendo con la normatividad que los rige.

Una de las situaciones que debe tener relevancia dentro de la administración del Talento Humano, corresponde a la disposición de la información que se debe tener, esta debe de ser oportuna y actualizada a fin de contar con insumos confiables.

Subsistema de la gestión del Talento Humano.

Dando cumplimiento con la planeación estratégica del Talento Humano, uno de los componentes centrales, es la gestión del Talento Humano, la cual se desarrolla a través de los subsistemas que se muestran a continuación en la matriz que denominaremos Sistema Integrado de Gestión de Recursos Humanos. [1]



[1] Tomado de Plan Estratégico de Recurso Humano, Matriz Subsistemas de la Gestión del Recurso humano, adaptado de SERIAVOS, tomado de Longo, 2002, página 15.

Formulación de la Planeación Estratégica del Talento Humano

1. Identificación del direccionamiento estratégico de la entidad

3. PLATAFORMA ESTRATEGICA DE LA E.S.E HOSPITAL SAN CARLOS

3.1 MISIÓN

Somos una Empresa Social del Estado, que brinda servicios de salud a usuarios y familiares, basados en la atención primaria en salud.

3.2 VISIÓN

Para el año 2028, la ESE Hospital San Carlos de Aipe, será reconocida como una institución de baja complejidad con altos estándares de calidad comprometida con la seguridad del paciente, la atención diferencial y humanizada.

3.3 VALORES INSTITUCIONALES

3.3.1 J**USTICIA**: Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

3.3.2 **HONESTIDAD:** Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.

3.3.3 **RESPETO**: Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.

3.3.4 **COMPROMISO:** Mantendré una destacada actitud de servicio frente a los usuarios y sus familiares, buscando siempre mejorar su bienestar, lo que permitirá reflejarse en la satisfacción en la atención.

3.3.5 **DILIGENCIA:** Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor forma posible, con atención, premura, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.

3.4 PRINCIPIOS INSTITUCIONALES

3.4.1 **Eficiencia**: Mayor utilización de los recursos técnicos, materiales, humanos y financieros con el fin de mejorar las condiciones de salud de la población atendida.

3.4.2 **Eficacia:** Realización de actividades planificadas para alcanzar el logro de los resultados esperados por la institución. 3.4.3 Transparencia: Hacer visible la gestión de la entidad, a través de la rendición de cuentas.

3.4.4 **Igualdad**: Trato idéntico que se debe brindar a todas las personas, sin que medie ningún tipo de discriminación por la raza, sexo, clase social u otra circunstancia estimable de diferencia.

3.5 POLITICAS INSTITUCIONALES

3.5.1 Política de Calidad

En la E.S.E. Hospital San Carlos, la Política de Calidad está orientada al cumplimiento al Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad, donde se busca identificar y satisfacer las necesidades en salud de los usuarios y sus familias, a través del mejoramiento continuo.

3.5.2 Política de Seguridad del Paciente

En la E.S.E. Hospital San Carlos, la Política de Seguridad del Paciente está orientada a garantizar la cultura de prácticas seguras en la prestación de los servicios de salud, evitando al usuario y familiares, riesgos derivados por la atención.

3.5.3 **Política de Humanización en la Atención**

En la E.S.E. Hospital San Carlos, la Política de Atención Humanización está orientada a personalizar la atención al paciente, a fortalecer las actitudes y prácticas del personal que brinda la atención, que permita

3.5.4 **Política Ambiental**

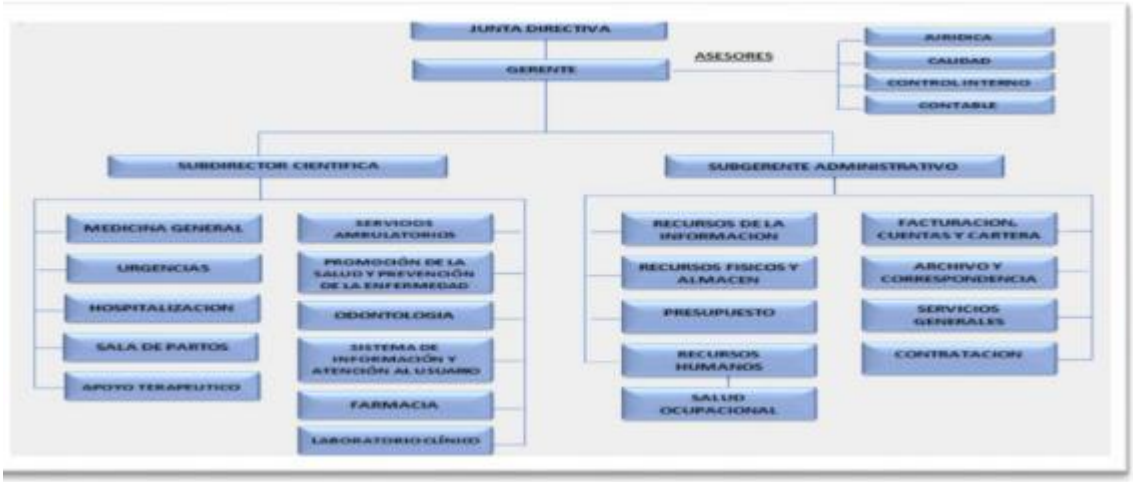
En la E.S.E. Hospital San Carlos, la Política Ambiental busca fortalecer la gestión interna en los procesos de manejo de residuos hospitalarios y similares, demostrando un desempeño ambiental responsable y controlando con el uso racional de los productos y servicios, interesados en minimizar los impactos ambientales producidos por la generación de residuos hospitalarios, contribuyendo en la protección y conservación del medio ambiente.

3.5.5 **Política de Administración del Riesgo.**

En la E.S.E. Hospital San Carlos, la Política de Administración del Riesgo, busca proteger los recursos con una adecuada administración ante los posibles riesgos que los puedan afectar, aplicando métodos que faciliten identificar, analizar, valorar, evaluar y controlar los riesgos internos y externos de manera permanente

MAPA DE PROCESOS

ORGANIGRAMA 4.



DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO:

Proporcionar un clima organizacional gratificante a través del crecimiento personal y profesional de los colaboradores, con acciones de capacitación, motivación y reconocimiento individual e integral.

VOCACIÓN DE SERVICIO:

Fortalecer la relación con los diferentes clientes del hospital, atendiendo sus necesidades con confiabilidad, calidez y oportunidad.

COMPROMISO:
Asumir el reto de la proyección de la organización hacia el logro de los grandes propósitos y objeto social de la institución.

PERTINENCIA:
La pertinencia en la Salud nos remite a la necesidad de que ésta sea resolutiva, práctica, responsable. Para que haya pertinencia la oferta en salud, la atención y los métodos de atención tienen que ser adheridos a principios de corresponsabilidad viendo la salud del usuario como prioridad.

EQUIDAD:
Asumir el reto de la proyección de la organización hacia el logro de los grandes propósitos y objeto social de la institución.

RESPONSABILIDAD:

Resulta de vital importancia para la E.S.E. Hospital San Carlos impulsar el Principio de la Responsabilidad y Corresponsabilidad en doble vía, en dónde tanto el usuario, como los funcionarios de la Institución trabajen mancomunadamente en pro de un mismo y único fin, alcanzar la salud.

SEGURIDAD DEL PACIENTE:

El usuario, será nuestra razón de ser, todas nuestras funciones girarán en torno a él y a alcanzar el don preciado de la salud. Será prioridad del personal institucional, velar por que los servicios ofrecidos, se desarrollen con un margen de seguridad alto, ofreciendo la tranquilidad requerida por cada usuario.

2. Definición de la Misión y Visión del área de Talento Humano.

Misión

El área de Talento Humano de la Empresa Social del Estado Hospital San Carlos se encarga del fortalecimiento de la gestión a través del desarrollo del recurso humano, con los que se cuenta, velando por que el desempeño de los funcionarios se realice con el mejor clima laboral, dentro de las normas que así lo rigen.

Visión

Ser un área que cumpla con todos los requisitos normativos, promoviendo el mejor desempeño de los funcionarios, para dar a la comunidad la mejor prestación de servicios, en cumplimiento del objeto social de la Empresa Social del Estado Hospital san Carlos.

3. Diagnóstico de la Situación Actual

	SUBSISTEMA	OBJETIVO	NECESIDADES	COMO HACERLO	META
	Planeación	Disponer de toda la información y conocimiento necesario para que los servidores tengan actualizada su hoja en el SIGEP	Disponer del equipo necesario para capacitar a los funcionarios que deban inscribirse en el SIGEP, a fin de diligenciar la hoja de vida, en la plataforma.	Capacitación a servidores	Hojas de Vida en el SIGEP, del 100% de los funcionarios públicos y contratistas de la entidad.
	Desarrollo	Realizar la Inducción y Reinducción a todos los servidores.	Tiempo de los funcionarios encargados de la Inducción y Reinducción	Programar con los coordinadores de áreas.	Realizar la Inducción y reinducción en el periodo del 2026 al menos del 80% de los funcionarios y contratistas.
	Organización del Trabajo	Realizar el presupuesto del personal a contratar y de la planta de personal Diseñar la planta de personal y	Vinculación del personal contratista y cargos a proveer para cumplir con la parte misional de la institución	Elaborando el proyecto de prepuesto para el año 2026, con la información financiera, estadística e inventario de recurso humano necesario para la prestación de los servicios que ofrece la institución de baja complejidad y Tomando las nuevas directrices o lineamientos del gobierno nacional en materia de vinculación de personal.	Elaboración del presupuesto Para la vinculación de personal y presentación a la Junta Directiva.

		definir los perfiles ocupacionales del empleo con los requisitos de idoneidad.	**Estructura Planta de Personal y Manual de Funciones**	**Con la información dispuesta de estructura, planta y Manual de Funciones**	**Elaborar el Plan de cargos.**
	Gestión del rendimiento	**Planificar, Estimular y Evaluar la contribución de los servidores en cumplimiento de las metas y objetivos institucionales**	**Evaluación de desempeño**	**Evaluación: Procedimiento de concertación de objetivos, evaluación y calificación de los servidores .**	**Evaluar y concertar objetivos de los servidores públicos.**
	Gestión de las relacione humanas y sociales	**Establecer las relaciones entre la institución y sus servidores, entorno a las políticas y prácticas de la E.S.E.**	**Programa de Bienestar Social, estímulos e Incentivos**	**Se realiza por medio de detención de necesidades, teniendo en cuenta la normatividad. Cronograma de actividades, se realiza junto con el comité de bienestar Social Para revisión y aprobación y publicación en la página web de la institución.**	**Elaborar el Plan de Bienestar Social e Incentivos y publicarlo en página web**

Formulación de la Planeación Estratégica del Talento Humano

La planeación de gestión de Talento Humano, se desarrolla a través de Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la E.S.E Hospital san Carlos, de conformidad con el orden establecido en las reuniones de trabajo en dicho comité, para el año 2026, se trazaron los siguientes objetivos.

No	OBJETIVO ESPECÍFICO	RESPONSABLE
1	Actualización del Plan Estratégico de Recurso Humano	Profesional de la oficina de Talento Humano
2	Desarrollar el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios adscritos a la planta de personal.	Gerencia, Comité de Bienestar Social, Profesional de la Oficina de Talento Humano y Áreas de prestación de Servicios
3	Fortalecer la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	Técnico Área de la Salud – Coordinador del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo / ARL
4	Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores en el puesto de trabajo a través de la actualización y ejecución del Plan Institucional de Capacitaciones.	Gerencia, Profesional Universitaria de Talento Humano y Coordinadores de Áreas
5	Administrar la nómina y la seguridad social de los servidores de la entidad.	Gerencia, Subgerencia Administrativa, Profesional universitario de Talento Humano y Área de Sistemas
6	Coordinar la evaluación del desempeño laboral y la calificación de servicios de los servidores de la entidad.	Subgerente, Profesional Universitaria de Talento Humano y subdirector Científico.
7	Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los servidores de la E.S.E., así como los requerimientos del personal retirado.	Gerencia, Subgerente, Profesional de Talento Humano, subdirector científico y Coordinadores de Área

Herramientas de seguimiento.

Dentro de la **Empresa Social del Estado Hospital San Carlos** se ha dispuesto de las siguientes herramientas para realizar el respectivo seguimiento al Plan Estratégico de Talento Humano.

- **Modelo estándar de Control Interno MECI**
- **Auditorías de gestión y calidad**
- **Formulario Único de Reporte de Avance FURAG**

Todas las acciones que se realicen para el cumplimiento del **Plan Estratégico del Talento Humano,** deben quedar evidenciadas con sus respectivos soportes, tales

como firma de asistencia, material fotográfico, documentos que pueden ser magnéticos o físicos entre otros, que puedan demostrar la realización a través del tiempo del cumplimiento del Plan Estratégico.

(ORIGINAL FIRMADO)
ALVARO ENRIQUE DIAZGRANADOS YAGUAR
GERENTE