



**PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO  
HUMANO**

**LIBORINA**

**2026**

	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Código: GH-PL-01</b>
		<b>Versión: 01</b>
		<b>Fecha: enero 2026</b>
		<b>Página 2 de 9</b>

Contenido

<b>1. INTRODUCCION</b> .....	3
<b>2. MARCO NORMATIVO</b> .....	4
<b>4. ARTICULACIÓN CON MIPG</b> .....	4
<b>5. DIAGNÓSTICO DEL TALENTO HUMANO</b> .....	4
<b>6. OBJETIVOS</b> .....	5
6.1 Objetivo General .....	5
6.2 Objetivos Específicos.....	5
<b>7. POLÍTICA DE TALENTO HUMANO</b> .....	6
<b>8. COMPONENTES DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b> .....	6
8.1 Planeación del Talento Humano .....	6
8.2 Ingreso y Vinculación .....	6
8.3 Capacitación y Desarrollo .....	6
8.4 Bienestar Social e Incentivos .....	6
8.5 Gestión del Desempeño.....	6
8.6 Seguridad y Salud en el Trabajo.....	6
8.7 Integridad y Ética Pública.....	7
8.8 Retiro y Desvinculación.....	7
<b>9. PLANES QUE INTEGRA EL DECRETO 612 DE 2018</b> .....	7
<b>10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN</b> .....	8
<b>11. RESPONSABLES</b> .....	8
<b>12. VIGENCIA</b> .....	8

	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Código: GH-PL-01</b>
		<b>Versión: 01</b>
		<b>Fecha: enero 2026</b>
		<b>Página 3 de 9</b>

## 1. INTRODUCCION

La Gestión Estratégica del Talento Humano constituye un eje fundamental para el cumplimiento de la misión institucional de la ESE Hospital San Lorenzo de Liborina, en la medida en que articula políticas, estrategias y acciones orientadas al fortalecimiento de las competencias, el bienestar y el desempeño de los servidores públicos, como principal activo de la entidad.

En concordancia con el proceso de realineamiento estratégico y modernización de la administración pública, se hace necesario armonizar los lineamientos estratégicos institucionales con los planes, programas y proyectos del proceso de Talento Humano, con el propósito de optimizar las capacidades personales y laborales de los colaboradores, fortalecer el sentido de pertenencia y mejorar la productividad institucional.

El Plan Estratégico de Talento Humano se formula en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, conforme a lo establecido en el Decreto 1499 de 2017 y el Decreto 612 de 2018, los cuales orientan la planeación institucional y la integración de los planes estratégicos y operativos de la entidad. Desde esta perspectiva, la gestión del talento humano promueve el desarrollo de capacidades, conocimientos, actitudes y valores que contribuyan al logro de los objetivos institucionales, consolidando una cultura organizacional basada en la integridad, el crecimiento, la eficiencia y la calidad en la prestación de los servicios de salud.

Así mismo, la gestión del talento humano propende por un liderazgo con visión integral, en el que confluyen directivos, servidores y la institución, orientado a la excelencia, la mejora continua y la generación de valor público para la comunidad del municipio de Liborina.

El Plan Estratégico de Talento Humano (PETH) de la ESE Hospital San Lorenzo de Liborina se formula en cumplimiento del Decreto 612 de 2018, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y demás normas que regulan la gestión del talento humano en las entidades públicas del orden territorial y del sector salud en Colombia.

El Talento Humano constituye el eje fundamental para el logro de los objetivos institucionales, la prestación de servicios de salud con calidad, oportunidad, seguridad y humanización, y el fortalecimiento de la gestión pública. En este sentido, el presente Plan articula políticas, estrategias, programas y acciones orientadas al desarrollo integral de los servidores públicos y contratistas, promoviendo el bienestar, la competencia laboral, la ética, la integridad y el mejoramiento continuo.

	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Código: GH-PL-01</b>
		<b>Versión: 01</b>
		<b>Fecha: enero 2026</b>
		<b>Página 4 de 9</b>

## 2. MARCO NORMATIVO

El presente Plan se fundamenta, entre otras, en las siguientes disposiciones:

- Constitución Política de Colombia.
- Ley 87 de 1993 – Sistema de Control Interno.
- Ley 909 de 2004 – Empleo Público y Carrera Administrativa.
- Decreto 1083 de 2015 – Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública.
- Decreto 1499 de 2017 – Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.
- Decreto 612 de 2018 – Integración de los Planes Institucionales y Estratégicos.
- Ley 1751 de 2015 – Ley Estatutaria de Salud.
- Resolución 0312 de 2019 – Estándares Mínimos del SG-SST.
- Normas del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.
- Normatividad vigente del sector salud aplicable a las Empresas Sociales del Estado.

## 3. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano aplica a todos los servidores públicos, trabajadores oficiales, contratistas de prestación de servicios y personal vinculado a la ESE Hospital San Lorenzo de Liborina, en concordancia con la normatividad vigente.

## 4. ARTICULACIÓN CON MIPG

El Plan Estratégico de Talento Humano se enmarca principalmente en la **Dimensión 1: Talento Humano** del MIPG, y se articula con las demás dimensiones así:

- **Talento Humano:** Planeación, ingreso, desarrollo, bienestar, desempeño y retiro.
- **Direccionamiento Estratégico y Planeación:** Alineación con el Plan Estratégico Institucional.
- **Gestión con Valores para Resultados:** Integridad, ética y humanización del servicio.
- **Evaluación de Resultados:** Seguimiento a indicadores y mejora continua.
- **Control Interno:** Autocontrol, autorregulación y gestión del riesgo en TH.

## 5. DIAGNÓSTICO DEL TALENTO HUMANO

La ESE Hospital San Lorenzo de Liborina cuenta con una planta de personal conformada por cargos asistenciales y administrativos, complementada con contratación por prestación de servicios. El diagnóstico considera, entre otros aspectos:

 <p><b>E.S.E. Hospital San Lorenzo</b> Al servicio de la vida</p>	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Código: GH-PL-01</b>
		<b>Versión: 01</b>
		<b>Fecha: enero 2026</b>
		<b>Página 5 de 9</b>

- Caracterización del talento humano (tipo de vinculación, perfiles, competencias).
- Necesidades de capacitación y fortalecimiento de competencias.
- Condiciones de bienestar laboral y clima organizacional.
- Estado del SG-SST.
- Procesos de evaluación del desempeño.

Este diagnóstico se actualiza periódicamente para orientar la toma de decisiones estratégicas.

Tipo de Cargo	Número de Cargos
Asistencial	12
Administrativo	22
<b>Total</b>	<b>34</b>

Tipo de Vinculación	Cantidad
Carrera Administrativa	2
Provisionalidad	23
Periodo	3
Libre Nombramiento y Remoción	1
Trabajador Oficial	5
<b>Total</b>	<b>34</b>

## 6. OBJETIVOS

### 6.1 Objetivo General

Fortalecer la gestión del talento humano de la ESE Hospital San Lorenzo de Liborina mediante la implementación de estrategias integrales que garanticen el desarrollo, bienestar, desempeño y compromiso del personal, en cumplimiento del Decreto 612 de 2018 y el MIPG.

### 6.2 Objetivos Específicos

- Planificar integralmente la gestión del talento humano.
- Fortalecer las competencias laborales y comportamentales del personal.
- Promover el bienestar laboral y la calidad de vida.
- Fomentar la cultura de integridad, ética y humanización.
- Garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables.
- Evaluar y mejorar continuamente el desempeño institucional.

	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Código: GH-PL-01</b>
		<b>Versión: 01</b>
		<b>Fecha: enero 2026</b>
		<b>Página 6 de 9</b>

## 7. POLÍTICA DE TALENTO HUMANO

La ESE Hospital San Lorenzo de Liborina adoptará una política de Talento Humano orientada al mérito, la equidad, la transparencia, el desarrollo integral del servidor público y la humanización del servicio de salud, como pilares para el logro de resultados institucionales.

## 8. COMPONENTES DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

### 8.1 Planeación del Talento Humano

- Análisis de la planta de personal.
- Identificación de necesidades de talento humano.
- Actualización de manuales de funciones y competencias laborales.

### 8.2 Ingreso y Vinculación

- Procesos de selección bajo principios de mérito y transparencia.
- Inducción y reinducción institucional.

### 8.3 Capacitación y Desarrollo

- Plan Institucional de Capacitación – PIC.
- Fortalecimiento de competencias técnicas, administrativas y comportamentales.
- Formación en MIPG, ética, integridad y humanización.

### 8.4 Bienestar Social e Incentivos

- Plan de Bienestar Social.
- Actividades de integración, salud mental, recreación y reconocimiento.
- Incentivos no pecuniarios.

### 8.5 Gestión del Desempeño

- Evaluación del desempeño laboral.
- Seguimiento a compromisos y planes de mejoramiento.

### 8.6 Seguridad y Salud en el Trabajo

- Implementación y seguimiento del SG-SST.
- Prevención de riesgos laborales.
- Promoción de entornos de trabajo seguros.

	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Código: GH-PL-01</b>
		<b>Versión: 01</b>
		<b>Fecha: enero 2026</b>
		<b>Página 7 de 9</b>

### 8.7 Integridad y Ética Pública

- Código de Integridad.
- Gestión de conflictos de interés.
- Cultura de valores del servicio público.

### 8.8 Retiro y Desvinculación

- Procesos de retiro respetuosos y transparentes.
- Gestión del conocimiento y cierre laboral.

## 9. PLANES QUE INTEGRA EL DECRETO 612 DE 2018

El presente Plan articula y armoniza los siguientes planes:

- Plan Estratégico de Talento Humano.
- Plan Institucional de Capacitación.
- Plan de Bienestar Social e Incentivos.
- Plan Anual de Vacantes.
- Plan de Previsión de Recursos Humanos.
- Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Plan de Integridad.

<b>Plan Integrado</b>	<b>Documento Soporte</b>	<b>Vigencia</b>
Plan Estratégico de TH	PETH	2026
Plan Institucional de Capacitación	PIC	2026
Plan de Bienestar	PBSI	2026
Plan Anual de Vacantes	PAV	2026
Plan de Previsión de RRHH	PPRH	2026
Plan SG-SST	SG-SST	2026
Plan de Integridad	PI	2026

 <p><b>E.S.E. Hospital San Lorenzo</b> Al servicio de la vida</p>	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Código: GH-PL-01</b>
		<b>Versión: 01</b>
		<b>Fecha: enero 2026</b>
		<b>Página 8 de 9</b>

## 10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento al Plan Estratégico de Talento Humano se realizará mediante:

- Indicadores de gestión y resultado.
- Informes periódicos.
- Auditorías internas.
- Evaluación en el marco del MIPG.

<b>Objetivo</b>	<b>Indicador</b>	<b>Meta 2026</b>	<b>Responsable</b>
Capacitación	% funcionarios capacitados	90%	Talento Humano
Bienestar	Ejecución del Plan	100%	Talento Humano
SG-SST	Cumplimiento estándares	≥ 85%	SST
Desempeño	Evaluaciones realizadas	100%	TH

## 11. RESPONSABLES

- Gerencia de la ESE.
- Área Administrativa y de Talento Humano.
- Comité Institucional de Gestión y Desempeño.
- Comité de Convivencia y Comité Paritario de SST.

## 12. VIGENCIA

El presente Plan Estratégico de Talento Humano tendrá vigencia anual, con revisión y actualización periódica conforme a la normatividad vigente y las necesidades institucionales.

	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>Código: GH-PL-01</b>
		<b>Versión: 01</b>
		<b>Fecha: enero 2026</b>
		<b>Página 9 de 9</b>

<i>DESCRIPCIÓN</i>		<i>FECHA</i>		
<i>Elabora: Laura Jaramillo Estrada- Asesora administrativa</i>		<i>Enero 2026</i>		
<i>Revisa: José Darío Martínez – Subgerente administrativo</i>		<i>Enero 2026</i>		
<i>Aprueba: Robertson Orozco Escudero Gerente</i>		<i>Enero 2026</i>		
<i>CONTROL DE ACTUALIZACIONES</i>				
<i>Versión</i>	<i>Fecha</i>	<i>Cambios</i>	<i>Responsable</i>	<i>Aprueba</i>
<i>01</i>	<i>Enero 30 de 2026</i>	<i>NA</i>	<i>Asesora administrativa</i>	<i>Gerente</i>