



Hospital
San Vicente de Arauca
E.S.E.

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

2026

 Hospital San Vicente de Arauca E.S.E. NIT 800.218.979-4	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: GT-TH-PL-04
		VERSIÓN: 02
		FECHA: 30/01/2026
		PÁGINA: 2 de 36

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	3
2. OBJETIVOS	3
3. MARCO LEGAL Y NORMATIVO	3
4. TÉRMINOS Y DEFINICIONES	5
5. DESARROLLO DEL PLAN	8
5.1. FASE I - DIAGNÓSTICO	8
5.1.1. RESULTADOS DE MEDICIONES	8
5.1.1.1. GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	9
5.1.1.2. INTEGRIDAD	11
5.1.1.3. GESTIÓN DE CONOCIMIENTO	17
5.1.2. MATRIZ GETH	22
5.1.3. IDENTIFICACIÓN DE BRECHAS	23
5.2. PLANEACIÓN ESTRATÉGICA	25
5.2.1. OBJETIVOS	25
5.2.2. ESTRATEGIAS	26
5.3. EJECUCIÓN	28
5.3.1. PROGRAMAS Y ACTIVIDADES	28
5.4. SEGUIMIENTO Y CONTROL	32
5.4.1. REPORTES DE AVANCE	32
5.5. ANÁLISIS DE RESULTADOS	33
5.5.1. EVALUACIÓN FINAL	33
REFERENCIAS	35

 Hospital San Vicente de Arauca E.S.E. NIT 800.218.979-4	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: GT-TH-PL-04
		VERSIÓN: 02
		FECHA: 30/01/2026
		PÁGINA: 3 de 36

1. INTRODUCCIÓN

El Plan Estratégico de Talento Humano – PETH 2026, del Hospital San Vicente de Arauca E.S.E. orienta la gestión del talento humano como un eje fundamental para la prestación de servicios de salud de mediana y alta complejidad, con enfoque humanizado, calidad y oportunidad. El plan reconoce al talento humano idóneo y comprometido como el principal habilitador del mejoramiento continuo y de la satisfacción de los usuarios y sus familias.

En coherencia con la visión institucional, el PETH 2026 fortalece el desarrollo de competencias, la innovación, la gestión clínica integral y la eficiencia de los procesos asistenciales y administrativos, contribuyendo a la sostenibilidad financiera, la rentabilidad social y ambiental, y el posicionamiento del Hospital como referente regional.

Asimismo, el Plan se articula con la Política de Calidad y los objetivos institucionales y de calidad, al promover ambientes laborales adecuados, el uso eficiente de los recursos, la gestión del conocimiento y la mejora continua del sistema de garantía de la calidad, asegurando que el desempeño del talento humano impacte positivamente la calidad del servicio, la humanización de la atención y la generación de valor para la comunidad usuaria.

2. OBJETIVOS

Fortalecer la gestión del talento humano del Hospital San Vicente de Arauca E.S.E., mediante el desarrollo de competencias, el bienestar y la motivación de los servidores, alineando su desempeño con los objetivos misionales y de calidad de la entidad, para contribuir a la atención humanizada, el mejoramiento continuo de los procesos y la sostenibilidad institucional.

3. MARCO LEGAL Y NORMATIVO

• CIRCULAR 100-001 DE 2024

Establece orientaciones para la formalización del empleo público y la formulación del Plan Estratégico de Talento Humano (PETH), definiendo plazos, requerimientos y lineamientos para su elaboración, articulación institucional y publicación. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2024)

• GUÍA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO – GETH (VERSIÓN 2, 2022)

Proporciona lineamientos técnicos para la gestión estratégica del talento humano en el sector público, incluyendo la formulación del PETH, el fortalecimiento de capacidades institucionales, el análisis de brechas, el desarrollo del liderazgo y la cultura organizacional. Es la guía de referencia obligatoria para la estructuración del presente plan. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2022)

• RESOLUCIÓN 3100 DE 2019

Define los criterios y procedimientos del Sistema Único de Habilitación. Entre sus requisitos se encuentran lineamientos sobre idoneidad, cualificación, capacitación y disponibilidad del talento humano en salud, elementos indispensables para la operación del Hospital San Vicente de Arauca E.S.E. (Ministerio de Salud y Protección Social, 2019)

 Hospital San Vicente de Arauca E.S.E. NIT 800.218.979-4	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: GT-TH-PL-04
		VERSIÓN: 02
		FECHA: 30/01/2026
		PÁGINA: 4 de 36

- RESOLUCIÓN 0312 DE 2019**
Establece los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) aplicables a todos los empleadores, incluidos los del sector salud. Estas disposiciones son esenciales para garantizar condiciones seguras y saludables para los servidores del Hospital San Vicente de Arauca E.S.E. (Ministerio de Trabajo, 2019).
- DECRETO 1499 DE 2017**
Establece el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) como marco general para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento y evaluar la gestión institucional de las entidades públicas. El MIPG articula políticas de gestión y desempeño institucional, entre ellas la Gestión Estratégica del Talento Humano, orientada a mejorar la calidad del servicio y responder a las necesidades ciudadanas con integridad y eficiencia. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2017)
- DECRETO 780 DE 2016 – DECRETO ÚNICO REGLAMENTARIO DEL SECTOR SALUD**
Recopila la normativa del sector salud, incluyendo disposiciones relativas al ejercicio del talento humano en salud, su registro, habilitación y condiciones de ejercicio. Sirve de referencia para la planeación y gestión del personal vinculado al Hospital. (Presidencia de la República de Colombia, 2016)
- DECRETO 1083 DE 2015**
Compila la normativa relacionada con la administración del talento humano en el sector público, abarcando aspectos como selección, vinculación, inducción, capacitación, evaluación del desempeño, incentivos y retiro del servicio. Constituye el principal reglamento operativo en materia de gestión del talento humano para las entidades del Estado. (Presidencia de la República de Colombia, 2015).
- DECRETO 1072 DE 2015 – DECRETO ÚNICO REGLAMENTARIO DEL SECTOR TRABAJO**
Recopila y sistematiza la normativa laboral vigente en Colombia, incluyendo disposiciones sobre relaciones laborales, gestión del talento humano, riesgos laborales y el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Establece las obligaciones del empleador en materia de protección, prevención y promoción de la salud de los trabajadores, así como los estándares y lineamientos que deben integrarse a los programas de bienestar y seguridad laboral. (Presidencia de la República de Colombia, 2015)
- LEY 1751 DE 2015 – LEY ESTATUTARIA DE SALUD**
Reconoce la salud como un derecho fundamental y establece obligaciones para las instituciones públicas del sector salud, entre ellas garantizar talento humano adecuado, competente, capacitado y suficiente para la prestación de servicios con calidad, oportunidad y dignidad. (Congreso de Colombia, 2015)
- LEY 1581 DE 2012 – PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES**

 Hospital San Vicente de Arauca E.S.E. NIT 800.218.979-4	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: GT-TH-PL-04
		VERSIÓN: 02
		FECHA: 30/01/2026
		PÁGINA: 5 de 36

Regula el tratamiento de datos personales, incluidos los relacionados con hojas de vida, evaluaciones, historias laborales y procesos de bienestar o salud ocupacional del talento humano. (Congreso de Colombia, 2012)

- **LEY 1438 DE 2011**

Reforma el Sistema General de Seguridad Social en Salud, incorporando elementos sobre la humanización del servicio, la calidad y la gestión del talento humano, aspectos que deben reflejarse en los planes institucionales de desarrollo del personal. (Congreso de Colombia, 2011)

- **LEY 1010 DE 2006**

Previene, corrige y sanciona el acoso laboral, promoviendo entornos de trabajo respetuosos y saludables. Su cumplimiento es esencial para la convivencia laboral en el Hospital y para el fortalecimiento del bienestar institucional. (Congreso de Colombia, 2003)

- **LEY 909 DE 2004**

Regula el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública, estableciendo principios y normas que rigen la administración del talento humano en el Estado. Esta ley define los procesos de vinculación, promoción, capacitación y evaluación, que son esenciales para la gestión meritocrática en entidades como el Hospital San Vicente de Arauca E.S.E. (Congreso de la República de Colombia, 2004).

4. TÉRMINOS Y DEFINICIONES

- **TALENTO HUMANO:**

Conjunto de servidores públicos, trabajadores oficiales y contratistas que, mediante sus conocimientos, competencias, habilidades y actitudes, contribuyen al cumplimiento de la misión institucional y a la generación de valor público. Su gestión incluye procesos de vinculación, desarrollo, bienestar, evaluación y fortalecimiento de capacidades.

- **GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO (GETH):**

Enfoque orientado al diseño, articulación y ejecución de políticas, prácticas y procesos que aseguran que las personas cuenten con las capacidades necesarias para alcanzar los objetivos estratégicos de la entidad. La GETH promueve el liderazgo, la integridad, el mérito, el desarrollo institucional y la calidad del servicio público.

- **PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO (PETH):**

Instrumento de planeación que define los objetivos, estrategias y acciones para fortalecer el talento humano a corto, mediano y largo plazo, en coherencia con los propósitos misionales, el MIPG y la GETH. Orienta el aseguramiento de capacidades institucionales, el análisis de brechas, el desarrollo del personal, la gestión del cambio y la mejora continua.

 Hospital San Vicente de Arauca E.S.E. NIT 800.218.979-4	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: GT-TH-PL-04
		VERSIÓN: 02
		FECHA: 30/01/2026
		PÁGINA: 6 de 36

○ **VALOR PÚBLICO:**

Bienes, servicios o resultados que las entidades públicas generan para mejorar las condiciones de vida de los ciudadanos y de la sociedad. En el ámbito del talento humano, el valor público se materializa en servidores competentes, motivados, íntegros y comprometidos con la prestación de servicios con calidad.

○ **COMPETENCIAS:**

Conjunto integrado de conocimientos, habilidades, actitudes y comportamientos que permiten a un servidor desempeñar eficaz y éticamente su rol. Las competencias pueden ser funcionales, comportamentales, gerenciales o técnicas, y se gestionan mediante procesos de selección, capacitación, evaluación del desempeño y desarrollo del talento.

○ **CAPACIDADES INSTITUCIONALES:**

Atributos que permiten a la entidad cumplir su misión y alcanzar sus objetivos. Involucran talento humano, procesos, estructuras, tecnología y cultura organizacional. En el PETH, las capacidades institucionales se fortalecen principalmente a través del desarrollo de competencias y la gestión del desempeño.

○ **ANÁLISIS DE BRECHAS:**

Proceso mediante el cual se identifican las diferencias entre las capacidades actuales del talento humano y las requeridas para el cumplimiento de los objetivos estratégicos. Incluye la evaluación del nivel de competencias, disponibilidad de personal, perfiles, carga laboral y necesidades de formación.

○ **PERFIL DE CARGO:**

Documento que define las funciones, responsabilidades, requisitos, competencias y condiciones de un empleo. Sirve como referencia para los procesos de selección, inducción, evaluación del desempeño, capacitación y desarrollo profesional.

○ **EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO LABORAL:**

Proceso mediante el cual se valoran los resultados y comportamientos de los servidores públicos frente a los compromisos y competencias definidas. Su propósito es mejorar el desempeño, orientar el desarrollo laboral, fortalecer el mérito y contribuir al logro institucional.

○ **DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO:**

Conjunto de acciones dirigidas a fortalecer las competencias, habilidades y conocimientos de los servidores a través de capacitación, entrenamiento, formación, programas de bienestar, acompañamiento y gestión del desempeño.

○ **BIENESTAR LABORAL:**

Conjunto de políticas, estrategias y acciones orientadas a promover el equilibrio físico, mental, emocional y social de los servidores públicos, favoreciendo ambientes laborales saludables, la calidad de vida y la motivación institucional.

 Hospital San Vicente de Arauca E.S.E. NIT 800.218.979-4	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: GT-TH-PL-04
		VERSIÓN: 02
		FECHA: 30/01/2026
		PÁGINA: 7 de 36

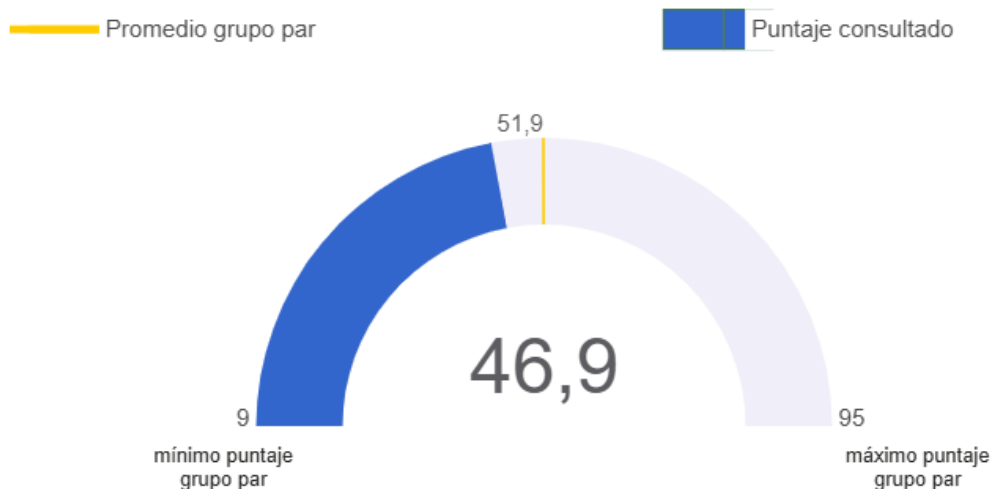
- **SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SST):**
Acciones orientadas a promover y mantener el bienestar físico, mental y social de los trabajadores mediante la prevención de riesgos laborales, la mitigación de accidentes y enfermedades, y la promoción de ambientes laborales seguros. Hace parte del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- **LIDERAZGO PÚBLICO:**
Capacidad de los servidores, en especial quienes ocupan roles directivos, para orientar equipos, inspirar confianza, promover la integridad, fomentar la participación, impulsar el mejoramiento continuo y garantizar la adecuada toma de decisiones en beneficio de la ciudadanía.
- **CULTURA ORGANIZACIONAL:**
Conjunto de valores, creencias, prácticas, comportamientos y normas compartidas que influyen en la forma en que los servidores actúan y toman decisiones. En la gestión pública se orienta hacia la integridad, el servicio, la transparencia, la colaboración y el enfoque ciudadano.
- **GESTIÓN DEL CAMBIO:**
Proceso mediante el cual se planifican y desarrollan acciones para acompañar a la organización y a sus servidores en la transición hacia nuevas formas de trabajo, estructuras, tecnologías o prácticas institucionales.
- **MERITOCRACIA:**
Principio que orienta la administración pública según el cual el ingreso, la permanencia y la promoción de los servidores deben basarse en el mérito, las competencias y los resultados, garantizando transparencia, equidad e igualdad de oportunidades.
- **SERVIDOR PÚBLICO:**
Persona que desempeña un empleo en una entidad estatal, ya sea en carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, provisionalidad, período fijo, trabajador oficial o como empleado temporal. Contribuye a la generación de valor público y a la gestión institucional.

5. DESARROLLO DEL PLAN

5.1. FASE I - DIAGNÓSTICO

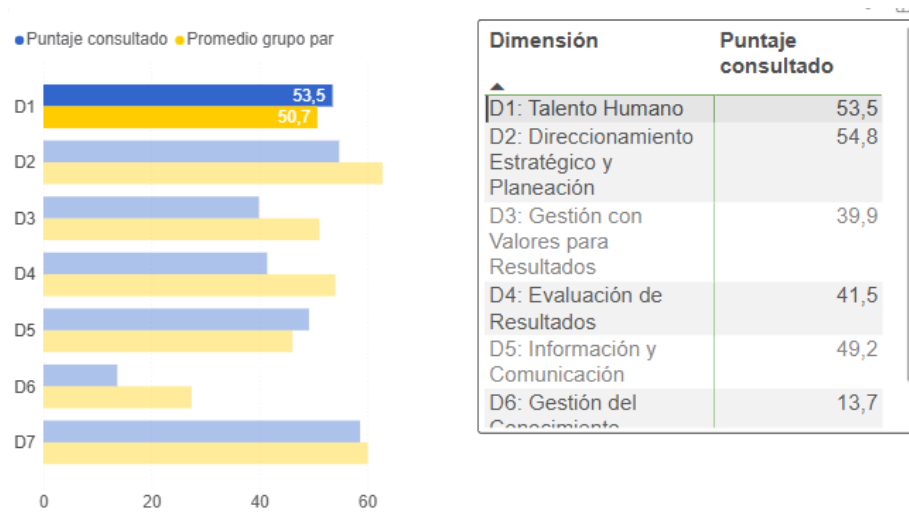
5.1.1. RESULTADOS DE MEDICIONES

Gráfico 1: Índice de desempeño institucional



Fuente: Resultados Medición del Desempeño Institucional 2024, Reporte interactivo.

Gráfico 2: Índice de la dimensión de Talento Humano de gestión y de desempeño

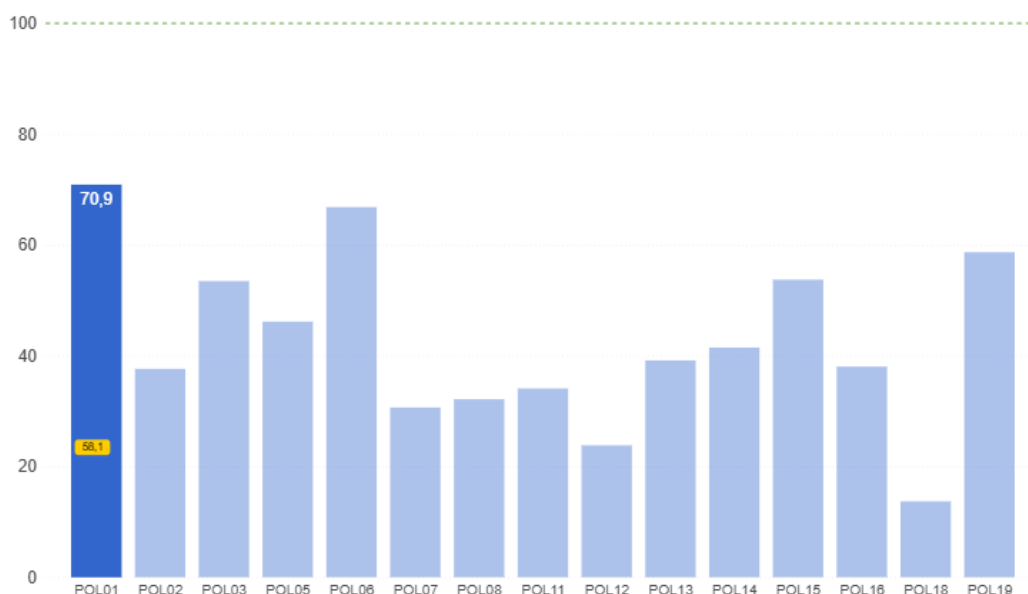


Fuente: Resultados Medición del Desempeño Institucional 2024, Reporte interactivo.

5.1.1.1. GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

El análisis del Índice de Gestión Estratégica del Talento Humano constituye un insumo fundamental dentro del proceso diagnóstico establecido en la Fase I del Plan Estratégico de Talento Humano. En el Gráfico 3, se evidencia que el Hospital San Vicente de Arauca E.S.E. alcanzó un puntaje de 70,9, representado en color azul, superando de manera significativa el promedio nacional de 58,1, señalado por la etiqueta de valor en color amarillo.

Gráfico 3: Índice de Gestión Estratégica del Talento Humano de las políticas de gestión y desempeño



Fuente: Resultados Medición del Desempeño Institucional 2024, Reporte interactivo

Este resultado refleja un desempeño favorable en la implementación de prácticas asociadas a la gestión estratégica del talento humano; no obstante, el análisis detallado del índice permite identificar áreas susceptibles de fortalecimiento que requieren acciones orientadas a garantizar mayor eficacia, cumplimiento normativo, enfoque en la experiencia y desarrollo integral del servidor público, así como la alineación con las exigencias normativas y los estándares de calidad de la función pública.

A partir de esta lectura técnica del índice y de su comparación con los valores de referencia, se formulan las siguientes recomendaciones que orientan los principales aspectos de mejora institucional y que serán insumo clave para la formulación de estrategias en las fases posteriores del PETH:

- Se recomienda fortalecer la observancia y aplicación sistemática de la normatividad vigente en materia de empleo público y gestión del talento humano, a fin de garantizar que la formulación del Plan Estratégico de Talento Humano se elabore bajo criterios de

 Hospital San Vicente de Arauca E.S.E. NIT 800.218.979-4	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: GT-TH-PL-04
		VERSIÓN: 02
		FECHA: 30/01/2026
		PÁGINA: 10 de 36

legalidad, coherencia institucional y alineación con los estándares establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

- Se evidencia la necesidad de incorporar lineamientos y prácticas que promuevan la inclusión, la diversidad y la accesibilidad, especialmente en relación con la participación de personas con discapacidad, asegurando que la gestión del talento humano incorpore un enfoque diferencial y de igualdad de oportunidades conforme a la normativa nacional e internacional aplicable.
- Se identifica la pertinencia de incluir en la planeación del talento humano estrategias orientadas a la preparación integral de los servidores públicos que se encuentran próximos a su retiro, considerando las diversas causales de desvinculación y los impactos institucionales asociados a este ciclo del servidor.
- Se requiere integrar formalmente la evaluación del desempeño laboral en la planeación del talento humano, de manera que sus resultados constituyan un insumo para la toma de decisiones relacionadas con el desarrollo, formación, reconocimiento, movilidad y gestión del mérito.
- Se recomienda definir indicadores de desempeño institucional que permitan medir el impacto de las nuevas funciones, metas o transformaciones asignadas a la entidad, especialmente en lo relacionado con la producción de bienes y prestación de servicios públicos, así como con la ampliación de su cobertura y capacidad operativa.
- Se observa la necesidad de profundizar en el análisis de perfiles y cargas de trabajo de los empleos requeridos para el cumplimiento de las funciones institucionales, de acuerdo con las disposiciones del Decreto 1800 de 2019, garantizando que la estructura ocupacional responda adecuadamente a los requerimientos misionales.
- Se recomienda evaluar el modelo de operación institucional y las modalidades de vinculación vigentes, con el fin de asegurar que la prestación de los servicios se realice bajo criterios de eficiencia y eficacia, en cumplimiento de los parámetros establecidos en el Decreto 1800 de 2019.
- Se identifica la importancia de revisar los objetos contractuales de los contratos de prestación de servicios, para garantizar su estricta correspondencia con lo dispuesto en la Ley 80 de 1993 y con la jurisprudencia aplicable, evitando prácticas contractuales que puedan desnaturalizar la relación laboral o generar riesgos jurídicos.
- Se reconoce la necesidad de adelantar estudios técnicos que fundamenten la eventual ampliación de la planta de personal, en armonía con las disposiciones del Decreto 1800 de 2019 y con las necesidades funcionales y de carga institucional.
- Se recomienda avanzar en la concertación y formalización oportuna de los acuerdos de gestión suscritos con los gerentes públicos, atendiendo los plazos legalmente establecidos y garantizando la alineación de dichos acuerdos con los objetivos estratégicos institucionales.
- Se evidencia la oportunidad de incorporar el eje de transformación digital en el Plan Institucional de Capacitación, fortaleciendo las competencias digitales requeridas para el desempeño efectivo en un entorno tecnológico y de modernización permanente.

 Hospital San Vicente de Arauca E.S.E. NIT 800.218.979-4	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: GT-TH-PL-04
		VERSIÓN: 02
		FECHA: 30/01/2026
		PÁGINA: 11 de 36

- Se requiere incorporar en el Plan Institucional de Capacitación el eje de gestión del conocimiento, con el fin de consolidar prácticas que favorezcan la generación, transferencia, apropiación y uso estratégico del conocimiento institucional.
- Se recomienda integrar en el Plan Institucional de Capacitación el eje de creación de valor público, asegurando que las acciones formativas se orienten al fortalecimiento de la capacidad institucional para responder eficaz y oportunamente a las necesidades de la ciudadanía.
- Se determina necesario incluir en el Plan de Bienestar e Incentivos el eje de convivencia social, fomentando interacciones laborales armónicas, respeto mutuo, prevención de conflictos y fortalecimiento del clima organizacional.
- Se identifica la importancia de incorporar el eje de alianzas interinstitucionales en el Plan de Bienestar e Incentivos, favoreciendo la articulación con instituciones públicas y privadas que aporten al desarrollo integral del servidor público.
- Se recomienda incluir en el Plan de Bienestar e Incentivos el eje de transformación digital, mediante acciones orientadas a mejorar la experiencia del servidor en el entorno digital y promover herramientas tecnológicas para la gestión del bienestar.
- Se observa la necesidad de implementar acciones de mejora derivadas de la medición del clima laboral, asegurando que dichas acciones se documenten adecuadamente y que su verificación sea realizada por el Sistema de Control Interno conforme a los estándares del MIPG.
- Se recomienda implementar la estrategia de “Salas Amigas de la Familia Lactante”, en cumplimiento de lo establecido en la Ley 1823 de 2017, garantizando condiciones adecuadas para la protección, promoción y apoyo de la lactancia materna.
- Se identifica la pertinencia de promover el uso de la bicicleta por parte de los servidores públicos, en concordancia con la Ley 1811 de 2016 y las políticas de movilidad sostenible, incentivando prácticas de transporte saludable y amigable con el medio ambiente.
- Se requiere desarrollar un diagnóstico de accesibilidad y un análisis detallado de los puestos de trabajo, con el fin de formular recomendaciones para la implementación de ajustes razonables necesarios para los servidores públicos, especialmente aquellos con discapacidad o requerimientos específicos.

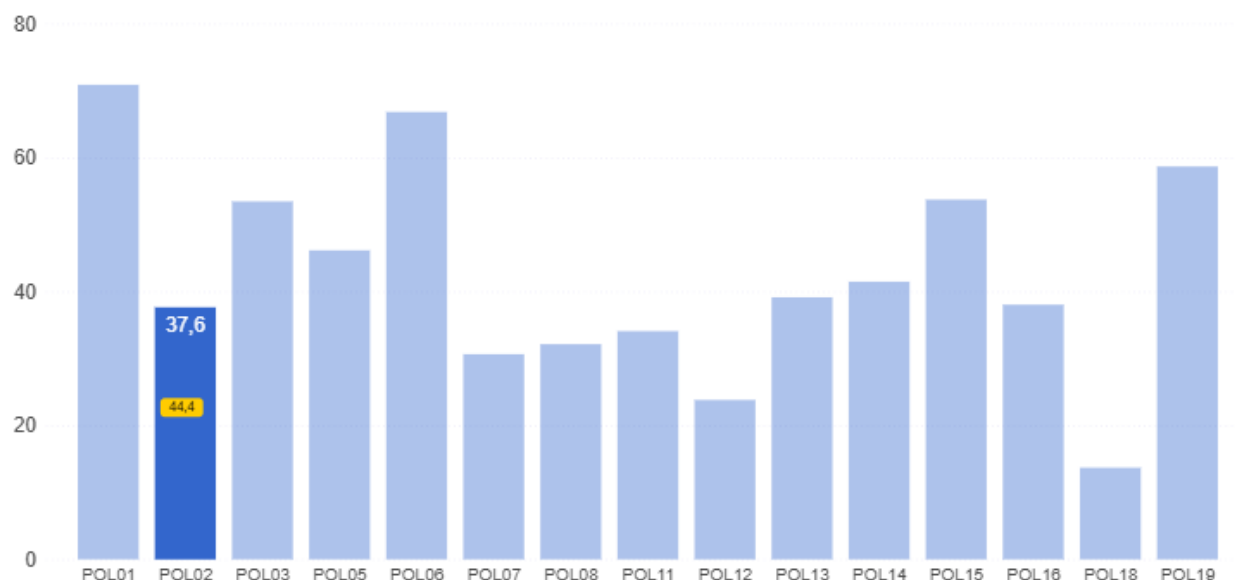
5.1.1.2. INTEGRIDAD

El análisis del Índice de Integridad, presentado en el Gráfico 4, permite evaluar el grado de apropiación, implementación y fortalecimiento de los componentes que integran la política de integridad institucional en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión. En dicho gráfico se observa que el Hospital San Vicente de Arauca E.S.E. alcanzó un valor de 37,6, representado en color azul, cifra que se encuentra por debajo del promedio nacional de 44,4, señalado mediante la etiqueta de valor en color amarillo.

Este resultado evidencia la existencia de oportunidades de mejora en los mecanismos de promoción de la ética pública, la prevención de prácticas contrarias al interés general, la consolidación de entornos laborales íntegros y la apropiación de los valores que orientan el comportamiento del servidor público. La brecha identificada frente al promedio nacional resalta la

importancia de robustecer las acciones institucionales destinadas al fortalecimiento de la integridad, tanto desde la cultura organizacional como desde los procesos de gestión del talento humano.

Gráfico 4: Índice de Integridad de las políticas de gestión y desempeño.



Fuente: Resultados Medición del Desempeño Institucional 2024, Reporte interactivo

A partir de esta lectura diagnóstica, se presentan las siguientes recomendaciones orientadas al fortalecimiento de la integridad como principio rector del servicio público y como eje transversal a la gestión estratégica del talento humano. Estas orientaciones servirán como línea base para definir estrategias y acciones en las fases subsiguientes del Plan Estratégico de Talento Humano:

- **Estrategia institucional de integridad**

Se recomienda formular o actualizar la estrategia institucional de integridad pública, incluyendo objetivos, ámbitos de aplicación, roles y un cronograma de trabajo que asegure coherencia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión y con la Política de Integridad.

- **Apropiación del Código de Integridad del Servicio Público**

Se requiere consolidar acciones de divulgación, socialización y apropiación del Código de Integridad del Servicio Público, asegurando su incorporación en los procesos de gestión del talento humano y en las prácticas cotidianas de los servidores y contratistas.

 Hospital San Vicente de Arauca E.S.E. NIT 800.218.979-4	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: GT-TH-PL-04
		VERSIÓN: 02
		FECHA: 30/01/2026
		PÁGINA: 13 de 36

- **Gestión de conflictos de intereses**

Se considera necesario fortalecer los mecanismos de identificación, declaración y tratamiento de conflictos de interés, garantizando trazabilidad, reserva y oportunidad en la gestión de eventuales inhabilidades e incompatibilidades.

- **Cultura de integridad pública**

Se recomienda potenciar iniciativas de cultura organizacional orientadas a la ética pública, la prevención de la corrupción y la conducta proba del servidor, priorizando el ejemplo de los directivos y la coherencia entre discurso y práctica institucional.

- **Articulación estratégica**

Se sugiere integrar la estrategia y/o acciones de integridad en la planeación institucional y en los instrumentos de gestión (planes, programas y proyectos), asegurando consistencia con metas y resultados institucionales.

- **Evaluación y seguimiento de la integridad**

Se recomienda establecer mecanismos de evaluación y seguimiento a la implementación de las acciones en integridad, con revisiones periódicas que permitan identificar avances, brechas y necesidades de ajuste.

- **Indicadores de integridad.**

Se requiere definir y documentar indicadores que permitan medir la implementación, resultados e impacto de las acciones de integridad, facilitando el análisis comparado entre periodos.

- **Uso de líneas base históricas**

Se recomienda incorporar los resultados de mediciones previas (p. ej., Índice de Desempeño Institucional y otros instrumentos que incluyan integridad) como línea base para evaluar el estado actual de la política de integridad pública.

- **Mediciones internas de apropiación**

Se sugiere aplicar encuestas internas para valorar la apropiación del Código de Integridad, el desarrollo de la cultura de integridad y la eficacia en la gestión de conflictos de intereses.

- **Insumos de gestión de riesgos y control**

Se recomienda aprovechar los informes de gestión de riesgos, financieros, de control interno y de planeación como fuentes para evaluar el desempeño de la política de integridad y la efectividad de los controles.

 Hospital San Vicente de Arauca E.S.E. NIT 800.218.979-4	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: GT-TH-PL-04
		VERSIÓN: 02
		FECHA: 30/01/2026
		PÁGINA: 14 de 36

- Gestión de PQRS y denuncias como evidencia**

Se requiere utilizar la información consolidada de peticiones, quejas, reclamos, sugerencias y denuncias como insumo diagnóstico sobre posibles fallas éticas, riesgos reputacionales y oportunidades de mejora en integridad.
- Referentes externos y buenas prácticas**

Se sugiere considerar informes y estándares externos (p. ej., Encuesta de Percepción del Desempeño Institucional del DANE, y lineamientos de OCDE/ONU) para contrastación y mejora del enfoque institucional de integridad.
- Integridad en el Plan Institucional de Capacitación (PIC)**

Se recomienda incluir contenidos de integridad pública en el PIC, como mecanismo de apropiación de los valores del Código de Integridad del Servicio Público y su traducción en comportamientos observables.
- Difusión y sensibilización continuas**

Se requiere fortalecer actividades de difusión y sensibilización con servidores y contratistas, privilegiando espacios dialógicos y casos prácticos que faciliten la interiorización de los valores del servicio público.
- Evaluación de apropiación de valores.**

Se sugiere valorar periódicamente el nivel de apropiación de los valores del Código de Integridad por parte de servidores y contratistas, con instrumentos que permitan identificar brechas y necesidades de refuerzo.
- Procedimiento para conflictos de interés**

Se recomienda elaborar y formalizar un procedimiento interno para el manejo y la declaración de conflictos de interés, con criterios de oportunidad, registro y resolución.
- Capacitación en conflictos de interés**

Se requiere fortalecer la formación de servidores y contratistas en identificación, declaración y gestión de conflictos de interés, garantizando comprensión homogénea de conceptos y responsabilidades.
- Identificación de Personas Expuestas Políticamente (PEP)**

Se recomienda identificar y clasificar a los servidores que ostenten la condición de PEP conforme al Decreto 830 de 2021, estableciendo controles reforzados y seguimiento pertinente.
- Gestión de recusaciones y conflictos reportados**

Se sugiere garantizar la gestión diligente de recusaciones y conflictos de interés declarados, conforme a los procedimientos internos y a la normativa aplicable.

 Hospital San Vicente de Arauca E.S.E. NIT 800.218.979-4	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: GT-TH-PL-04
		VERSIÓN: 02
		FECHA: 30/01/2026
		PÁGINA: 15 de 36

- Gestión del conocimiento para integridad**

Se recomienda promover una cultura de gestión del conocimiento, preservación de memoria institucional y aprendizaje como insumos para la mejora continua de la política de integridad.
- Buenas prácticas con valor público**

Se requiere identificar y documentar experiencias exitosas que generen valor y sirvan de referente para fortalecer los procesos y resultados en integridad.
- Difusión de buenas prácticas**

Se sugiere difundir los resultados de la documentación y sistematización de buenas prácticas de integridad con grupos de valor y partes interesadas, facilitando su replicabilidad.
- Lecciones aprendidas internas y externas**

Se recomienda identificar y documentar lecciones aprendidas, internas y externas (OCDE, ONU, otras entidades, sector privado), que contribuyan a optimizar procesos, procedimientos y actividades en integridad.
- Mejora continua basada en lecciones aprendidas**

Se requiere implementar ajustes institucionales derivados de las lecciones aprendidas documentadas, asegurando retroalimentación efectiva al sistema de integridad.
- Espacios de cocreación**

Se sugiere desarrollar espacios internos de construcción y cocreación de lineamientos para la gestión de conflictos de interés y el fortalecimiento de valores del servicio público.
- Sistematización de conocimiento**

Se recomienda documentar y mantener repositorios de buenas prácticas y lecciones aprendidas en integridad, garantizando su accesibilidad y actualización.
- Registro en el aplicativo “Por la Integridad Pública” – Ley 2013 de 2019**

Se requiere verificar el registro periódico de la información en el aplicativo por parte de los servidores y contratistas obligados por la Ley 2013 de 2019.
- Registro en el retiro – Ley 2013 de 2019**

Se recomienda verificar el cumplimiento del registro en el aplicativo al momento del retiro de los obligados, conforme a los procedimientos vigentes.

 Hospital San Vicente de Arauca E.S.E. NIT 800.218.979-4	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: GT-TH-PL-04
		VERSIÓN: 02
		FECHA: 30/01/2026
		PÁGINA: 16 de 36

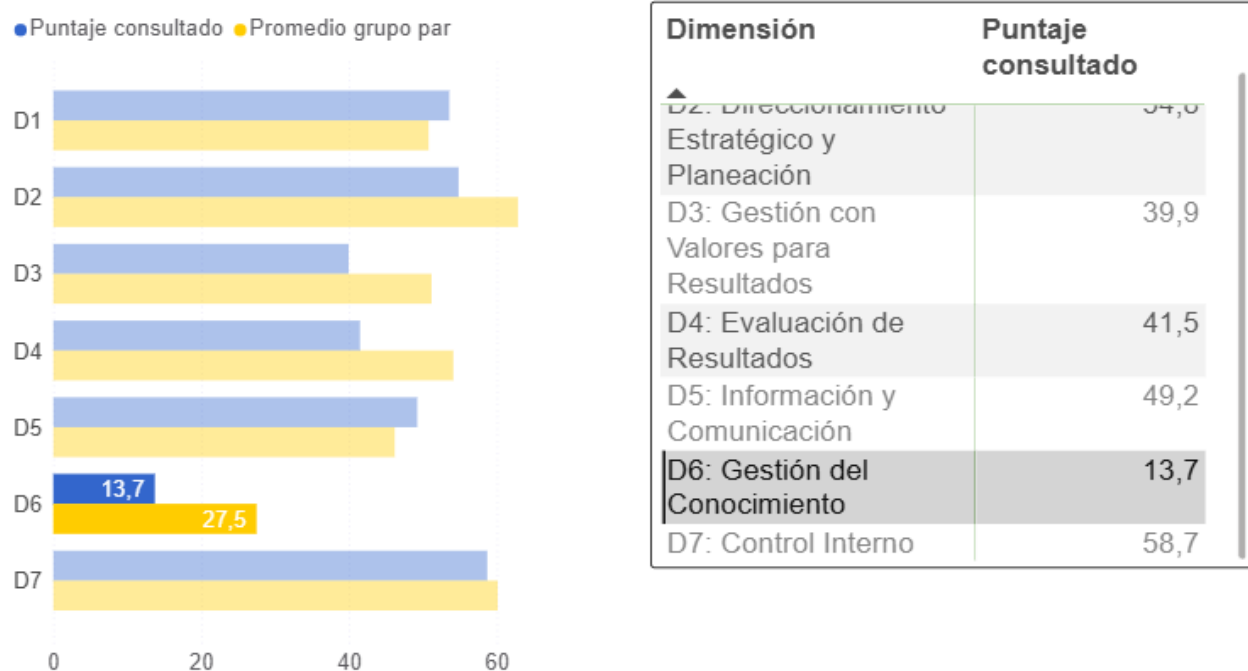
- Canales internos de denuncia**
 Se requiere disponer y mantener operativos canales internos de denuncia confidenciales y accesibles, que permitan identificar oportunamente situaciones que afecten la integridad pública.
- Canales externos de denuncia**
 Se sugiere disponer y visibilizar canales externos de denuncia, garantizando accesibilidad a la ciudadanía y grupos de valor.
- Procedimiento para el procesamiento de denuncias**
 Se recomienda establecer y formalizar un procedimiento específico para el trámite de denuncias internas y externas, con criterios de oportunidad, imparcialidad, reserva y cierre.
- Divulgación del procedimiento de denuncias – servidores y contratistas**
 Se requiere difundir el procedimiento de denuncias entre los servidores y contratistas, asegurando conocimiento claro de etapas, tiempos y canales.
- Divulgación del procedimiento de denuncias – ciudadanía**
 Se sugiere difundir el procedimiento de denuncias entre la ciudadanía y grupos de valor, promoviendo confianza y transparencia en la gestión institucional.
- Formación en régimen disciplinario sobre el deber de denunciar**
 Se recomienda incluir en los procesos de capacitación contenidos del régimen disciplinario relativos a la obligación de denunciar irregularidades, reforzando la cultura de reporte responsable.
- Seguimiento a denuncias**
 Se requiere realizar seguimiento sistemático a las denuncias internas y externas hasta su cierre, garantizando trazabilidad y registro de decisiones.
- Cumplimiento de plazos en actuaciones (Circular Conjunta No. 100-004 de 2024)**
 Se recomienda adelantar las actuaciones con las partes involucradas dentro de los plazos previstos en la Circular Conjunta No. 100-004 de 2024 (Función Pública y Ministerio del Trabajo), asegurando oportunidad y debido proceso.
- Seguimiento a planes de mejora derivados de casos particulares**
 Se sugiere verificar el cumplimiento de los compromisos adquiridos en los planes de mejora suscritos en cada caso, priorizando el cierre efectivo de brechas identificadas.

- **Remisión a la Procuraduría en casos de acoso laboral**

Se requiere remitir a la Procuraduría General de la Nación aquellos casos de acoso laboral en los que no se logre acuerdo, se incumplan compromisos o la conducta persista, conforme a la normativa vigente.

5.1.1.3. GESTIÓN DE CONOCIMIENTO

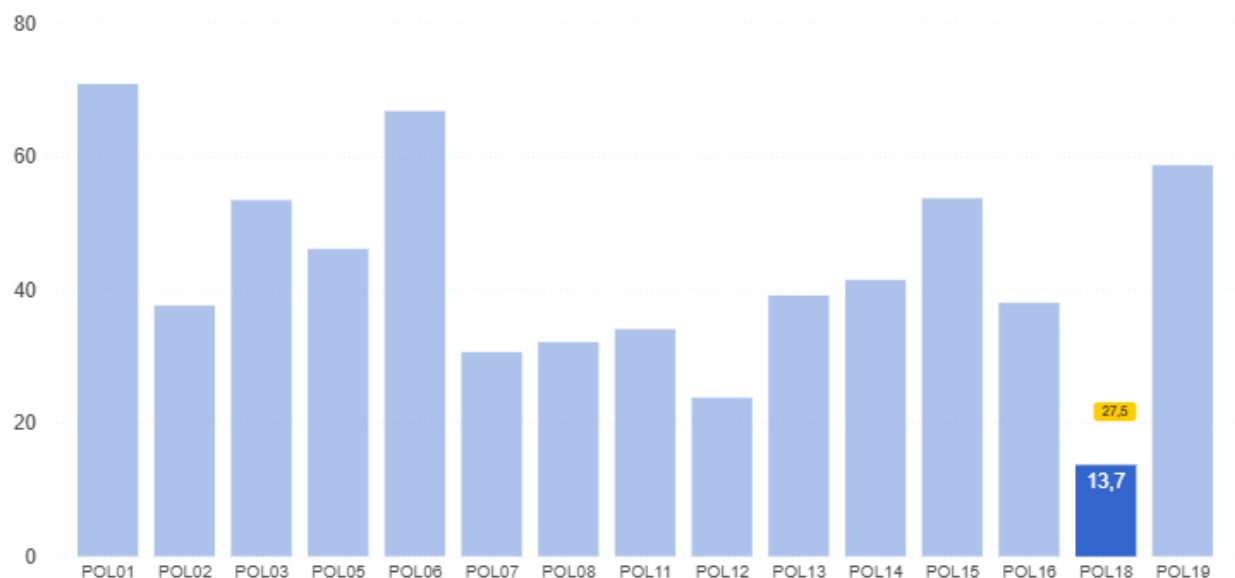
Gráfico 5: Índice de la dimensión de Gestión del Conocimiento de gestión y de desempeño



Fuente: Resultados Medición del Desempeño Institucional 2024, Reporte interactivo.

El análisis del Índice de Gestión del Conocimiento, presentado en el Gráfico 6, permite evaluar la madurez institucional en los procesos de identificación, preservación, transferencia y aprovechamiento del conocimiento organizacional. En dicho gráfico se observa que el Hospital San Vicente de Arauca E.S.E. obtuvo un valor de 13,7, representado en color azul, significativamente inferior al promedio nacional de 27,5, señalado mediante una etiqueta de valor en color amarillo.

Gráfico 6: Índice de Gestión de Conocimiento de las políticas de gestión y desempeño.



Este resultado pone de manifiesto la existencia de brechas relevantes en la consolidación de prácticas sistemáticas de gestión del conocimiento, tales como la documentación de experiencias, la preservación de la memoria institucional, la transferencia efectiva de conocimientos críticos, la sistematización de lecciones aprendidas y el fortalecimiento de comunidades de práctica. La distancia respecto al promedio nacional evidencia la necesidad de impulsar acciones que permitan fortalecer las capacidades organizacionales para capturar, compartir y utilizar información estratégica que favorezca la toma de decisiones y agregue valor a los procesos misionales.

Con base en esta lectura diagnóstica, se formulan las recomendaciones orientadas a robustecer la Gestión del Conocimiento como un componente estratégico del Talento Humano y como una capacidad fundamental para la sostenibilidad, mejora continua y fortalecimiento institucional del Hospital San Vicente de Arauca E.S.E.:

- Se recomienda fortalecer el desarrollo de actividades orientadas a la analítica institucional, la generación de conocimiento, la producción de aprendizajes y el intercambio sistemático de saberes, con el fin de consolidar procesos que promuevan la captura, transformación y aprovechamiento del conocimiento organizacional.
- Se sugiere incorporar los resultados del autodiagnóstico de la Política GESCO+I, los hallazgos del Índice de Desempeño Institucional, los resultados del FURAG y demás indicadores disponibles, para comprender el estado actual de la gestión del conocimiento y orientar decisiones de mejora.

 Hospital San Vicente de Arauca E.S.E. NIT 800.218.979-4	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: GT-TH-PL-04
		VERSIÓN: 02
		FECHA: 30/01/2026
		PÁGINA: 19 de 36

- Se identifica la necesidad de avanzar en las actividades previstas en la planeación estratégica institucional para la vigencia, orientadas al fortalecimiento de la implementación de la Política GESCO+I, asegurando coherencia entre diagnóstico, planeación y ejecución.
- Se requiere realizar procesos de seguimiento y evaluación a los resultados derivados de la ejecución de acciones asociadas a la gestión del conocimiento, con el propósito de determinar niveles de efectividad, oportunidades de mejora y continuidad de esfuerzos.
- Se recomienda contar con espacios físicos y/o virtuales adecuados para el desarrollo de actividades vinculadas a la gestión del conocimiento y la innovación, tales como salas de ideación, entornos colaborativos y plataformas de interacción.
- Se considera necesario disponer de recursos económicos específicos para la implementación de la Política GESCO+I, garantizando sostenibilidad y continuidad de las actividades definidas.
- Se sugiere explorar mecanismos y alternativas para fortalecer la infraestructura tecnológica institucional, incluyendo repositorios digitales, micrositos, herramientas de analítica de datos, sistemas de gestión documental y soluciones que faciliten la transferencia y preservación del conocimiento.
- Se recomienda utilizar los formatos, plantillas, instrumentos y herramientas dispuestos por la entidad o sugeridos por la Política GESCO+I, asegurando estandarización en la captura, organización, gestión y apropiación del conocimiento.
- Se resalta la importancia de la participación activa en asesorías técnicas y espacios formativos relacionados con la implementación de la Política GESCO+I y los lineamientos de innovación pública, para fortalecer capacidades institucionales y técnicas.
- Se sugiere promover espacios de ideación, cocreación y prototipado, con el fin de fortalecer la cultura organizacional orientada a la innovación y a la mejora continua.
- Se requiere documentar, sistematizar, socializar y evaluar las experiencias institucionales en gestión del conocimiento e innovación, asegurando que los aprendizajes se traduzcan en mejoras sostenibles.
- Se recomienda integrar elementos de investigación en los instrumentos de planeación estratégica, tales como planteamiento del problema, estado del arte y análisis contextual, favoreciendo decisiones basadas en evidencia.
- Se sugiere utilizar los formatos propuestos para la identificación de necesidades de investigación, para orientar esfuerzos hacia áreas críticas o estratégicas del conocimiento organizacional.
- Se requiere utilizar y adaptar herramientas para la identificación de necesidades de innovación y para el desarrollo de espacios colaborativos de cocreación, promoviendo soluciones pertinentes para los desafíos institucionales.
- Se recomienda aplicar y validar herramientas de apropiación, uso y gestión del conocimiento, asegurando su pertinencia y su contribución a la implementación de la Política GESCO+I.
- Se considera necesario organizar y disponer datos, información y conocimiento mediante herramientas que permitan su uso continuo, facilitando la consulta, análisis y toma de decisiones basada en evidencia.

 Hospital San Vicente de Arauca E.S.E. NIT 800.218.979-4	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: GT-TH-PL-04
		VERSIÓN: 02
		FECHA: 30/01/2026
		PÁGINA: 20 de 36

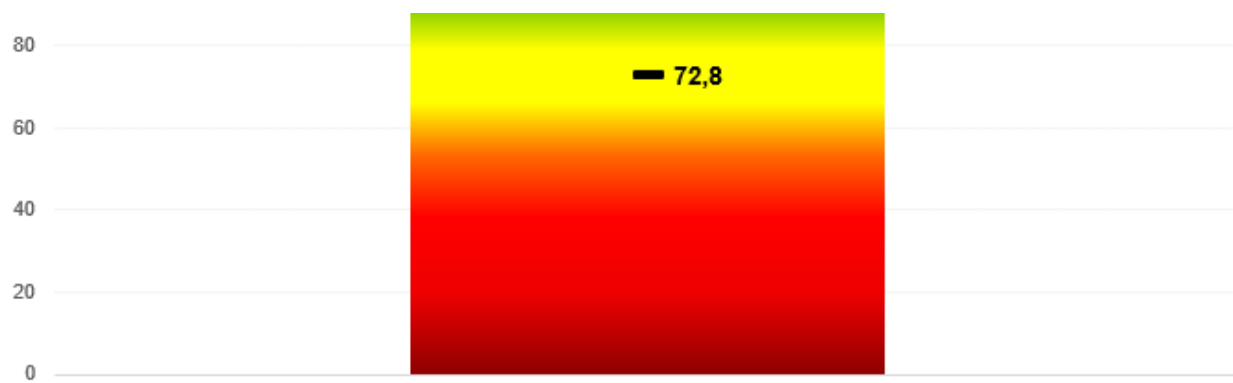
- Se recomienda utilizar y desarrollar herramientas para la identificación, clasificación y gestión del conocimiento tácito y explícito, con el fin de determinar necesidades de creación, actualización o sustitución del conocimiento institucional.
- Se requiere emplear los canales institucionales de comunicación para difundir documentos, productos, aprendizajes y resultados relevantes generados por la entidad, promoviendo transparencia y accesibilidad.
- Se recomienda reconocer y promover iniciativas innovadoras impulsadas por los servidores públicos, valorando su aporte a la transformación institucional.
- Se considera fundamental disponer de recursos físicos, tecnológicos, humanos, financieros y de tiempo para la implementación de procesos de innovación, garantizando su viabilidad.
- Se sugiere promover una cultura organizacional orientada a la innovación, integrando prácticas creativas y disruptivas en el quehacer diario de los servidores públicos.
- Se recomienda la participación en espacios de ideación, cocreación y prototipado, como laboratorios de innovación pública, que faciliten la aplicación práctica de herramientas de innovación en la solución de retos institucionales.
- Se sugiere incluir actividades de innovación en la planeación estratégica, con el fin de fortalecer la implementación de la Política GESCO+I y consolidar capacidades institucionales.
- Se recomienda fomentar espacios de innovación interinstitucional, articulando actores públicos, privados y académicos para favorecer la colaboración, transferencia de conocimiento y cocreación.
- Se requiere clasificar y analizar el conocimiento asociado a la formación, capacitación, experiencia y trayectoria del talento humano, para fortalecer la memoria institucional y promover su preservación y transferencia.
- Se sugiere socializar los inventarios de conocimiento tácito y explícito, generando espacios para compartir buenas prácticas, lecciones aprendidas y experiencias significativas que contribuyan a la apropiación del conocimiento.
- Se recomienda promover espacios de difusión e intercambio del conocimiento generado, tales como seminarios internos, conversatorios, comunidades de práctica y encuentros institucionales.
- Se requiere desarrollar actividades específicas de intercambio de aprendizaje como cafés del conocimiento, comunidades de práctica y espacios de cocreación entre servidores.
- Se sugiere participar en asesorías técnicas relacionadas con la prevención de la fuga de conocimiento, fortaleciendo la retención del saber crítico y minimizando riesgos asociados a vacancias o retiros.
- Se recomienda participar en actividades relacionadas con la documentación de buenas prácticas, lecciones aprendidas y experiencias significativas, así como aplicar las herramientas disponibles para su registro, seguimiento y difusión.
- Se requiere diseñar e implementar una estrategia de comunicaciones institucional orientada al fortalecimiento del aprendizaje compartido y la colaboración entre servidores públicos.

 Hospital San Vicente de Arauca E.S.E. NIT 800.218.979-4	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: GT-TH-PL-04
		VERSIÓN: 02
		FECHA: 30/01/2026
		PÁGINA: 21 de 36

- Se recomienda listar y validar las iniciativas desarrolladas de transferencia y apropiación del conocimiento, identificando su impacto y posibilidades de replicabilidad.
- Se sugiere listar y validar los proyectos de aprendizaje colaborativo, tanto internos como interinstitucionales, evaluando su pertinencia y contribución a la gestión del conocimiento.
- Se requiere listar y validar los procesos de capacitación realizados, e implementar mecanismos de socialización del aprendizaje derivado de ellos.
- Se recomienda identificar y consolidar herramientas o instrumentos desarrollados para compartir el conocimiento, evaluando su efectividad en la toma de decisiones.
- Se sugiere listar convenios, acuerdos o esquemas de trabajo colaborativo que fortalezcan el conocimiento institucional.
- Se requiere listar proyectos y metas compartidas de fortalecimiento institucional, articuladas a la gestión del conocimiento.
- Se recomienda listar las redes de conocimiento en las que participa la entidad, con el fin de potenciar su aprovechamiento.
- Se sugiere listar las comunidades de práctica y saberes existentes, así como evaluar su aporte a la consolidación de capacidades institucionales.
- Se requiere registrar buenas prácticas, lecciones aprendidas y experiencias significativas en las herramientas institucionales dispuestas para tal fin.
- Se recomienda organizar los repositorios de buenas prácticas, lecciones aprendidas y experiencias significativas, asegurando su integridad, accesibilidad y actualización.
- Se sugiere socializar los repositorios y los productos en ellos contenidos, garantizando su uso institucional.
- Se recomienda promover estrategias de participación activa de servidores y ciudadanía en la fase de creación conjunta de soluciones, fortaleciendo la innovación pública y la gobernanza colaborativa.
- Se sugiere promover la participación activa en la fase de validación o experimentación de prototipos, facilitando el aprendizaje iterativo.
- Se recomienda promover la participación en la fase de sistematización de experiencias significativas y análisis de resultados, consolidando evidencia para la mejora continua.
- Se requiere fortalecer la participación de la alta dirección en los procesos de analítica institucional, garantizando decisiones informadas y estratégicas.
- Se recomienda disponer de recursos para el desarrollo de procesos de analítica institucional, fundamentales para la toma de decisiones basadas en datos.
- Se sugiere participar en asesorías técnicas de analítica institucional y en la aplicación de herramientas asociadas, fortaleciendo capacidades internas.
- Se recomienda participar en espacios de cocreación, como laboratorios de innovación, para aplicar herramientas de innovación en la solución de retos públicos, generando valor público mediante la experimentación controlada.

5.1.2. MATRIZ GETH

Gráfico 7: Política Gestión Estratégica del Talento Humano



Fuente: Matriz GETH: Instrumento de Autodiagnóstico y Plan de Acción Nivel Nacional y Nivel Territorial.

En el marco del proceso de Diagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano – GETH del Hospital San Vicente de Arauca E.S.E., se realizó la aplicación de la Matriz GETH, instrumento oficial de autoevaluación y orientación de plan de acción, incorporado en el autodiagnóstico del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG. Esta evaluación se fundamentó en los resultados de la autoevaluación institucional correspondiente al mes de diciembre de 2025, la cual permitió valorar de manera integral el estado actual de la implementación de la política de talento humano en la entidad.

De acuerdo con la Gráfico 7, el ejercicio arrojó una calificación total de 72,8, resultado que, de acuerdo con los criterios de calificación establecidos para la Matriz GETH, ubica al Hospital en el nivel de Transformación, correspondiente al rango entre 61 y 80 puntos. Este nivel caracteriza a las entidades que han iniciado un proceso significativo de desarrollo de la Gestión Estratégica del Talento Humano, evidenciando avances sostenidos en la consolidación de prácticas de gestión y cumplimiento normativo, pero que aún requieren fortalecer capacidades para alcanzar niveles superiores de madurez institucional.

Desde esta perspectiva, la ubicación en el nivel de Transformación implica que el Hospital:

- A. Cuenta con actividades de gestión del talento humano implementadas, que evidencian cumplimiento de lineamientos normativos y la adopción de procesos relevantes para la administración del personal, tales como mecanismos de selección, formación, bienestar, evaluación del desempeño y gestión del entorno laboral.
- B. Demuestra avances en la estructuración y operación de procesos de gestión y desarrollo de personas, reflejando prácticas coherentes con los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública.
- C. Presenta oportunidades de mejora que requieren intervención estratégica, especialmente aquellas asociadas al fortalecimiento de competencias institucionales, la consolidación de

 Hospital San Vicente de Arauca E.S.E. NIT 800.218.979-4	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: GT-TH-PL-04
		VERSIÓN: 02
		FECHA: 30/01/2026
		PÁGINA: 23 de 36

prácticas de gestión avanzada, la integración transversal del talento humano a la estrategia institucional y la optimización del uso de información para la toma de decisiones.

La calificación obtenida permite identificar con claridad las fortalezas institucionales que deben mantenerse y potenciarse, así como los aspectos críticos que requieren acciones de mejora para avanzar hacia un nivel más robusto de madurez: el nivel de Consolidación. En este sentido, el diagnóstico constituye la línea base para la formulación del Plan Estratégico de Talento Humano 2026, garantizando que las decisiones estratégicas se fundamenten en evidencias objetivas, priorizando brechas identificadas y orientando los esfuerzos institucionales al fortalecimiento de la capacidad para generar valor público desde la gestión del talento humano.

5.1.3. IDENTIFICACIÓN DE BRECHAS

Tabla 1: Rutas de creación de valor

RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	72	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	64
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	73
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	73
		- Ruta para generar innovación con pasión	77
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	70	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	79
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	68
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	72
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	62
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	70	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	69
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	71
RUTA DE LA CALIDAD	75	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en “hacer siempre las cosas bien”	76

 Hospital San Vicente de Arauca E.S.E. NIT 800.218.979-4	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: GT-TH-PL-04
		VERSIÓN: 02
		FECHA: 30/01/2026
		PÁGINA: 24 de 36

La cultura de hacer las cosas bien		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	73
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS	77	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	77
Conociendo el talento			

Fuente: Matriz GETH: Instrumento de Autodiagnóstico y Plan de Acción Nivel Nacional y Nivel Territorial.

• RUTA DE LA FELICIDAD (LA FELICIDAD NOS HACE PRODUCTIVOS)

- Entorno físico del trabajo: Ausencia de lineamientos y estándares consolidados para el mejoramiento sistemático del entorno físico (ergonomía, accesibilidad, confort térmico/sonoro/visual) en todos los puestos.
- Equilibrio vida–trabajo: Falta de un marco institucional que integre prácticas de flexibilidad y gestión del tiempo con trazabilidad (p. ej., lineamientos de trabajo flexible compatibles con la operación).
- Incentivos de salario emocional: Inexistencia de un portafolio estructurado de beneficios no pecuniarios alineado a perfiles, necesidades y desempeño.
- Innovación con pasión: Déficit de mecanismos recurrentes que canalicen iniciativas creativas del personal hacia prototipos o mejoras de proceso.

• RUTA DEL CRECIMIENTO (LIDERANDO TALENTO)

- Cultura de liderazgo, trabajo en equipo y reconocimiento: Insuficiente institucionalización de prácticas de liderazgo colaborativo y reconocimiento estructurado entre pares y jefaturas.
- Liderazgo orientado al logro con enfoque de bienestar: Falta de un modelo de liderazgo balanceado que armonice metas y cuidado del talento (bienestar psicosocial, cargas y ritmos de trabajo).
- Liderazgo basado en valores: Debilidad en la traducción operativa de valores institucionales en prácticas y comportamientos de liderazgo observables.
- Formación para el dominio del rol: Cobertura y pertinencia variable de la formación frente a competencias críticas por rol (técnicas, conductuales y digitales).

• RUTA DEL SERVICIO (AL SERVICIO DE LOS CIUDADANOS)

- Cultura basada en el servicio: Falta de alineación transversal de la cultura de servicio a procesos, perfiles y evaluación del desempeño.
- Cultura del logro y bienestar orientada al valor público: Insuficiente articulación entre metas de logro y bienestar del equipo con indicadores de valor público (oportunidad, calidad, humanización).

 Hospital San Vicente de Arauca E.S.E. NIT 800.218.979-4	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: GT-TH-PL-04
		VERSIÓN: 02
		FECHA: 30/01/2026
		PÁGINA: 25 de 36

- **RUTA DE LA CALIDAD (LA CULTURA DE HACER LAS COSAS BIEN)**
 - Rutinas de trabajo “hacer siempre las cosas bien”: Falta de estandarización y control rutinario (checklists, instrucciones de trabajo, auditorías al puesto) integrados al día a día.
 - Cultura de la calidad e integridad: Débil integración entre prácticas de calidad y principios de integridad (trazabilidad de decisiones, registro de evidencias, segregación de funciones).
- **RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS (CONOCIENDO EL TALENTO)**
 - Analítica para entender a las personas: Ausencia de un modelo integrado de personas y analítica (people analytics) que combine datos de ingreso–desarrollo–desempeño–bienestar–SST para apoyar decisiones de talento.

5.2. PLANEACIÓN ESTRATÉGICA

5.2.1. OBJETIVOS

- A. Fortalecer el liderazgo público y la gestión del talento humano como palanca directa del desempeño institucional, asegurando la alineación entre perfiles–competencias–desempeño–reconocimiento y la materialización de resultados misionales en calidad, oportunidad y humanización del servicio.
- B. Desarrollar una cultura organizacional orientada al control, seguimiento y evaluación, sustentada en la gestión del conocimiento, la mejora continua de procesos, la seguridad digital y la calidad, bajo los principios de integridad y legalidad, de manera que el aprendizaje institucional se traduzca en decisiones y resultados verificables.
- C. Identificar, documentar, difundir y replicar prácticas de excelencia (benchlearning) en gestión pública—internas y externas—para acelerar el cierre de brechas, escalar soluciones efectivas y fortalecer la madurez institucional en talento humano.
- D. Proporcionar información oportuna, confiable y útil para la toma de decisiones a través de analítica de personas (people analytics) que integre datos de ingreso–desarrollo–desempeño–bienestar–SST–clima, con tableros y alertas tempranas que soporten la planeación, la gestión del riesgo y la mejora del desempeño.
- E. Asegurar ambientes laborales sanos, inclusivos y accesibles, mediante bienestar integral, accesibilidad y ajustes razonables, gestión del clima y prevención de riesgos, favoreciendo la motivación, la retención del conocimiento y el cumplimiento misional.

 Hospital San Vicente de Arauca E.S.E. NIT 800.218.979-4	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: GT-TH-PL-04
		VERSIÓN: 02
		FECHA: 30/01/2026
		PÁGINA: 26 de 36

5.2.2. ESTRATEGIAS

A. ESTRATEGIA

- **Estrategia A.1. Desarrollo de liderazgo público basado en valores y resultados**
Impulsar un modelo de liderazgo que combine ética, integridad, orientación al logro y gestión humana, incorporando los valores institucionales y los principios del servicio público.
- **Estrategia A.2. Gestión por competencias y alineación talento–estrategia**
Garantizar que los perfiles, competencias y brechas del talento humano respondan a las necesidades misionales, funcionales y estratégicas del hospital.
- **Estrategia A.3. Fortalecimiento del desempeño y del mérito**
Alinear evaluación del desempeño, retroalimentación, estímulos y desarrollo, integrando los resultados al proceso de toma de decisiones sobre movilidad, ascenso y formación.
- **Estrategia A.4. Expansión de capacidades laborales y técnicas**
Consolidar un Plan Institucional de Capacitación (PIC) basado en brechas, análisis de roles críticos, tendencias del sector salud y necesidades del Modelo de Atención.

B. ESTRATEGIA

- **Estrategia B.1. Cultura de integridad y comportamiento ético institucional**
Incorporar el Código de Integridad y sus valores en los procesos, conductas, decisiones y relaciones laborales, garantizando coherencia y trazabilidad en la actuación pública.
- **Estrategia B.2. Sistema de mejora continua y control del desempeño organizacional**
Implementar prácticas de evaluación interna, auditorías, análisis de riesgos y seguimiento periódico a indicadores que soporten la mejora de procesos.
- **Estrategia B.3. Gestión documental, seguridad digital y protección de datos**
Fortalecer el uso adecuado de la información, la seguridad digital, la custodia documental y la protección de datos personales en los procesos de talento humano.

C. ESTRATEGIA

- **Estrategia C.1. Sistema institucional de buenas prácticas y lecciones aprendidas**
Identificar, documentar y difundir experiencias exitosas dentro del hospital, articulando repositorios, sistematización y transferencia de prácticas efectivas.
- **Estrategia C.2. Alianzas para el aprendizaje interinstitucional**
Participar en redes, comunidades y ejercicios de comparación con otros hospitales, entidades públicas y referentes sectoriales para incorporar soluciones de alto impacto.
- **Estrategia C.3. Socialización y transferencia interna del conocimiento aplicado**
Implementar mecanismos recurrentes para compartir buenas prácticas, generar conversatorios, cafés del conocimiento, comunidades de práctica y observatorios internos.
- **Estrategia C.4. Replicabilidad de modelos exitosos**

 Hospital San Vicente de Arauca E.S.E. NIT 800.218.979-4	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: GT-TH-PL-04
		VERSIÓN: 02
		FECHA: 30/01/2026
		PÁGINA: 27 de 36

Adaptar e implementar soluciones identificadas en el benchlearning a procesos críticos del hospital, evaluando su pertinencia y resultados.

D. ESTRATEGIA

- **Estrategia D.1. Integración de sistemas y fuentes de datos del talento humano**
Unificar información de ingreso, desempeño, bienestar, SST, clima, movilidad y carga laboral en repositorios confiables con reglas de calidad de datos.
- **Estrategia D.2. Tableros de control de personas (People Analytics)**
Desarrollar tableros y modelos de analítica para anticipar riesgos (vacancias críticas, rotación, ausentismo, desempeño bajo), apoyar decisiones gerenciales y evaluar impacto del talento en los resultados.

E. ESTRATEGIA

- **Estrategia E.1. Programa integral de bienestar, inclusión y accesibilidad**
Incorporar un enfoque diferencial que incluya personas con discapacidad, conciliación vida–trabajo, ajustes razonables y bienestar físico, emocional y social.
- **Estrategia E.2. Prevención del riesgo psicosocial y fortalecimiento del clima laboral**
Implementar procesos permanentes de medición, análisis y acción sobre el clima, la convivencia, el acoso laboral, la carga mental y las dinámicas de equipo.
- **Estrategia E.3. Salud y seguridad en el trabajo (SG-SST) con enfoque preventivo**
Alinear prácticas preventivas en seguridad y salud laboral con las exigencias normativas del sector salud y la Resolución 0312 de 2019.
- **Estrategia E.4. Fomento de la participación y cohesión social interna**
Promover actividades que fortalezcan relaciones laborales, comunicación efectiva y sentido de pertenencia, con espacios de reconocimiento, intercambio y cooperación.

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

CÓDIGO: GT-TH-PL-04

VERSIÓN: 02

FECHA: 30/01/2026

PÁGINA: 28 de 36

5.3. EJECUCIÓN

5.3.1. PROGRAMAS Y ACTIVIDADES

Tabla 2: Matriz Operativa – FASE III (Ejecución) PETH 2026

Programa	Actividad	Responsable	Responsables	Producto / Evidencia	Dependencias	Estado (P-H-V-A)
Gestión Estratégica de TH	Actualizar planes estratégicos de TH (PETH, previsión de recursos, vacantes, SG-SST, Bienestar e Incentivos, Capacitación)	TH + Planeación	Control Interno; Dirección	Planes 2026 aprobados; acta de comité; publicación	Resultados Matriz GETH y FURAG 2025	P
Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)	Elaborar e implementar Plan de Trabajo SG-SST 2026	SST	TH; COPASST; Brigadas	Plan anual; cronograma; informes mensuales	Diagnóstico de riesgos; Resolución 0312 de 2019	P/H
SG-SST	Inspecciones de puesto con énfasis biomecánico/ergonómico	SST + Líderes de Área	TH	Formatos de inspección; plan de acción; cierres	Plan SG-SST aprobado	H/V
SG-SST	Simulacros de evacuación	SST + Brigadas	TH; Comunicaciones	Plan de simulacro; reporte de tiempos; lecciones	Planes de emergencia y brigadas vigentes	H/V
Integridad y Cultura	Implementación y divulgación del Código de Integridad	TH + Planeación + SST	Comunicaciones	Campañas; material; registros de socialización	Código de Integridad vigente	H

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

CÓDIGO: GT-TH-PL-04

VERSIÓN: 02

FECHA: 30/01/2026

PÁGINA: 29 de 36

Bienestar y Salud	Programa de Entorno Laboral Saludable	SST + Ambiental	TH; Bienestar	Plan mensual; reportes de participación/impacto	Plan de Trabajo SG-SST	H/V
Ambiental / SG-SST	Capacitación en sostenibilidad y manejo de residuos	Comité de Bienestar e Incentivos	SST; Ambiental	Material pedagógico; listas; evaluación	Agenda de formación 2026	H
Bienestar e Incentivos	Actividades deportivas, recreativas y culturales	SST + TH	Comunicaciones	Programación; evidencias; encuesta de satisfacción	Plan de Bienestar 2026	H/V
SG-SST	Seguimiento a restricciones médico-laborales	TH + Planeación	SST; Jefes inmediatos	Matriz de restricciones; evidencia de adecuaciones	Conceptos médico-laborales	V/A
Gestión Estratégica de TH	Actualizar Plan Anual de Vacantes (PAV)	Nómina (TH)	Planeación; Jurídica	PAV 2026 aprobado y publicado	Análisis de cargas (D. 1800/2019)	P
Administración Laboral	Pago puntual de nómina (certeza – salario emocional)	TH – Comité de Bienestar e Incentivos	Tesorería	Calendario de pagos; conciliaciones; reporte de cumplimiento	Novedades de personal	H/V
Bienestar e Incentivos	Programa de Bienestar Social e Incentivos	Comité de Bienestar e Incentivos	TH; Comunicaciones	Plan anual; actas; evaluación de impacto	Encuesta de clima 2025	P/H/V
Formación / Innovación	Capacitación en Innovación; incluir en PIC	TH + Convenios	Gestión del Conocimiento	Módulos GESCO+I; certificados; productos	PIC 2026	H



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

CÓDIGO: GT-TH-PL-04

VERSIÓN: 02

FECHA: 30/01/2026

PÁGINA: 30 de 36

Vinculación	Vinculación de estudiantes en prácticas (docencia-servicio)	Docencia y Servicio	TH; IES	Convenios; plan de práctica; evaluación final	Cupos y tutores definidos	H/V
Previsión de Talento	Análisis trimestral de razones de retiro	TH	Gestión del Conocimiento	Informe de causales y recomendaciones	Base de datos de novedades	V/A
Formación	Diseñar el Plan Institucional de Capacitación (PIC)	TH + Líderes de Área	Dirección	PIC 2026 aprobado; rutas por familia de cargo	Brechas de competencias; desempeño 2025	P
Desempeño	Aplicar Sistema de Evaluación del Desempeño (acuerdos)	TH	Líderes de Área	Actas de acuerdos individuales	Metas institucionales 2026	H
Desempeño	Seguimiento y cierre de evaluación del desempeño	TH	Líderes de Área	Informe de seguimiento (Jul); evaluaciones (Nov–Dic)	Acuerdos establecidos	V/H
Inducción/Reinducción	Estrategia de reinducción	TH	Líderes de Área	Programas; listas; evaluación	Cambios normativos/organizacionales	H/V
Formación	Capacitación en ejes del Plan Nacional de Formación	Comité de Bienestar + TH	Líderes de Área	Programas; certificados; evaluación de transferencia	PIC 2026	H/V
Bienestar/Reconocimiento	Día del Servidor Público (promoción y logística)	TH + Control Interno	Comunicaciones; Bienestar	Programa del evento; acta y evaluación	Plan Bienestar 2026	H/V
Integridad	Evaluación de apropiación del Código de Integridad	TH	Control Interno	Encuestas; análisis de brechas; informe	Jornadas de socialización	V



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

CÓDIGO: GT-TH-PL-04

VERSIÓN: 02

FECHA: 30/01/2026

PÁGINA: 31 de 36

Analítica de TH	Actualizar Matriz de Caracterización de la Población	TH – Comité de Bienestar + Gestión del Conocimiento	Planeación	Matriz 1S y 2S; análisis	Bases de personal y competencias	V
Retiro/Transición	Programa para prepensionados (nuevo ciclo)	TH + Planeación	Gestión del Conocimiento	Plan del ciclo; asistencia; resultados	Listado de elegibles	H/V
Dirección y Desempeño	Insumos para evaluación de gerentes (acuerdos de gestión)	Gestión del Conocimiento + TH	Planeación	Matriz de evidencias y cumplimiento	Acuerdos vigentes	V
Conocimiento	Transferencia de conocimiento en retiros	Gestión del Conocimiento + TH	Líderes de Área	Entrevista de salida; kit de conocimiento; lecciones	Agenda de retiros	H/V
GESCO+I	Aplicar herramientas GESCO+I y capacitar en sus ejes	TH – Logística	Gestión del Conocimiento	Comunidades de práctica; cafés del conocimiento	PIC 2026; agenda GESCO+I	H/V
Logística/TH	Dotación de vestido y calzado de labor	TH – Nómina	SST; Bodega	Actas de entrega; inventario; certificación	Matriz de riesgos por cargo	H
Marco Normativo	Declaración de Bienes y Rentas (seguimiento)	TH + Jurídica	Control Interno	Reporte de cumplimiento; soporte en aplicativo	Ventana legal; listados	V

 Hospital San Vicente de Arauca E.S.E. NIT 800.218.979-4	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: GT-TH-PL-04
		VERSIÓN: 02
		FECHA: 30/01/2026
		PÁGINA: 32 de 36

5.4. SEGUIMIENTO Y CONTROL

5.4.1. REPORTES DE AVANCE

El seguimiento y control del Plan Estratégico de Talento Humano del Hospital San Vicente de Arauca E.S.E. se desarrollará conforme a lo establecido en la Fase IV – Seguimiento y Control de la Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano – GETH, la cual señala la importancia de contar con un mecanismo sistemático, continuo y verificable que permita monitorear el avance y la correcta implementación de las acciones previstas en la planeación estratégica. En cumplimiento de estos lineamientos, la entidad adoptará un esquema de seguimiento basado en reportes cuatrimestrales, lo que permitirá evaluar periódicamente la evolución del plan, garantizar su coherencia con la misión institucional y asegurar el cierre progresivo de las brechas identificadas durante el diagnóstico.

Los reportes cuatrimestrales se realizarán en tres cortes a lo largo del año, correspondientes a los meses de abril, agosto y diciembre. En cada uno de estos cortes se consolidará la información relacionada con la ejecución de las actividades del PETH, la revisión de los avances logrados, las dificultades presentadas y la identificación de ajustes necesarios para garantizar la continuidad y oportunidad de las acciones. Estos informes serán elaborados por el área de Talento Humano y contarán con el acompañamiento de la Oficina Asesora de Planeación y la Oficina de Control Interno, asegurando así la articulación con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y la coherencia con las políticas de gestión y desempeño institucional.

Durante cada periodo de seguimiento se realizará un análisis integral del nivel de cumplimiento del plan, el cual incluirá la revisión de las actividades ejecutadas, la verificación de las evidencias aportadas, la identificación de retrasos y cuellos de botella, la actualización de riesgos asociados a la ejecución y la valoración del avance respecto a la madurez de la Gestión Estratégica del Talento Humano. Este proceso permitirá detectar oportunamente desviaciones y activar medidas de mejora o corrección en un marco de gestión bajo el ciclo PHVA (Planear, Hacer, Verificar y Actuar), garantizando la adecuada implementación de lo previsto en la planeación.

Los reportes cuatrimestrales serán presentados ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, instancia responsable de velar por el seguimiento integral del MIPG, así como ante la Dirección General del Hospital y las áreas corresponsables. Esta presentación permitirá fortalecer la toma de decisiones basada en información verificable, asegurar la trazabilidad del proceso y mantener la alineación del PETH con los objetivos institucionales y con las necesidades del talento humano.

De manera continua, el seguimiento cuatrimestral se consolidará como un insumo fundamental para retroalimentar la Fase V – Análisis de Resultados del ciclo GETH, permitiendo que las conclusiones derivadas del monitoreo alimenten la formulación de mejoras, la actualización de estrategias y la planeación del periodo siguiente. Con este enfoque, el Hospital garantiza que la gestión del talento humano sea un proceso dinámico, adaptable y en permanente fortalecimiento, orientado a contribuir al valor público y al mejoramiento institucional.

 Hospital San Vicente de Arauca E.S.E. NIT 800.218.979-4	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: GT-TH-PL-04
		VERSIÓN: 02
		FECHA: 30/01/2026
		PÁGINA: 33 de 36

5.5. ANÁLISIS DE RESULTADOS

5.5.1. EVALUACIÓN FINAL

Realizar la Evaluación Final del PETH con base en la evidencia consolidada de la Fase IV, contrastando lo programado vs. lo ejecutado, valorando el nivel de madurez GETH alcanzado, documentando lecciones aprendidas y emitiendo recomendaciones accionables para la siguiente vigencia. Esta fase cierra el ciclo PHVA y retroalimenta el Diagnóstico del siguiente año.

• ALCANCE

Incluye todos los programas, estrategias y líneas de acción del PETH; cubre dimensiones de ingreso, desarrollo, desempeño, bienestar, integridad, SST, gestión del conocimiento e innovación, administración laboral y analítica de personas, con articulación a MIPG, Matriz GETH y FURAG.

• METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN FINAL

- **RECOLECCIÓN Y CIERRE DE EVIDENCIAS (CUT-OFF 31 DE DICIEMBRE):**
 - Compilación de actas, informes, listados de asistencia, productos formativos, reportes de SST, comunicaciones de integridad, registros SIGEP/nómina y tableros analíticos.
 - Validación de integridad y consistencia documental por Talento Humano (TH) y Control Interno.
- **ANÁLISIS DE CUMPLIMIENTO PROGRAMÁTICO:**
 - Ponderación del avance por programa/estrategia/línea (porcentajes de ejecución, entregables completos y conformidad formal).
 - Identificación de desviaciones (tiempo, calidad, cobertura) y causas raíz.
- **MEDICIÓN DE MADUREZ GETH (CIERRE DE VIGENCIA):**
 - Aplicación de la Matriz GETH del autodiagnóstico MIPG en diciembre.
 - Comparativo línea base vs. cierre para evidenciar variación del nivel (Transformación/Consolidación, etc.).
- **EVALUACIÓN CUALITATIVA Y DE EXPERIENCIA:**
 - Recolección de percepciones de directivos y líderes de proceso sobre utilidad, pertinencia y transferibilidad de las acciones (grupos focales/entrevistas).
 - Sistematización de lecciones aprendidas y buenas prácticas.
- **SÍNTESIS Y RECOMENDACIONES:**
 - Priorización de hallazgos (normativos, procesales, de capacidades, culturales y tecnológicos).
 - Emisión de recomendaciones: correctivas, preventivas y de mejora continua, con orientación a cierre de brechas y paso de nivel de madurez en la siguiente vigencia.

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: GT-TH-PL-04
		VERSIÓN: 02
		FECHA: 30/01/2026
		PÁGINA: 34 de 36

- **ROLES Y GOBERNANZA**

- **Responsable técnico:** Talento Humano (coordinación y consolidación).
- **Corresponsables:** Planeación (análisis metodológico y trazabilidad MIPG), Control Interno (verificación independiente), líderes de proceso (validación de evidencias) y Dirección (aprobación final).

- **PRODUCTOS DE LA FASE V**

- Informe de Evaluación Final del PETH (narrativa de avance, análisis de cumplimiento, variación de madurez GETH, brechas cerradas/persistentes, lecciones aprendidas).
- Anexo técnico de evidencias verificadas (listados, actas, informes, repositorio).
- Matriz de Recomendaciones (líneas de mejora priorizadas para el siguiente PETH y su diagnóstico inicial).

- **ENTREGA Y VALIDACIÓN**

Presentación del Informe Final al Comité Institucional de Gestión y Desempeño (MIPG), a la Dirección y a Control Interno, dejando actas y retroalimentación formal para la planeación de la vigencia siguiente.

ANEXOS

- Cronograma de ejecución del Plan Estratégico de Talento Humano

 Hospital San Vicente de Arauca E.S.E. NIT 800.218.979-4	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: GT-TH-PL-04
		VERSIÓN: 02
		FECHA: 30/01/2026
		PÁGINA: 35 de 36

REFERENCIAS

- Congreso de Colombia. (23 de Enero de 2003). *Función Pública*. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=18843>
- Congreso de Colombia. (19 de Enero de 2011). *MinSalud*. Obtenido de https://www.minsalud.gov.co/Normatividad_Nuevo/LEY%201438%20DE%202011.pdf
- Congreso de Colombia. (17 de Octubre de 2012). *Función Pública*. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=49981>
- Congreso de Colombia. (16 de Febrero de 2015). *Función Pública*. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=60733>
- Congreso de la República de Colombia. (23 de Septiembre de 2004). *Función Pública*. Obtenido de Ley 909 de 2004: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=14861>
- Departamento Administrativo de la Función Pública. (11 de Septiembre de 2017). *Función Pública*. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=83433>
- Departamento Administrativo de la Función Pública. (Abril de 2018). *Función Pública*. Obtenido de https://www.funcionpublica.gov.co/eva/admon/cursos/modelo-integrado-planeacion-gestion/files/dimension1-talento/Herramientas/Guia_gestion_estrategica_talento_humano.pdf
- Departamento Administrativo de la Función Pública. (2022). *Función Pública*. Obtenido de Dirección de Empleo Público: <https://www1.funcionpublica.gov.co/documents/28587425/35003993/Gu%C3%ADa+estrat%C3%A9gica+talento+humano.pdf/9eef60cb-cfcd-e6f7-a350-accb72b23cb3?t=1670415873469>
- Departamento Administrativo de la Función Pública. (19 de Enero de 2024). *Función Pública*. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=228110>
- Ministerio de Salud y Protección Social. (2019 de Noviembre de 2019). *MinSalud*. Obtenido de https://www.minsalud.gov.co/normatividad_nuevo/resoluci%C3%B3n%20no.%203100%20de%202019.pdf
- Ministerio de Trabajo. (13 de Febrero de 2019). *MinTrabajo*. Obtenido de <https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+0312-2019-+Estandares+minimos+del+Sistema+de+la+Seguridad+y+Salud.pdf>
- Ministerio del Trabajo. (12 de Diciembre de 2024). *MinTrabajo*. Obtenido de <https://www.mintrabajo.gov.co/relaciones-laborales/riesgos-laborales/sistema-de-gestion-de-seguridad-y-salud-en-el-trabajo>

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: GT-TH-PL-04
		VERSIÓN: 02
		FECHA: 30/01/2026
		PÁGINA: 36 de 36

Presidencia de la República de Colombia. (26 de Mayo de 2015). *Función Pública*. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=62866>

Presidencia de la República de Colombia. (26 de Mayo de 2015). *Función Pública*. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=72173>

Presidencia de la República de Colombia. (06 de Mayo de 2016). *Función Pública*. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=77813>

Senado de la República de Colombia. (s.f.). *Función Pública*. Obtenido de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=14861>

6. CONTROL DEL DOCUMENTO:

El presente documento deberá reposar en la siguiente ruta: Z:\BIBLIOTECA HSVA\1. MANUAL DE DOCUMENTOS HSVA\1. PROCESOS DE APOYO\2. GESTIÓN DE TALENTO HUMANO\2.3 TALENTO HUMANO\PLAN

CONTROL DE CAMBIOS				
VERSION	FECHA APROBACIÓN			MOTIVO
	DIA	MES	AÑO	
01	28	01	2025	Creación del Documento
02	30	01	2026	Actualización anual del documento.

ELABORO/ACTUALIZO	REVISÓ	APROBÓ
NOMBRES Y APELLIDOS Ulises Rojas Torres	NOMBRE Y APELLIDOS Yaneth Parra Acevedo	NOMBRE Y APELLIDOS Comité Institucional de Gestión y Desempeño
CARGO Profesional de apoyo talento humano	CARGO Líder de talento humano	CARGO Acta No. 01 de 2026
FECHA: 29/12/2025	FECHA: 29/12/2025	FECHA: 30/01/2026