



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO

**PASTO SALUD E.S.E**

NIT. 900091143-9

## PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

SAN JUAN DE PASTO  
2026

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	GRUPO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PL-PTH	9.0	2

## PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO DE PASTO SALUD E.S.E

ACTUALIZADO POR:

GRUPO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

SAN JUAN DE PASTO  
2026

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	GRUPO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PL-PTH	9.0	3

## TABLA DE CONTENIDO

RESOLUCIÓN NO.084 27 DE ENERO DEL 2026 .....	4
CONTROL DE CAMBIOS .....	6
1 INTRODUCCIÓN.....	7
2 JUSTIFICACIÓN.....	8
3 MARCO NORMATIVO.....	10
4 ARTICULACIÓN DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO AL QUEHACER DE LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO.....	11
5 OBJETIVOS.....	<b>¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.</b>
5.1 OBJETIVO GENERAL.....	<b>¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.</b>
5.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	<b>¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.</b>
6 ÁMBITO DE APLICACIÓN .....	<b>¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.</b>
7 DIAGNÓSTICO- IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE TALENTO HUMANO .....	13
7.1 COMPARATIVO CLIMA ORGANIZACIONAL DESDE 2013 A 2023.....	13
7.2 RESULTADOS FURAG 2020-2021-2022 .....	14
7.3 RESULTADOS AUTOEVALUACIÓN MIPG TALENTO HUMANO .....	15
7.4 AUTOEVALUACIÓN ESTÁNDARES GERENCIA DEL TALENTO HUMANO .....	<b>¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.</b>
7.5 EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO.....	<b>¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.</b>
7.6 PRIORIZACIÓN MATRIZ DE PELIGROS ENTORNO LABORAL.....	16
7.7 RESULTADOS PIC 2023 .....	16
7.8 IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES GRUPO DE INTERÉS TALENTO HUMANO PLAN DE DESARROLLO 2021-2024.....	17
7.9 ENCUESTA BIENESTAR SOCIAL 2023.....	17
7.10 IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES PIC 2023.....	18
8 PLANES DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO .....	19
8.1 PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS.....	19
8.2 PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSO HUMANO.....	19
8.3 PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN-PIC.....	20
8.4 PLAN DE VACANTES.....	20
8.5 PLAN DE TRABAJO EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....	21
9 ARTICULACIÓN CON LAS RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR .....	22
10 DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2023.....	23
11 SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	27
12 GLOSARIO .....	28
13 BIBLIOGRAFÍA.....	30

 <b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO</b> <b>PASTO SALUD E.S.E</b> <small>NIT. 900081143-9</small>	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	GRUPO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PL-PTH	9.0	4



FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
GRUPO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PL-PTH	9.0	5

RESOLUCIONES			
VERSION	PROCESO/SERVICIO	CODIGO	NUM
6.0	GESTION DE SISTEMAS DE INFORMACION	CSI-R	062
GERENCIA			

**RESOLUCIÓN No. 084**  
 27 de enero de 2026

*"Por la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de Pasto Salud E.S.E para la vigencia 2026".*

El Gerente de la Empresa Social del Estado Pasto Salud E.S.E., en ejercicio de sus facultades legales y en especial a las conferidas por el Acuerdo 004 de 2006 emanado del Concejo Municipal de Pasto, Ley 909 del 2004, Decreto 1567 de 1998, Decreto 1083 de 2015, Decreto 612 de 2018 y,

**CONSIDERANDO:**

Que la Ley 909 de 2004 establece en su artículo 15 que las unidades de personal o quien haga sus veces, se constituye en la estructura básica de la Gestión de Recursos Humanos en la Administración Pública y determina dentro de sus funciones específicas la elaboración de los planes estratégicos del Talento Humano.

Que como consecuencia de ello el Grupo de Gestión de Talento Humano de Pasto Salud E.S.E., establece un Plan Estratégico de Talento Humano –PETH- para la vigencia 2026 que tiene como objetivo fortalecer las capacidades, conocimientos, competencias y calidad de vida de los trabajadores, a través de la planeación e implementación de planes, programas y estrategias encaminados a mejorar la gestión del talento humano de Pasto Salud E.S.E en atención al cumplimiento de la misión, visión y objetivos de la institución.

Que el PETH tiene como finalidad articular los diferentes planes que lo conforman como son: Plan de Bienestar Social e Incentivos, Plan de Capacitaciones, Plan de Vacantes, Plan de Previsión de Talento Humano, Plan de Trabajo en Seguridad y Salud en el Trabajo, a fin de satisfacer las necesidades de los trabajadores el cual se verá reflejado en las metas previstas por la institución dentro del Plan Estratégico Institucional adoptado.

Que el Decreto 612 de 2018, en su artículo primero establece que todas las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los Planes Institucionales y Estratégicos y publicarlos, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año.

Que, en vista de lo anterior, mediante Acta No. 001 del 27 de enero de 2026 se revisó y aprobó por parte del Comité de Gestión y Desempeño de la Empresa Social del Estado Pasto Salud E.S.E el Plan Estratégico de Talento Humano para la vigencia 2026.



FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
GRUPO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PL-PTH	9.0	6

RESOLUCIONES			
VERSION	PROCESO/SERVICIO	CODIGO	NUM
8.0	GESTION DE SISTEMAS DE INFORMACION	GSI-R	082
<b>GERENCIA</b>			

Que en merito expuesto,

**RESUELVE**

- ARTÍCULO PRIMERO.** - Adoptar el Plan Estratégico del Talento Humano de la Empresa Social del Estado Pasto Salud E.S.E., para la vigencia 2026, documento que hace parte integral del presente acto administrativo.
- ARTÍCULO SEGUNDO.** - El Plan Estratégico del Talento Humano 2026, podrá ser ajustado en cualquier momento por la Gerencia de la entidad por medio del Asesor del Grupo de Gestión de Talento Humano de acuerdo a las necesidades de la Empresa Social del Estado Pasto Salud E.S.E.
- ARTÍCULO TERCERO.** - El seguimiento y la evaluación del Plan Estratégico de Talento Humano, serán realizados por del Comité de Gestión y Desempeño de la entidad.
- ARTÍCULO CUARTO.** - La Oficina Asesora de Comunicaciones y Sistemas publicará la presente Resolución junto con el Plan Estratégico de Talento Humano Talento Humano en la página web de la entidad, en cumplimiento del Decreto Nacional 612 de 2018.
- ARTICULO QUINTO.** - La presente Resolución rige a partir de su fecha de expedición.

Dada en San Juan de Pasto, a los 27 días del mes de enero de 2026.

**PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE**

**DIEGO FERNANDO MORALES ORTEGÓN**  
 Gerente

Proyectó: Proyectó: Paola Andrea Zarama Burbano / Contralista *hmk3-B*  
 Revisó: Ángela Daniela Rodríguez Goyes / Asesora Talento Humano *ADG*  
 Revisó: Carlos Ernesto Chaves Bravo / Jefe Oficina Asesora Jurídica *CECB*

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	GRUPO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PL-PTH	9.0	7

## CONTROL DE CAMBIOS

- E: Elaboración del documento.  
M: Modificación de del documento  
X: Eliminación del documento

Versión	CONTROL DE CAMBIOS AL DOCUMENTO	INFORMACION DE CAMBIOS					Acto Administrativo de Adopción
		E	M	X	Actividades o Justificación	Elaboró / Actualizó	
9.0	Actualización del Plan Estratégico de Talento Humano de Pasto Salud E.S.E		X		Se actualiza el Plan de Estratégico de Talento Humano para la vigencia 2025, teniendo en cuenta identificación de necesidades actuales de la Empresa	Grupo de Gestión de Talento Humano	Resolución No. 084 del 27 de enero de 2025
8.0	Actualización del Plan Estratégico de Talento Humano de Pasto Salud E.S.E		X		Se actualiza el Plan de Estratégico de Talento Humano para la vigencia 2024, teniendo en cuenta identificación de necesidades actuales de la Empresa	Grupo de Gestión de Talento Humano	Resolución No. 081 del 26 de enero de 2024
7.0	Plan Estratégico de Talento Humano de Pasto Salud E.S.E		X		Se actualiza el Plan de Estratégico de Talento Humano para la vigencia 2023 teniendo en cuenta identificación de necesidades actuales de la Empresa	Grupo de Gestión de Talento Humano	Resolución No. 087 del 94 de enero de 2021
6.0	Plan Estratégico de Talento Humano de Pasto Salud E.S.E		X		Se actualiza el Plan de Estratégico de Talento Humano para la vigencia 2022 teniendo en cuenta identificación de necesidades actuales de la Empresa	José Luis Riascos Caicedo	N.A

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	GRUPO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PL-PTH	9.0	8


## INTRODUCCIÓN

Desde una visión integral y amplia, la formulación del Plan Estratégico de Talento Humano se consolida como un eje fundamental para las organizaciones que buscan generar valor agregado en la prestación de sus servicios. Este plan deja de ser únicamente un instrumento administrativo para convertirse en un factor clave que incide directamente en el cumplimiento de los objetivos y metas estratégicas institucionales. A través de su adecuada estructuración, las empresas pueden articular los procesos de capacitación y desarrollo del talento humano con la estrategia organizacional, fortaleciendo tanto el crecimiento personal y profesional de los colaboradores como el aumento sostenido de la productividad. Asimismo, este enfoque favorece la conformación de equipos de trabajo más eficientes, incrementa los niveles de motivación y satisfacción laboral, y permite una valoración objetiva de los cargos, sustentada en criterios medibles y cuantificables.

En este contexto, Pasto Salud E.S.E. diseña e implementa su Plan Estratégico de Talento Humano con el propósito de fortalecer integralmente a su personal, reconociéndolo como un aliado estratégico esencial para el logro de la misión y la visión institucional. Este enfoque se traduce en un mejor desempeño laboral y en una mayor calidad en la prestación de los servicios de salud, sin descuidar el bienestar integral del colaborador. En consecuencia, el plan promueve el equilibrio entre la vida laboral, personal y familiar, considerando el ciclo de vida laboral del empleado y reconociendo que estos factores influyen de manera directa en la percepción y el resultado de la productividad tanto individual como colectiva.

Para la implementación efectiva del plan, resulta indispensable identificar de manera precisa las estrategias de gestión del talento humano orientadas al SER, al SABER y al SABER HACER, partiendo del análisis organizacional, de las estrategias corporativas y de las metas institucionales. Este proceso facilita la definición de las competencias que los colaboradores deben desarrollar y fortalece la toma de decisiones sobre la orientación de los esfuerzos formativos y los programas de capacitación, garantizando su coherencia con las necesidades reales de la organización.

En consecuencia, el desarrollo del presente Plan Estratégico se fundamenta en la aplicación del ciclo de gestión estratégica del talento humano, integrando el modelo de mejora continua Planear, Hacer, Verificar y Actuar (PHVA) con los componentes que lo conforman, así como con el ciclo de vida del servidor público, que comprende las etapas de planeación, ingreso, desarrollo y retiro. Estas fases se articulan a través de procesos de diagnóstico, planeación estratégica, ejecución, seguimiento y control, finalizando con la evaluación y verificación de los resultados alcanzados durante el ciclo anual, asegurando así la mejora continua y la sostenibilidad de la gestión del talento humano.

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	GRUPO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PL-PTH	9.0	9

## 1 JUSTIFICACIÓN

En el sector de la prestación de servicios, y de manera particular en el ámbito de la salud, resulta cada vez más relevante contar con talento humano altamente calificado, competente y comprometido con el adecuado cumplimiento de sus funciones. La naturaleza de este sector exige profesionales y servidores públicos con conocimientos actualizados, habilidades técnicas sólidas y actitudes orientadas al servicio, la calidad y la mejora continua. En este contexto, surge la necesidad de diseñar e implementar modelos de gestión del talento humano que respalden de manera efectiva el desarrollo del Plan Estratégico de Talento Humano, mediante la formación y fortalecimiento de competencias laborales, con el fin de lograr una adecuada articulación entre las necesidades organizacionales y las capacidades de los empleados, contribuyendo así al cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales.

De igual forma, al interior de Pasto Salud E.S.E. se evidencia una brecha entre las necesidades reales y objetivas de la entidad en materia de formación y capacitación del talento humano y la ejecución efectiva de dichos procesos. Esta situación incrementa la importancia de identificar de manera clara y precisa las competencias que deben desarrollar los empleados, así como de orientar estratégicamente los esfuerzos formativos y los procesos de aprendizaje hacia aquellas áreas que generen mayor impacto en el desempeño institucional y en la calidad de los servicios prestados.

La planeación del recurso humano, por tanto, debe concebirse como un ejercicio continuo y sistemático en cualquier entidad, que inicia con la previsión y proyección de las necesidades de personal, tanto en términos cuantitativos como cualitativos, en función de los objetivos institucionales. Este proceso implica no solo la evaluación del talento humano actualmente vinculado, sino también la implementación de acciones orientadas a identificar sus necesidades de desarrollo, capacitación y fortalecimiento de competencias, garantizando así una gestión eficiente y sostenible del recurso humano.

En concordancia con lo anterior, las actividades de gestión del talento humano deben mantener una estrecha articulación con los planes, programas y políticas institucionales, considerando aspectos fundamentales como la vinculación de nuevos empleados públicos, los procesos de formación y capacitación, la promoción de la calidad de vida laboral, la evaluación del desempeño y, en general, todas aquellas acciones dirigidas a incrementar la productividad, el compromiso y el bienestar del personal. De igual manera, resulta necesario definir de forma clara y estructurada los procesos de desvinculación del personal, asegurando su coherencia con la normatividad vigente y con los principios de una gestión responsable del talento humano.

 <b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO</b> <b>PASTO SALUD E.S.E</b> <small>NIT. 900091143-9</small>	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	GRUPO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PL-PTH	9.0	10

En virtud de lo anterior, se justifica la implementación del Plan Estratégico de Talento Humano con un enfoque orientado al mejoramiento continuo del desempeño laboral y a la correcta orientación de los esfuerzos institucionales en materia de formación y desarrollo del talento humano. Este plan permitirá facilitar la adaptación de los trabajadores a las funciones, procesos y actividades propias de la entidad, fortalecer su perfil profesional y generar ventajas estratégicas tales como la alineación de la gestión del talento humano con los objetivos estratégicos de la organización, la mejora en la adecuación entre la persona y el cargo, y la integración efectiva de las competencias laborales en los distintos procesos misionales y administrativos de la institución.

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	GRUPO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PL-PTH	9.0	11

## 2 OBJETIVOS

### 2.1 OBJETIVO GENERAL

Diseñar estrategias dirigidas al grupo de interés de Talento Humano de Pasto Salud E.S.E., que aborden de manera integral cada una de las etapas del ciclo de vida laboral de los trabajadores (planeación, ingreso, desarrollo y retiro), mediante acciones orientadas al desarrollo, reconocimiento, bienestar y motivación, con el fin de impactar positivamente la calidad de vida laboral, promover el mejoramiento continuo y contribuir al logro de los objetivos institucionales.

### 2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Identificar y analizar las necesidades, expectativas y brechas del grupo de interés Talento Humano de Pasto Salud E.S.E., en cada una de las etapas del ciclo de vida laboral (planeación, ingreso, desarrollo y retiro), mediante la aplicación de instrumentos de diagnóstico.
- Definir y priorizar líneas estratégicas de intervención orientadas al desarrollo, bienestar, reconocimiento y motivación del talento humano, de acuerdo con los resultados del diagnóstico realizado.
- Diseñar e implementar estrategias y acciones específicas para cada etapa del ciclo de vida laboral de los trabajadores, que fortalezcan las competencias, el liderazgo y el desempeño institucional.
- Promover condiciones que favorezcan la calidad de vida laboral, el compromiso organizacional y el sentido de pertenencia del talento humano de la entidad.
- Establecer mecanismos de seguimiento, evaluación y mejora continua de las estrategias formuladas, que permitan medir su impacto en el desempeño del talento humano y en el cumplimiento de los objetivos institucionales

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	GRUPO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PL-PTH	9.0	12

### 3 ARTICULACIÓN DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO AL QUEHACER DE PASTO SALUD E.S.E

El Talento Humano de Pasto Salud E.S.E. se concibe como un eje estratégico para el fortalecimiento de la gestión pública y el cumplimiento de los objetivos institucionales. En este marco, la adecuada prestación de los servicios de salud, con un enfoque centrado en el usuario, su familia y la comunidad, requiere contar con servidores y colaboradores competentes, comprometidos, íntegros y orientados a la generación de valor público.

El presente documento desarrolla la planeación institucional en materia de Talento Humano, en coherencia con la Dimensión de Talento Humano del MIPG, la cual promueve la gestión estratégica del talento a lo largo de todo su ciclo de vida laboral. Para tal fin, se consideran los instrumentos definidos por el DAFP que permiten identificar y analizar las necesidades del personal, así como fortalecer sus condiciones de ingreso, desarrollo, permanencia y retiro, garantizando el mejoramiento continuo del desempeño individual y organizacional.

En este sentido, los planes, programas y estrategias dirigidos al grupo de interés Talento Humano responden a las necesidades identificadas mediante procesos de diagnóstico institucional y se articulan con el direccionamiento estratégico de Pasto Salud E.S.E. Esta alineación asegura que el quehacer misional diario contribuya de manera efectiva al logro de los objetivos estratégicos, al cumplimiento de la misión institucional y a la consolidación de la visión organizacional, conforme a los principios de eficiencia, eficacia, transparencia y mejora continua.


De manera coherente con lo anterior, el Plan de Desarrollo Institucional 2025–2028 contempla el objetivo estratégico Gestión de Talento Humano, orientado a fomentar el desarrollo integral de los colaboradores, garantizar su bienestar y fortalecer su compromiso con los valores institucionales. Este objetivo se encuentra alineado con los lineamientos del DAFP relacionados con la planeación del talento humano, el fortalecimiento de competencias, el liderazgo, el bienestar laboral y la evaluación del desempeño, como pilares para la consolidación de una gestión pública efectiva.

En concordancia con este marco estratégico y normativo, Pasto Salud E.S.E. adopta su Política de Talento Humano, mediante la cual se compromete a gestionar de manera integral y articulada las estrategias en cada una de las etapas del ciclo de vida laboral del talento humano, desde la planeación y el ingreso, hasta el desarrollo y el retiro. Esta política se fundamenta en la escucha activa de las necesidades y expectativas de los servidores y colaboradores, en la medición permanente de su nivel de satisfacción y en la promoción de un ambiente de trabajo digno, inclusivo y saludable, que contribuya a la creación de valor público y al cumplimiento de los objetivos institucionales.

 <b>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO</b> <b>PASTO SALUD E.S.E</b> <small>NIT. 900081143-9</small>	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	GRUPO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PL-PTH	9.0	13

#### 4 ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano PETH de la Empresa Social del Estado Pasto Salud E.S.E, es aplicable a todos los trabajadores de la entidad, independientemente del tipo de vinculación.

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	GRUPO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PL-PTH	9.0	14


## 5 DIAGNÓSTICO- IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES DE TALENTO HUMANO

Con el propósito de identificar de manera objetiva y sistemática las necesidades del talento humano y orientar la formulación de estrategias que serán desarrolladas en el marco del Plan Estratégico de Talento Humano (PETH) y de los planes que lo integran, resulta fundamental realizar un análisis integral de los resultados obtenidos a través de los distintos instrumentos de evaluación y diagnóstico, tanto de carácter interno como externo.

Dicho análisis permite valorar el desempeño de la Gestión del Talento Humano en la Empresa Social del Estado Pasto Salud E.S.E., identificar fortalezas, oportunidades de mejora y brechas existentes, así como establecer insumos técnicos para la toma de decisiones. De esta manera, la información derivada de estos instrumentos se constituye en la base para la definición de acciones estratégicas coherentes, pertinentes y alineadas con el direccionamiento institucional, los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) y la Dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

### 5.1 COMPARATIVO CLIMA ORGANIZACIONAL DESDE 2013 A 2025

CONSOLIDADO POR AÑO ESTUDIO DE CLIMA ORGANIZACIONAL 2013 - 2025												
CATEGORÍAS	2013	2015	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025	Esfuerzo
1. Orientación organizacional:	85%	93%	93%	96%	99%	94%	95%	94%	95%	94%	<b>94,25%</b>	0,57%
2. Gestión estratégica del talento humano:	46%	65%	73%	88%	95%	85%	89%	88%	89%	81%	<b>85,35%</b>	6,00%
3. Estilo de dirección:	57%	71%	82%	90%	94%	85%	88%	87%	91%	88%	<b>89,79%</b>	2,28%
4. Comunicación e integración:	32%	41%	60%	93%	96%	92%	90%	90%	91%	89%	<b>91,45%</b>	3,13%
5. Trabajo en equipo:	52%	57%	74%	94%	93%	91%	92%	91%	93%	91%	<b>92,77%</b>	2,19%
6. Capacidad profesional	80%	79%	84%	94%	99%	96%	97%	96%	96%	96%	<b>96,15%</b>	0,37%
7. Medio ambiente físico:	51%	52%	64%	92%	96%	88%	87%	89%	88%	89%	<b>90,41%</b>	1,73%
8. Austeridad Combate a la Corrupción	64%	79%	87%	97%	91%	97%	97%	96%	96%	93%	<b>94,78%</b>	2,17%
<b>TOTAL</b>	<b>58%</b>	<b>67%</b>	<b>77%</b>	<b>93%</b>	<b>95%</b>	<b>91%</b>	<b>92%</b>	<b>91%</b>	<b>92%</b>	<b>90%</b>	<b>91,87%</b>	2,23%

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	GRUPO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PL-PTH	9.0	15

MEDICIÓN INDICADOR eNPS 2025		De Trabajado
Trabajadores Promotores	81,59%	<b>350</b>
Trabajadores Pasivos	14,69%	<b>63</b>
Trabajadores Detractores	3,73%	<b>16</b>
		<b>429</b>

FÓRMULA DE MEDICIÓN
Promotores – Detractores / Número total de trabajadores Encuestados x 100

RESULTADO INDICADOR Enps 2025
Escala entre -100 a 100
<b>77,9</b>

Quando el eNPS es superior a 0 el resultado es favorable. El Indicador está alcanzando el límite superior positivo demostrando que los trabajadores se encuentran altamente satisfechos en Pasto Salud E.S.E y leales a la Empresa, por cuanto recomiendan trabajar en la misma.

RESULTADOS Enps	
<b>2023</b>	76,0
<b>2024</b>	70,3
<b>2025</b>	77,9

## 5.2 RESULTADOS FURAG 2022-2023-2024

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO PASTO SALUD E.S.E. RESULTADOS FURAG 2022	CALIFICACIÓN GLOBAL TALENTO HUMANO	I01 TALENTO HUMANO Calidad de la planeación estratégica del talento humano	I02 TALENTO HUMANO Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano	I03 TALENTO HUMANO Desarrollo y bienestar del talento humano en la entidad	I04 TALENTO HUMANO Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano
	<b>75,6</b>	<b>72,7</b>	<b>88,7</b>	<b>77,5</b>	<b>55,7</b>

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	GRUPO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PL-PTH	9.0	16

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO PASTO SALUD E.S.E. RESULTADOS FURAG 2023	CALIFICACIÓN GLOBAL TALENTO HUMANO	I01 TALENTO HUMANO Calidad de la planeación estratégica del talento humano	I02 TALENTO HUMANO Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano	I03 TALENTO HUMANO Desarrollo y bienestar del talento humano en la entidad	I04 TALENTO HUMANO Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano
	<b>83,1</b>	<b>81,4</b>	<b>87,8</b>	<b>84,3</b>	<b>59,9</b>

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO PASTO SALUD E.S.E. RESULTADOS FURAG 2024	CALIFICACIÓN GLOBAL TALENTO HUMANO	I01 TALENTO HUMANO Calidad de la planeación estratégica del talento humano	I02 TALENTO HUMANO Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano	I03 TALENTO HUMANO Desarrollo y bienestar del talento humano en la entidad	I04 TALENTO HUMANO Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano
	<b>91,9</b>	<b>91,7</b>	<b>96,7</b>	<b>90,7</b>	<b>85,7</b>

### 5.3 RESULTADOS AUTOEVALUACIÓN MIPG TALENTO HUMANO

		<b>modelo integrado de planeación y gestión</b>	
RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO			
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
<b>RUTA DE LA FELICIDAD</b>  <b>La felicidad nos hace productivos</b>	<b>82</b>	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	<b>86</b>
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	<b>80</b>
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	<b>77</b>
		- Ruta para generar innovación con pasión	<b>88</b>

<b>RUTA DEL CRECIMIENTO</b>  Liderando talento	80	- 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	78
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	83
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	80
<b>RUTA DEL SERVICIO</b>  Al servicio de los ciudadanos	83	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	84
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	82
<b>RUTA DE LA CALIDAD</b>  La cultura de hacer las cosas bien	80	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	81
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	80
<b>RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS</b>  Conociendo el talento	79	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	79

#### 5.4 PRIORIZACIÓN MATRIZ DE PELIGROS ENTORNO LABORAL

MATRIZ DE PELIGROS	
CLASE	DESCRIPCIÓN
Biológico	Exposición a agentes biológicos
Biológico	Contacto con pacientes y material contaminado
Condiciones de seguridad riesgo público	Público (Amenaza de muerte, lesiones personales, homicidio, extorsión, secuestro, hurto, acceso carnal violento)
Condiciones de Seguridad Tránsito	Desplazamientos a otras sedes, manejo de ambulancia, unidades móviles.
Fenómenos naturales sismos	Sismo
Psicosocial	La actividad exige un esfuerzo adaptativo que genera molestia Exposición a situaciones emocionalmente devastadoras La carga laboral es superior al tiempo para realizarla Las tareas a realizar implican un esfuerzo importante de concentración y memoria Exposición a niveles de estrés altos

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	GRUPO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PL-PTH	9.0	18

## 5.5 IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES GRUPO DE INTERÉS TALENTO HUMANO PLAN DE DESARROLLO 2025-2028

### 8.2.1. Identificación de Oportunidades de Mejora

Las oportunidades de mejora se han agrupado en base a los problemas identificados en la encuesta aplicada, que incluyen:

- Mejora de Condiciones Laborales.
- Capacitación y Desarrollo Profesional
- Apoyo Psicológico y Emocional
- Flexibilidad Laboral

### 8.2.3. Priorización

Las oportunidades de mejora se priorizan en función de las puntuaciones totales obtenidas. A continuación, se presenta el orden de prioridad:

1. Mejorar la atención oportuna en urgencias y asignación de citas ambulatorias (100)
2. Mejorar la infraestructura y recursos materiales (80)
3. Aumentar la estabilidad laboral y mejorar los salarios (80)
4. Aumentar el personal para mejorar la atención al usuario (60)
5. Incrementar la capacitación del personal (24)
6. Implementar programas de bienestar y apoyo psicológico (27)

## 5.6 ENCUESTA BIENESTAR SOCIAL 2025

### Objetivo de la encuesta

Identificar las preferencias de los trabajadores relacionadas con actividades de Bienestar Social con el fin elaborar el Plan de Acción de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2026.

### Muestra

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	GRUPO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PL-PTH	9.0	19

Para efectos de la aplicación de la encuesta, ésta convocará a los 484 trabajadores de planta de la entidad y se valida con el 70% (338) de participación del personal de planta de PASTO SALUD E.S.E.

### **Metodología del desarrollo de la encuesta**

Se desplegó la encuesta mediante circular número 202405620093213 y redes sociales con el apoyo de talento humano de las redes y estuvo vigente desde el día 10 de diciembre hasta el día 24 de diciembre del 2024, indicando a los trabajadores que al momento del diligenciamiento por cada pregunta se debe escoger la actividad que considere más importante para el desarrollo del Plan de Bienestar Social e Incentivos. El resultado de las actividades priorizadas se encuentran relacionadas dentro del Plan de Bienestar Social e Incentivos vigencia 2025.

### **5.7 IDENTIFICACIÓN DE NECESIDADES PIC 2026**

A fin de establecer las necesidades de las capacitaciones del personal de la Empresa Social del Estado PASTO SALUD ESE, para la vigencia 2026 se utilizó como metodología el sondeo de necesidades a los diferentes líderes de procesos que desarrolla la entidad, de igual forma se aplicó una encuesta virtual, a fin de identificar y llevar a cabo la priorización de las acciones de formación a desarrollar dentro de la respectiva vigencia. El resultado de las temáticas priorizadas se encuentra relacionado en el anexo 1 a incluir dentro del Plan Institucional de Capacitaciones vigencia 2026.

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	GRUPO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PL-PTH	9.0	20

## 7. PLANES DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Para la vigencia 2026, Pasto Salud E.S.E. establece un conjunto de planes orientados a fortalecer la Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH), los cuales se articulan de manera transversal con el desarrollo institucional y el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la entidad. Estos planes constituyen herramientas fundamentales para la planeación, administración y desarrollo integral del talento humano y conforman, en su conjunto, el Plan Estratégico de Talento Humano (PETH), el cual se integra por cinco (5) planes, descritos a continuación:

### 7.1 PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS.

El Plan de Bienestar Social e Incentivos se estructura a partir de la participación activa y las iniciativas de los servidores públicos, y se concibe como un proceso continuo orientado a crear, mantener y fortalecer condiciones laborales que favorezcan el desarrollo integral del talento humano. Este plan busca impactar positivamente el bienestar físico, mental, social y emocional de los trabajadores, así como mejorar su calidad de vida y la de sus familias, contribuyendo al fortalecimiento del clima organizacional y al sentido de pertenencia institucional.

**Objetivo:** Contribuir al desarrollo integral de los trabajadores de Pasto Salud E.S.E. mediante la planeación, ejecución, seguimiento y evaluación de actividades de Bienestar Social e Incentivos, orientadas al mejoramiento del desempeño laboral, el clima organizacional y la calidad de vida.

**Alcance:** Serán beneficiarios del Plan de Bienestar Social laboral los servidores públicos de la Empresa Social del Estado Pasto Salud E.S.E., pertenecientes a la Planta Permanente y Planta Temporal.

### 7.2 PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSO HUMANO

El Plan de Previsión del Recurso Humano es un instrumento esencial de la Gestión del Talento Humano en las entidades públicas, que permite anticipar y determinar los requerimientos de personal a partir del análisis de la estructura organizacional, la demanda de servicios y la disponibilidad interna de talento humano. A través de este plan, se adoptan medidas oportunas para garantizar la adecuada provisión del personal, asegurando la continuidad y eficiencia en la prestación de los servicios.

**Objetivo:** Determinar las necesidades de talento humano de la entidad, estimar los costos asociados y asegurar la disponibilidad presupuestal requerida, con el fin de contar con el personal necesario para el cumplimiento efectivo de los objetivos y metas institucionales de Pasto Salud E.S.E.

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	GRUPO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PL-PTH	9.0	21

**Alcance:** El Plan de Previsión del Recurso Humano para la vigencia 2026 aplica a la totalidad de la planta de personal vigente de Pasto Salud E.S.E.

### 7.3 PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN-PIC

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) corresponde a un conjunto articulado y coherente de acciones de formación y capacitación, definidas para un periodo determinado, orientadas al desarrollo y fortalecimiento de competencias laborales. Este plan contribuye al mejoramiento de los procesos institucionales, al desempeño individual y colectivo, y al fortalecimiento de la capacidad técnica y profesional del talento humano, en concordancia con las necesidades institucionales y los lineamientos del DAFP.

**Objetivo:** Fortalecer los conocimientos, habilidades y competencias del talento humano al servicio de Pasto Salud E.S.E., con el fin de mejorar el desempeño laboral, potenciar las competencias individuales y grupales y contribuir a la calidad de vida de los trabajadores.

**Alcance:** Serán beneficiarios de los programas de capacitación y formación establecidos en el Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026, los servidores de la planta permanente, la planta temporal y los contratistas de Pasto Salud E.S.E., de acuerdo con la normatividad vigente.

### 7.4 PLAN DE VACANTES

El Plan de Vacantes es un instrumento de planeación y administración que permite identificar, registrar y actualizar de manera permanente la información relacionada con los empleos que se encuentran en situación de vacancia, especialmente aquellos correspondientes a cargos de carrera administrativa, así como los mecanismos previstos para su provisión. Este plan constituye una herramienta clave para disponer de información actualizada y confiable sobre la oferta real de empleos de la entidad.

**Objetivo:** Identificar, actualizar y gestionar la información de los cargos vacantes de Pasto Salud E.S.E., con el propósito de programar su provisión de manera oportuna, garantizando la adecuada gestión del talento humano y la prestación eficiente de los servicios, en coherencia con la misión, visión institucional y la disponibilidad presupuestal.

**Alcance:** El Plan de Vacantes, en articulación con el Plan de Previsión del Recurso Humano, permite adelantar la planeación del talento humano a corto, mediano plazo y para la siguiente vigencia.

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	GRUPO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PL-PTH	9.0	22

## 7.5 PLAN DE TRABAJO EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

El Plan de Trabajo en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) constituye un componente fundamental de la gestión institucional, orientado a la identificación de peligros, la evaluación y control de los riesgos laborales, así como a la implementación de medidas preventivas que contribuyan a la protección de la vida, la salud y la integridad de los trabajadores. Este plan refleja el compromiso de la entidad con la promoción de ambientes laborales seguros y saludables, favoreciendo la motivación, productividad y eficiencia del talento humano.

**Objetivo:** Planear, ejecutar y fortalecer las actividades y responsabilidades orientadas a la identificación, prevención, mitigación y control de los riesgos priorizados en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo en Pasto Salud E.S.E.

**Alcance:** El Plan de Trabajo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo aplica a todos los trabajadores de Pasto Salud E.S.E. y a las partes interesadas, conforme a la normatividad vigente.

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	GRUPO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PL-PTH	9.0	23

## 8. ARTICULACIÓN CON LAS RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR	PLANES Y PROCESOS RELACIONADOS CON EL PLAN GETH
<b>RUTA DE LA FELICIDAD</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La felicidad nos hace productivos</li> <li>• Entornos físicos</li> <li>• Equilibrio Laboral-personal</li> <li>• Incentivos- Salario Emocional</li> <li>• Innovación con pasión</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Plan de Bienestar Social e Incentivos</li> <li>- Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo</li> <li>- Plan Institucional de Capacitaciones</li> <li>- Código de Integridad</li> <li>- Modelo de Transformación Cultural</li> </ul>
<b>RUTA DE CRECIMIENTO</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cultura de Liderazgo</li> <li>• Cultura de Bienestar del TH</li> <li>• Liderazgo en valores</li> <li>• Servidores que saben lo que hacen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Modelo de Transformación Cultural</li> <li>- Plan Institucional de Capacitaciones</li> <li>- Evaluación de Desempeño</li> <li>- Evaluación de competencias laborales</li> </ul>
<b>RUTA DE SERVICIO</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Cultura de servicio a los usuarios</li> <li>• Cultura que genere logro y bienestar</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Plan de Bienestar Social e incentivos</li> <li>- Programa de Humanización</li> <li>- Modelo de Transformación Cultural</li> </ul>
<b>RUTA DE CALIDAD</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La cultura de hacer “siempre las cosas bien”</li> <li>• Cultura de la calidad y la integridad</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Modelo de Transformación Cultural</li> <li>- Código de Integridad</li> <li>- Manual de Funciones y Competencias Laborales</li> <li>- Evaluación de desempeño</li> <li>- Evaluación de Competencias Laborales</li> <li>- Plan Institucional de Capacitaciones</li> </ul>
<b>RUTA DE ANALISIS DE DATOS</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Conociendo al talento</li> <li>• Entendimiento a personas a través del uso de datos</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Plan de Bienestar Social e incentivos</li> <li>- Plan Institucional de Capacitaciones</li> <li>- Nómina de personal</li> <li>- Tramites de situaciones administrativas</li> <li>- Selección y Vinculación del personal</li> <li>- Historias Laborales- SIGEP</li> </ul>

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	GRUPO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PL-PTH	9.0	24

## 9. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2026

El Plan Estratégico de Talento Humano (PETH) se estructura a partir del enfoque de gestión por ciclo de vida del servidor público, el cual comprende las etapas de ingreso, desarrollo y retiro, integrando de manera articulada los componentes que conforman la Dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG). Este enfoque permite orientar la gestión del talento humano de forma integral, garantizando que las acciones institucionales respondan tanto a las necesidades de los servidores como a los objetivos estratégicos de la entidad.

De manera complementaria, el PETH incorpora el Plan de Vacantes y el Plan de Previsión del Talento Humano, instrumentos que facilitan contar con un diagnóstico actualizado de la planta de personal y de su capacidad instalada. A través de estos planes, la entidad puede anticipar y gestionar de forma oportuna las necesidades de provisión de cargos vacantes, así como la vinculación de talento humano adicional cuando las demandas del servicio lo requieran, asegurando así el cumplimiento eficiente de los objetivos misionales y estratégicos.

La implementación del Plan Estratégico de Talento Humano se orienta a la ejecución de acciones y estrategias definidas a partir del análisis de las necesidades identificadas del talento humano. Estas necesidades se recogen mediante diferentes mecanismos de participación y diagnóstico, tales como encuestas, la aplicación de baterías psicosociales y otros instrumentos que requieren la intervención directa de los colaboradores. Asimismo, se consideran como insumo fundamental los resultados de las mediciones institucionales, en especial aquellas variables que presentan los niveles de desempeño o satisfacción más bajos, las cuales son priorizadas para su intervención.

En el marco de la Dimensión de Talento Humano del MIPG, el compromiso del Grupo de Gestión del Talento Humano se constituye en un factor determinante para el fortalecimiento institucional y la generación de valor público. En este sentido, se diseñan e implementan estrategias orientadas a potenciar las capacidades, el bienestar, la motivación y el desempeño de los servidores, contribuyendo de manera directa al logro de las metas institucionales y al mejoramiento continuo de la gestión de la entidad.


CICLO	ACTIVIDAD	PLAN Y/O PROCEDIMIENTO	RUTA DE CREACIÓN DE VALOR	VARIABLE	RESPONSABLE
PLANEACIÓN	Determinar los requerimientos y disponibilidad de talento humano, con base en los servicios a ofertar, con el fin de atender las necesidades derivadas de la prestación de servicios de salud.	Planeación del talento humano Plan de Previsión de Talento Humano	Ruta de Análisis de Datos	Entendiendo personas a través del uso de los datos	Equipo Directivo
	Identificar los cargos que se encuentran disponibles detallando perfiles, requisitos, cantidades, etc., para ser provistos dentro del plan de cargos aprobado y acorde con la estructura organizacional.	Plan Anual de Vacantes de Manuales y Funciones y Competencias	Ruta de Análisis de Datos	Entendiendo personas a través del uso de los datos	Asesor de Talento Humano



CICLO	ACTIVIDAD	PLAN Y/O PROCEDIMIENTO	RUTA DE CREACIÓN DE VALOR	VARIABLE	RESPONSABLE
	Gestionar la vinculación de personas con discapacidad, a través de las diferentes formas de vinculación a la Empresa.	selección y vinculación del personal Manual de Funciones y Competencias	Ruta de Crecimiento	Servidores que saben lo que hacen	Técnico Talento Humano Profesional Universitario Abogado
INGRESO	Cubrir las vacantes de planta permanente de acuerdo a la normatividad vigente y a las necesidades establecidas por la organización.	Procedimiento de selección y vinculación del personal	Ruta de la Felicidad	Equilibrio de Vida	Profesional Universitario Abogado
	Gestionar ante la CNSC la aplicación del concurso de méritos	Plan de Previsión de Talento Humano	Ruta de Análisis de Datos	Entendiendo personas a través del uso de los datos	Asesor de Talento Humano
	Contar con la trazabilidad electrónica SIGEP II de la historia laboral de cada servidor, administrar y custodiar la información relacionada con la historia laboral de cada servidor.	Procedimiento de Historias Laborales SIGEP II	Ruta de Análisis de Datos	Entendiendo personas a través del uso de los datos	Técnico Talento Humano Apoyo Abogado Contratista
	Administrar y custodiar la información relacionada con la historia laboral de cada servidor.	Procedimiento de Historias Laborales SIGEP	Ruta de Análisis de Datos	Entendiendo personas a través del uso de los datos	Técnico Talento Humano
DESARROLLO	Contar con información sobre los Servidores que dados sus conocimientos y habilidades, potencialmente puedan ser reubicados en otras dependencias, encargarse en otro empleo o se les pueda comisionar para desempeñar cargos de libre nombramiento y remoción.	Evaluación de Desempeño de Evaluación de Competencias Laborales	Ruta de la Felicidad Ruta de Crecimiento	Salario Emocional Servidores que saben lo que hacen	Profesional Universitario Abogado
	Redefinir la estrategia de inducción para los servidores públicos que se vinculen a la Entidad, y suscribir planes de mejora individual cuando se requiera	PIC Método de inducción y reintroducción Plataforma Moodle	Ruta de Crecimiento Ruta de la Calidad	Servidores que saben lo que hacen Hacer siempre las cosas bien	Profesional Universitario Psicólogo
	Continuar con la estrategia de reintroducción a todos los servidores, y suscribir planes de mejora individual cuando se requiera	PIC Método de inducción y reintroducción Plataforma Moodle	Ruta de Crecimiento Ruta de la Calidad	Servidores que saben lo que hacen Hacer siempre las cosas bien	Profesional Universitario Psicólogo
	Diseñar el Plan Institucional de Capacitación conforme los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación integrando las necesidades de los servidores.	PIC Método de capacitaciones Plataforma Moodle	Ruta de Crecimiento Ruta de la Calidad	Servidores que saben lo que hacen Hacer siempre las cosas bien	Profesional Universitario Psicólogo
	Ejecutar el Plan Institucional de Capacitación integrando las necesidades de los servidores, y suscribir planes de mejora individual cuando se requiera.	Plan Institucional de Capacitaciones Método Pedagógico de capacitaciones Plataforma Moodle	Ruta de Crecimiento Ruta de la Calidad	Servidores que saben lo que hacen Hacer siempre las cosas bien	Profesional Universitario Psicólogo Secretario Talento Humano
	Difundir información o gestionar capacitación a los servidores en temáticas de innovación industria 4.0	Plan Institucional de Capacitaciones Plataforma Moodle	Ruta de Crecimiento	Servidores que saben lo que hacen	Profesional Universitario Psicólogo
	Ejecutar el Instrumento de evaluación competencias laborales para servidores provisionales y vinculados a planta temporal, y suscribir planes de mejora individual cuando se requiera	Evaluación de Competencias Manual de funciones y Competencias	Ruta de Crecimiento Ruta de la Calidad	Servidores que saben lo que hacen Hacer siempre las cosas bien	Profesional Universitario Abogado
	Impulsar la Política de Integridad a través de la difusión del Código de Integridad.	MIPG Integridad Modelo de Transformación cultural	Ruta de la Calidad	Cultura de la calidad y la integridad	Profesional Universitario Psicólogo



CICLO	ACTIVIDAD	PLAN Y/O PROCEDIMIENTO	RUTA DE CREACIÓN DE VALOR	VARIABLE	RESPONSABLE
	Promover actividades relacionadas con la apropiación del Código de Integridad.	MIPG Integridad Modelo de Transformación cultural	Ruta de la Calidad	Cultura de la calidad y la integridad	Profesional Universitario Psicólogo
	Programar actividades de esparcimiento e integración dentro del plan de bienestar social	Plan de Bienestar Social e Incentivos	Ruta de la felicidad	Equilibrio de Vida Salarial Emocional	Comité de Bienestar Social
	Motivar la postulación para reconocimiento de incentivo (no pecuniario) para los equipos de trabajo	Plan de Bienestar Social e Incentivos	Ruta de la felicidad	Equilibrio de Vida Salarial Emocional	Comité de Bienestar Social
	Promover el uso de la bicicleta otorgando los incentivos contemplados en la Ley	Plan de Bienestar Social e Incentivos Tramite situaciones administrativas	Ruta de la felicidad	Equilibrio de Vida Salarial Emocional	Jefes inmediatos Profesional Abogado
	Llevar a cabo el proceso de dotación de vestido y calzado de labor en la entidad de manera oportuna	Tramite de situaciones administrativas	Ruta de la felicidad	Equilibrio de Vida Salarial Emocional	Profesional Universitario Abogado
	Elaborar e implementar el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme a la norma legal vigente.	Plan de Trabajo en SST	Ruta de la felicidad Ruta del crecimiento	Salarial Emocional Bienestar del TH	Profesional SGSST Profesional apoyo SGSST
	Adelantar inspecciones físicas a los puestos de trabajo de los servidores.	Plan de Trabajo en SST	Ruta de la felicidad	Entornos físicos	Profesional SGSST Profesional apoyo SGSST
	Programar y ejecutar simulacros de evacuación de las instalaciones.	Plan de Trabajo en SST	Ruta de la felicidad	Entornos físicos	Profesional SGSST Profesional apoyo SGSST
	Difundir ampliamente la política de prevención de consumo de sustancias psicoactivas	Plan de Trabajo en SST	Ruta del crecimiento	Bienestar del TH	Profesional SGSST Profesional apoyo SGSST
	Promover hábitos y estilos de vida saludable	Programa de estilos de vida saludable	Ruta de la felicidad Ruta del crecimiento	Salarial Emocional Bienestar del TH	Profesional SGSST Profesional apoyo SGSST
	Identificar y caracterizar los servidores con alteraciones en exámenes médicos ocupacionales, con el fin de apoyar su tratamiento con las medidas administrativas necesarias.	Plan de Trabajo en SST	Ruta de la felicidad Ruta del crecimiento	Equilibrio Laboral-personal Bienestar del TH	Profesional SGSST Profesional apoyo SGSST
	Fomentar actividades deportivas, recreativas o de salud con apoyo de la Caja de Compensación Familiar y la ARL.	Plan de Bienestar Social e Incentivos Plan de Trabajo en SST	Ruta de la felicidad Ruta del crecimiento	Innovación con pasión Equilibrio Laboral-personal Bienestar del TH	Profesional SGSST Profesional apoyo SGSST
	Desarrollar acciones de prevención del acoso laboral y sexual	Plan de Trabajo en SST Manual de Convivencia	Ruta de la felicidad Ruta del crecimiento	Equilibrio Laboral-personal Bienestar del TH	Profesional SGSST Profesional apoyo SGSST
	Administrar la nómina y llevar los registros estadísticos correspondientes.	Tramite de situaciones administrativas nómina de personal	Ruta de Análisis de Datos	Entendiendo personas a través del uso de los datos	Técnico Administrativo - Nomina
	Coordinar las actividades pertinentes para que los servidores de la Entidad presenten la Declaración de Bienes y Rentas y hacer el respectivo seguimiento.	Tramite de situaciones administrativas	Ruta de Análisis de Datos	Entendiendo personas a través del uso de los datos	Profesional Universitario Abogado
	Determinar los lineamientos para gestionar la implementación gradual del	Plan de Bienestar Social e Incentivos	Ruta de la felicidad	Equilibrio de Vida Salarial Emocional	Profesional Universitario -

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	GRUPO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PL-PTH	9.0	27

CICLO	ACTIVIDAD	PLAN Y/O PROCEDIMIENTO	RUTA DE CREACIÓN DE VALOR	VARIABLE	RESPONSABLE
	programa servimos en la entidad				Abogado
	Determinar los lineamientos para la implementación gradual de salas amigas de la familia lactante del entorno laboral	Plan de Bienestar Social e Incentivos	Ruta de la felicidad	Equilibrio de Vida Salarial Emocional	Profesional Universitario - Abogado
	Consolidar las novedades de las situaciones administrativas del talento humano	Tramite de situaciones administrativas	Ruta de Análisis de Datos	Entendiendo personas a través del uso de los datos	Técnico Administrativo-Nomina
<b>RETIRO</b>	Realizar un documento de análisis de causas de retiro que genera insumos para la provisión del talento humano	Plan de Retiro de personal Procedimiento de Retiro del personal	Ruta del crecimiento	Bienestar del TH	Profesional Universitario- Psicólogo
	Incluir actividades en el Plan de Retiro de Personal, de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a la totalidad de las personas que se desvinculan	Plan de Retiro de personal Procedimiento de Retiro del personal	Ruta del crecimiento	Bienestar del TH	Profesional Universitario- Psicólogo


	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	GRUPO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PL-PTH	9.0	28

## 10. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El Plan estratégico de Talento Humano de la Empresa Social del Estado PASTO SALUD ESE, realizará el seguimiento y evaluación, teniendo en cuenta los resultados para cada una de las actividades propuestas, las cuales se evaluarán anualmente como CUMPLE/NO CUMPLE.

Adicionalmente, se hará una evaluación de los indicadores previstos para cada uno de los planes que conforman el mismo de la siguiente manera:

MECANISMO DE EVALUACIÓN	PERIODICIDAD	RESPONSABLE
1. Plan de Bienestar Social e Incentivos.	Trimestral	Grupo de Gestión de Talento Humano
2. Plan de Previsión de Recurso Humano.	Semestral	Grupo de Gestión de Talento Humano
3. Plan Institucional de Capacitación-PIC.	Trimestral / Mensual	Grupo de Gestión de Talento Humano
4. Plan de Vacantes.	Anual	Grupo de Gestión de Talento Humano
5. Plan de Trabajo en Seguridad y Salud en el Trabajo.	Anual	Grupo de Gestión de Talento Humano

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	GRUPO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PL-PTH	9.0	29

## 11. GLOSARIO

**Acto administrativo:** Declaración de voluntad realizada por la administración en el ejercicio de una potestad administrativa.

**Carrera administrativa:** Es un sistema técnico de administración de personal, que tiene como objetivo garantizar la eficiencia de la Administración Pública y ofrecer igualdad de oportunidad al servidor público, permitiendo así su estabilidad en los procesos y la posibilidad de ascender en la carrera.

**Empleo:** Conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado.

**Empleos temporales:** Se entiende por empleos temporales los creados en las plantas de cargos para el ejercicio de las funciones previstas en el artículo 21 de la Ley 909 de 2004, por el tiempo determinado en el estudio técnico y en el acto de nombramiento. (Artículo 2.2.1.1. del Decreto 1083 de 2015)

**Funcionario:** La Corte Constitucional en la sentencia C-681 de 2003, contempló la definición de funcionario público en los siguientes términos: “Las personas naturales que ejercen la función pública establecen una relación laboral con el Estado y son en consecuencia funcionarios públicos. Desde el punto de vista general, la definición es simple. Sin embargo, existen diversas formas de relación y por consiguiente diferentes categorías de funcionarios públicos. La clasificación tradicional comprende los empleados públicos y los trabajadores oficiales. Esta clasificación se remonta a la ley 4ª de 1913 la cual siguiendo el criterio finalista definió a los empleados públicos como los que tienen funciones administrativas y los trabajadores oficiales, aquellos que realizan las obras públicas y actividades industriales y comerciales del Estado. El Decreto 3135 de 1968 siguió el criterio organicista para definir los empleados públicos, quienes están vinculados a los Ministerios, departamentos administrativos y demás entidades que ejercen la función pública”.

**Funcionario de planta:** Persona vinculada directamente con el Hospital por medio de resolución de nombramiento.

**Gestión del Talento Humano:** es el conjunto de lineamientos, decisiones, prácticas y métodos adoptados y reconocidos por la organización, para orientar y determinar el quehacer de las personas que la conforman, su aporte a la estrategia institucional, el logro de la meta y los resultados propuestos, su calidad de vida laboral y en general el aporte de cada persona al cumplimiento de la planeación institucional, tomando en cuenta las responsabilidades inherentes a los cargos y las relaciones laborales que se generan en el ejercicio administrativo.

**Libre nombramiento y remoción:** Nombramiento ordinario que se realiza a los funcionarios de cargos directivos, asesores o profesionales que cumplen funciones de confianza y manejo.

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	GRUPO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PL-PTH	9.0	30

**Manual de funciones y competencias:** Descripción de las funciones generales que corresponden a cada empleo y la determinación de los requisitos para su ejercicio.

**Nombramiento:** Es la designación de una persona para ejercer las funciones en un determinado cargo público de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

**Provisión:** se entiende como el conjunto de mecanismos institucionales para suplir las vacancias de los empleados públicos, sean éstas de carácter definitivo o de carácter temporal.

**Provisionalidad:** Nombramiento que se hace solamente, si dentro del personal vinculado no hay una persona para ocupar el cargo.

**Periodo:** Nombramiento ordinario que se realiza en cargos que por ley tiene una vigencia determinada.

**Servidor Público:** Son aquellos miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios, quienes están al servicio del Estado y de la comunidad, y ejercen sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento.

	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
	FORMULACION	CODIGO	VERSION	PAG
	GRUPO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	PL-PTH	9.0	31

## BIBLIOGRAFÍA

- LEY 909 DE 2004
- Decreto Reglamentario 1083 de 2015
- Decreto Reglamentario 648 de 2017
- Manual Operativo MIPG
- Plan de Desarrollo Institucional- Pasto Salud E.S.E.
- Lineamientos para la elaboración del Plan Estratégico de Talento Humano- DAFP

Fin del documento

ACTUALIZADO POR:

ANGELA DANIELA RODRÍGUEZ GOYES  
Asesora Talento Humano

APROBADO POR:

DIEGO FERNANDO MORALES ORTEGÓN  
Gerente