

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

HOSPITAL LOCAL JOSE RUFINO
VIVAS ESE

DAGUA – VALLE

VIGENCIA 2026

“Los servidores públicos generamos valor que impactan en el servicio público cuando somos comprometidos con la institución”.
CALLE 10 N°. 21 – 48 TELÉFONOS: 3164385436-3165299771-3152917203

E-mail: hospitaldagua@gmail.com. –gerencia@hospitaldagua.gov.co

DAGUA - VALLE

 JOSE RUFINO VIVAS E.S.E. HOSPITAL SAÚDE, VOCACION Y EXCELENCIA EN VALLE Nit 890305496-9	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO			 
	Código: PL –PE-TH -03	Fecha Vigencia: 10/02/2026	Versión: 01	

1. INTRODUCCIÓN

El propósito del Plan Estratégico de Talento Humano es la línea “estratégica” de la entidad, que articula la secuencia de acciones que se realizan, el tiempo y los recursos para desarrollar los planes, programas y proyectos que permiten la gestión del talento humano del Hospital Local Jose Rufino Vivas ESE de Dagua, enfocado a cumplir el objetivo que persigue el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

Dada la orientación establecido por MIPG, se elabora el Plan Estratégico de Talento Humano, cumpliendo con lo, alineando los objetivos y propósitos fundamentales de la entidad con la satisfacción y el bienestar de sus servidores durante el ciclo de permanencia en la entidad (Ingreso, desarrollo y retiro), tomando como punto de partida los resultados obtenidos en por la entidad, a la historia institucional, su misión, visión integrados al fortaleciendo de compromisos institucionales; se permitiría realizar en el marco de un gestión eficaz y efectiva siempre se desarrollen las cinco etapas de implementación donde la información, permita diagnosticar la gestión como estratégica dirigida al Talento Humano, articulado a un plan de acción, que se implemente el plan de acción, y se evalúe este mismo.

El presente documento, pretende dar a conocer a todos y cada uno de los servidores públicos colaboradores de la Institución y ciudadanos, la visión, misión, objetivos, los programas y planes que conforman el Plan Estratégico de Talento Humano 2026, alineado al Plan de Desarrollo Institucional – PEI con el fin de garantizar que se ejecute de manera articulada con los demás procesos e iniciativas de gestión de la entidad, de tal forma que haya coherencia entre: las actividades que se desarrollan dentro del proceso, las estrategias de la entidad dando así, estricto cumplimiento a la función asignada en el artículo 15, numeral 2, literal a de la Ley 909 de 2004.

Para su ejecución se tendrán en cuenta los objetivos y fines del Estado, las políticas en materia de Talento Humano y los parámetros éticos que deben regir el ejercicio de la función pública en Colombia y los consagrados en el Código de Integridad del Hospital Local Jose Rufino Vivas ESE de Dagua – Valle.

“Los servidores públicos generamos valor que impactan en el servicio público cuando somos comprometidos con la institución”.

CALLE 10 N°. 21 – 48 TELÉFONOS: 3164385436-3165299771-3152917203

E-mail: hospitaldagua@gmail.com. –gerencia@hospitaldagua.gov.co

DAGUA - VALLE

 E.S.E. HOSPITAL CALIDEZ VOCACIÓN Y EXCELENCIA EN SALUD Nit 890305496-9	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO			  SC-CER185565
	Código: PL -PE-TH -03	Fecha Vigencia: 10/02/2026	Versión: 01	

Cabe aclarar, que este Plan está sujeto a modificaciones asociadas al efecto de las actividades en la población, satisfacción, asistencia, cobertura, presupuesto y prioridades institucionales, o Situaciones administrativas que se presenten durante su implementación, como normatividad de la formalización del empleo y todas aquellas que modifiquen o adicionen.

Dado a lo anterior, el Hospital deberá seguir las directrices que dispondrá a futuro la Presidencia de la Republica respecto a la Lineamientos del Plan de Formalización del Empleo Público en Equidad - Vigencia 2026 en cumplimiento de la circular conjunta de la función pública No 100-005-2022, y o aquellas que modifiquen o adicionen .

Marco conceptual de la planeación estratégica del Talento Humano Modelo Integrado de Gestión Estratégica del Recurso Humano, Es un sistema integrado de gestión, cuya finalidad básica o razón de ser es la adecuación de las personas a la estrategia institucional. El éxito de la Planeación Estratégica del Recurso Humano, se da en la medida en que se articula con la Plataforma Estratégica de la Entidad (misión, visión, objetivos institucionales, planes, programas y proyectos) siempre y cuando se atraiga, oriente y se conservar los funcionarios públicos que generen valor e impacto.

Este modelo se articulara de la gestión del recurso humano en concordancia con la Planeación Estratégica o Institucional:

"Los servidores públicos generamos valor que impactan en el servicio público cuando somos comprometidos con la institución".
CALLE 10 N°. 21 – 48 TELÉFONOS: 3164385436-3165299771-3152917203

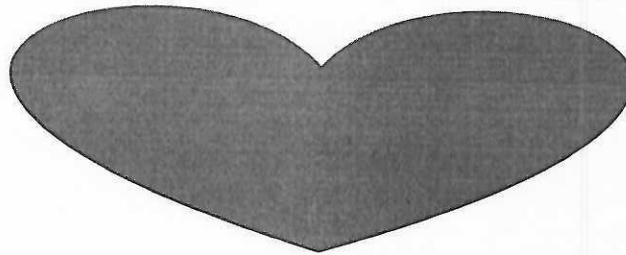
E-mail: hospitaldagua@gmail.com. -gerencia@hospitaldagua.gov.co

DAGUA - VALLE

MODELO INTEGRADO DE GESTION ESTRATEGICA DE RECURSOS HUMANOS



LAS PERSONAS AL INTERIOR DE LA ORGANIZACION



Subsistema de la Gestión Del Talento Humano Dando cumplimiento con la planeación estratégica del Talento Humano -MIPG, uno de los componentes centrales es la Gestión del Recurso Humano, el cual se desarrolla a través de los siguientes subsistemas:

 JOSE RUFINO VIVAS E.S.E. HOSPITAL CALIDAD, VOCACIÓN Y EXCELENCIA EN SALUD Nit 890305496-9	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO			 
	Código: PL –PE-TH -03	Fecha Vigencia: 10/02/2026	Versión: 01	

PLANIFICACION			
ORGANIZACION DEL TRABAJO 1. Diseño del Empleo 2. Plantas de Empleo 3. Manual de Funciones Requisitos y competencias laborales Decreto 1083/2015	GESTION DEL EMPLEO 1. Selección 2. Movilidad 3.Desvinculación Ley 909 de 2004	GESTION DEL DESEMPEÑO 1. Evaluación del Desempeño 2. Acuerdos de Gestión Lineamientos del acuerdo 6176 de 2018 por Comisión Nacional del Servicio Civil	GESTION DE LA COMPENSACIÓN 1. Salarios 2. Prestaciones Sociales GESTIÓN DEL DESARROLLO 1. Plan Institucional de Capacitación
GESTIÓN DE LAS RELACIONES HUMANAS Y SOCIALES			
Clima Laboral		Bienestar Social	

2. METODOLOGÍA UTILIZADA PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Para la elaboración del Plan Estratégico del Talento Humano 2026 de la ESE, se siguieron los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo, Plan Desarrollo Institucional 2024– 2028, Planes, Programas y Proyectos implementados en la vigencia y las disposiciones contenidas en la Ley 909 de 2004 y sus decretos reglamentarios.

En el proceso de implementación de la estrategia institucional se definen las iniciativas estratégicas, mediante las cuales se precisa la forma como los objetivos será ejecutado, fechas de ejecución, recursos requeridos y el presupuesto asignado.

“Los servidores públicos generamos valor que impactan en el servicio público cuando somos comprometidos con la institución”.
CALLE 10 N°. 21 – 48 TELÉFONOS: 3164385436-3165299771-3152917203

E-mail: hospitaldagua@gmail.com. –gerencia@hospitaldagua.gov.co

DAGUA - VALLE

 E.S.E. HOSPITAL CALLE 10 VIGILANCIA Y EFICIENCIA EN SALUD Nit 890305496-9	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO			 SC-CER185565	
	Código: PL -PE-TH -03	Fecha Vigencia: 10/02/2026	Versión: 01		

Esto incluye entre otros, los siguientes componentes:

- ✓ Plan Anual de vacantes.
- ✓ Plan Institucional de Capacitación y Gestión del Talento.
- ✓ Plan de Estímulos.
- ✓ Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo.

Adicionalmente, con el fin de hacer seguimiento y control, se tienen establecidos un conjunto de indicadores de gestión, enfocados hacer seguimiento a la evolución de las iniciativas y el cumplimiento de las acciones definidas.

Esta planeación debe proporcionar un sistema de monitoreo basado en indicadores, que facilite a la alta dirección determinar si las estrategias trazadas en el proceso de Gestión del Talento Humano de la ESE están contribuyendo al logro de las metas y objetivos del Plan Nacional de Desarrollo.

3. MARCO NORMATIVO

Como referente normativo se contemplan principalmente las siguientes disposiciones:

- ✓ Constitución Política de Colombia de 1991.
- ✓ Ley 734 de 2002, por la cual se expide el código Disciplinario Único.
- ✓ Ley 909 de 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- ✓ Decreto Ley 1567 de 1998, por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- ✓ Decreto 682 de 2001.
- ✓ Decreto 2740 del 20 de diciembre de 2001, por el cual se adoptan las políticas de desarrollo administrativo y se reglamenta el capítulo cuarto de la Ley 489 de 1998 en lo referente al Sistema de Desarrollo Administrativo.

"Los servidores públicos generamos valor que impactan en el servicio público cuando somos comprometidos con la institución".

CALLE 10 N°. 21 – 48 TELÉFONOS: 3164385436-3165299771-3152917203

E-mail: hospitaldagua@gmail.com. -gerencia@hospitaldagua.gov.co

DAGUA - VALLE

 E.S.E. HOSPITAL CALIDAD, VOCACIÓN Y EXCELENCIA EN SALUD Nit 890305496-9	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO			 SC-CER185565	
	Código: PL –PE-TH -03	Fecha Vigencia: 10/02/2026	Versión: 01		

- ✓ Decreto 1227 de 2005, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1567 de 1998.
- ✓ Decreto 2539 de 2005, por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-ley 770 y 785 del 2005.
- ✓ Decreto 1083 de 2015.
- ✓ Decreto 4665 de 2007, por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias.
- ✓ Circular Externa No 100-010-2014, del DAFP, donde entregan orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos.
- ✓ Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC – DAFP marzo de 2012, con base en Proyectos de aprendizaje en equipo.
- ✓ Decreto 1785 de 2014, por el cual Por el cual se establecen las funciones y los requisitos generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de los organismos y entidades del orden nacional y se dictan otras disposiciones.
- ✓ Decreto 618 de 2017 Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública
- ✓ Decreto 612 de 2018 Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.

“Los servidores públicos generamos valor que impactan en el servicio público cuando somos comprometidos con la institución”.
CALLE 10 Nº. 21 – 48 TELÉFONOS: 3164385436-3165299771-3152917203

E-mail: hospitaldagua@gmail.com. –gerencia@hospitaldagua.gov.co

DAGUA - VALLE

4. RESEÑA HISTÓRICA DE LA ENTIDAD

Esta es la historia de la institución Hospital Local José Rufino Vivas ESE, fundada el 01 de Julio de 1.950, pues tres años antes el servicio se prestaba como un puesto de salud. La reseña histórica de cómo se fundó el Hospital e inicio labores es relatada por uno de sus fundadores que aún vive en el municipio; Don Tomas Pinillos.

Entre los años de 1.947 y 1.949, por parte de la Gobernación del Valle del Cauca se nombró el primer médico director del Puesto de Salud de Dagua, , el Dr. Alfonso Polanco; una "Junta de Amigos", apoyan la iniciativa del médico para la fundación y construcción del Centro Hospitalario; posteriormente a la gestión de estos soñadores surge la donación del Centro Asistencial que venía funcionando como un puesto de salud, y el 01 de Julio de 1.950, comparece el señor ANTONIO RUFINO VIVAS, ante el notario único del circuito de Dagua Vicente Salinas Z., para hacer una donación al Municipio de Dagua, una casa de habitación de bahareque, donde venía funcionando el Puesto de Salud Asistencial; destinada para que ahí funcionara un hospital de caridad para la población de Dagua.

Hoy por hoy la comunidad nos reconoce como forjadores de futuro y bienestar, contribuyendo al progreso y desarrollo de una región.

Esta iniciativa se desarrolló y la Institución funcionó adscrita al Ministerio de Salud , dándose inicio al desarrollo físico de la obra por intermedio del Fondo Nacional Hospitalario, posteriormente el Hospital entra a conformar la Unidad Regional de Salud de Cali, adscrito a la Secretaría de Salud de Cali y continua su proceso evolutivo, tanto físico como técnico con aportes de la Nación y la Beneficencia del Valle del Cauca, nombrándose Centro hospital Nuestra Señora del Carmen, adquiriendo su personería jurídica el 15 de Julio de 1.970.

Posteriormente para dar cumplimiento a lo ordenado por la Ley 100 de 1.993; por medio del Acuerdo 009 del Honorable Consejo Municipal de Dagua –Valle, el 24 de agosto 1.994; el hospital se convierte en una Empresa Social del Estado, de nombre HOSPITAL LOCAL JOSÉ RUFINO VIVAS, en memoria de su benefactor, organismo público, con autonomía administrativa y patrimonio propio del municipio de Dagua. Hoy por hoy, la comunidad nos reconoce como forjadores de futuro y bienestar, contribuyendo al progreso y desarrollo de nuestra región.

Hoy, después de un gran recorrido, seguimos trabajando de la mano para ofrecer un Servicio Con Calidad Humana, caracterizado por profesionalismo, oportunidad , calidez, vocación y excelencia ; así el trabajo continúa

"Los servidores públicos generamos valor que impactan en el servicio público cuando somos comprometidos con la institución".

CALLE 10 N°. 21 – 48 TELÉFONOS: 3164385436-3165299771-3152917203

E-mail: hospitaldagua@gmail.com. -gerencia@hospitaldagua.gov.co

DAGUA - VALLE

con estas características , y sin importar las adversidades seguiremos adecuándonos a los nuevos retos, demostrando como hasta ahora lo hemos hecho que juntos lograremos alcanzar y sobrepasar las metas . Nuestro pasado , presenta y futuro se enmarca en por tradición, alineamos los principios del servicio público , y cuyo anhelo se escribirá para los tiempos venideros

NATURALEZA JURÍDICA:

El Hospital Local José Rufino Vivas ESE – Dagua -Valle del Cauca ,es una entidad pública de categoría baja complejidad de atención , descentralizada, con personería jurídica, patrimonio propio y autonomía administrativa, creada por ; por medio del Acuerdo 009 del Honorable Consejo Municipal de Dagua –Valle, el 24 de agosto 1.994.

ESTRUCTURA FUNCIONAL

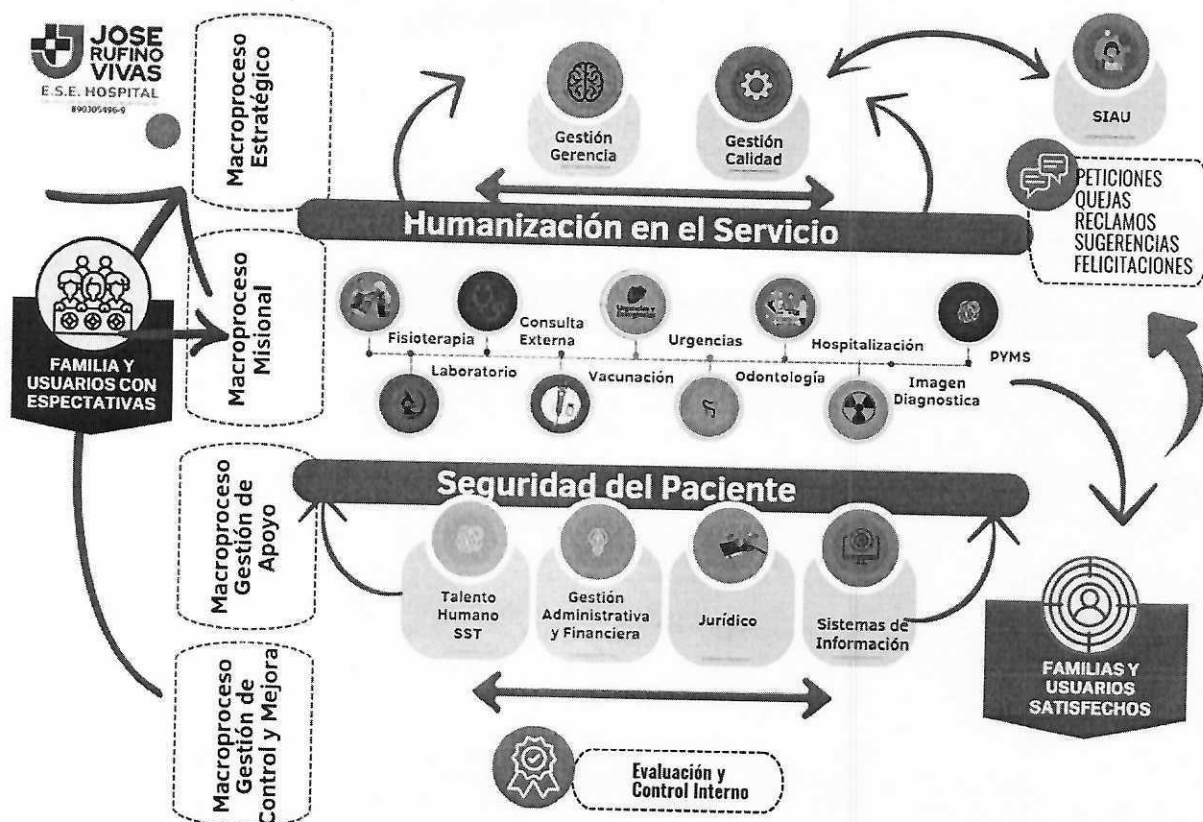
Su objeto lo constituye la prestación de servicios de salud, como servicio público a cargo del Estado o como parte del servicio público de seguridad social, está representada a continuación.

“Los servidores públicos generamos valor que impactan en el servicio público cuando somos comprometidos con la institución”.

CALLE 10 N°. 21 – 48 TELÉFONOS: 3164385436-3165299771-3152917203

E-mail: hospitaldagua@gmail.com -gerencia@hospitaldagua.gov.co

DAGUA - VALLE



El objetivo del Hospital local Jose Rufino Vivas ESE, está dada en la prestación de servicio de salud de baja complejidad.

4.1 Misión:

Somos un Hospital público, que presta servicios de salud de baja complejidad y complementarios, con énfasis en promoción de la salud y prevención de la enfermedad, Brindando atención humanizada, segura y con calidad, para contribuir en el mejoramiento de calidad de vida de la población Dagüeña.

4.2 Visión: Para el año 2028, la ESE Hospital Local José Rufino Vivas de Dagua será reconocido en el departamento del valle del cuaca por la dignificación, humanización en el servicio y seguridad del paciente mediante el desarrollo de políticas que garanticen el cumplimiento de objetivos y metas establecidas para el fortalecimiento de la atención a la comunidad, con responsabilidad social y sostenibilidad financiera.

"Los servidores públicos generamos valor que impactan en el servicio público cuando somos comprometidos con la institución".
CALLE 10 N°. 21 – 48 TELÉFONOS: 3164385436-3165299771-3152917203

E-mail: hospitaldagua@gmail.com. –gerencia@hospitaldagua.gov.co

DAGUA - VALLE

4.3 VALORES ÉTICOS INSTITUCIONALES

- ✓ **Solidaridad:** es la adhesión circunstancial a la causa o a la empresa de otros. El término se utiliza en forma habitual para denominar una acción dadivosa o bienintencionada.
- ✓ **Tolerancia:** la tolerancia es la actitud que una persona tiene respecto a aquello que es diferente de sus valores y manifestando fidelidad hacia la Empresa en la familia, clientes, proveedores y comunidad en general.
- ✓ **Lealtad**
- ✓ Es una virtud que se desarrolla en la conciencia y que implica cumplir con un compromiso aún frente a circunstancias cambiantes o adversas.
- ✓ **Respeto:** un valor esencial. Significa valorar a los demás, acatar la autoridad y considerar su dignidad.
- ✓ **Honestidad:** actuamos con rectitud y sinceridad en todas las acciones, deberes y obligaciones hacia nuestros usuarios, clientes, proveedores y comunidad en general, imprimiendo un sentido de confianza, fiabilidad y transparencia en nuestro trabajo.
- ✓ **Laboriosidad:** hacer con cuidado y esmero las tareas, labores y deberes que son propios de nuestras circunstancias.
- ✓ **Pertenencia:** Propiedad o cosa que pertenece a una persona o a una entidad. Cumplimos nuestros deberes y obligaciones sintiéndonos parte de la Empresa, sentido de pertenencia, que es la satisfacción de una persona al sentirse parte integrante de un grupo.

 JOSE RUFINO VIVAS E.S.E. HOSPITAL CALIDAD VOCACIÓN Y EXCELENCIA EN SALUD Nit 890305496-9	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO			 SC-CER185565	
	Código: PL-PE-TH-03	Fecha Vigencia: 10/02/2026	Versión: 01		

4.4 PRINCIPIOS CORPORATIVOS

- ✓ **Ética:** Actuar con profesionalismo bajo los principios de legalidad, la moral y la buena conducta en todas nuestras actividades y labores.
- ✓ **Respeto:** implica la comprensión, aceptación y valoración de las cualidades y la condición inherente a las personas, con derechos y deberes. Entendiendo que nuestra libertad llega hasta donde inicia la de los demás.
- ✓ **Responsabilidad:** Asumir y cumplir nuestros deberes y obligaciones consientes de las consecuencias que ocasionará aquello que hagamos o dejemos de hacer para alcanzar los propósitos de la Organización.
- ✓ **Honestidad:** Es actuar con rectitud, honorabilidad, transparencia y decoro, en concordancia con la verdad y la justicia entre lo que se piensa, se expresa y se hace.
- ✓ **Servicio:** Trato digno, respetuoso, cálido y seguro a nuestros usuarios.
- ✓ **Transparencia:** Información abierta y disponible sobre la gestión institucional.
- ✓ **Humanización:** Es de tener un trato personalizado quiere decir, respetar la dignidad humana, Implica minimizar la tendencia de tratar al enfermo como a un objeto.
- ✓ **Vocación:** es la inclinación que una persona siente para dedicarse a un modo de vida, y puede estar relacionada tanto con lo profesional (trabajo, carrera) como con lo espiritual.
- ✓ **Calidez:** se constituye en la manera “cálida” en que las personas perciben cómo fueron tratadas en cada una de las etapas de la atención.
- ✓ **Excelencia:** Se define como la suma de la efectividad y la seguridad de una intervención en salud.

“Los servidores públicos generamos valor que impactan en el servicio público cuando somos comprometidos con la institución”.
CALLE 10 N°. 21 – 48 TELÉFONOS: 3164385436-3165299771-3152917203

E-mail: hospitaldagua@gmail.com. -gerencia@hospitaldagua.gov.co

DAGUA - VALLE

 E.S.E. HOSPITAL CALIDAD, VOCACIÓN Y EXCELENCIA EN SALUD Nit 890305496-9	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO			 SC-CER185565	
	Código: PL-PE-TH-03	Fecha Vigencia: 10/02/2026	Versión: 01		

5. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano 2026 y sus anexos, cubre a todos aquellos a quienes la Ley 909 de 2004 y sus decretos reglamentarios, han dispuesto como sujetos beneficiarios de cada uno de los planes y programas contenidos en éste.

5.1 MISIÓN TALENTO HUMANO

El Plan Estratégico de Talento Humano, promoverá la cultura de alto desempeño fortaleciendo el potencial de los funcionarios permitiendo el desarrollo y crecimiento por medio de la evaluación del desempeño, por medio de acciones y/o procesos estratégicos que fortalezcan el desarrollo de competencias funcionales y comportamentales, para una mejor ejecución de sus funciones, en pro de un bienestar, salud y seguridad e inclusión, y posibilidades de movilidad dentro de la planta de la Institución.

5.2 VISIÓN TALENTO HUMANO

En el 2025, la E.S.E Hospital Local Jose Rufino Vivas ESE Dagua –Valle, a través de su Plan Estratégico de Talento Humano, tendrá una sólida base de capital humano con participación de género con Talento, competencia y compromiso, como estrategia para alcanzar los objetivos institucionales.

5.3 POLÍTICA TALENTO HUMANO

Basada en los principios de justicia, equidad, calidad, diligencia y efectividad, orientada hacia la protección y el desarrollo del talento humano para de esta manera generar siempre resultados de valor que impacten siempre en el servicio hacia la comunidad Dagua.

Se implementa mediante acciones como la provisión de cargos de carrera y otras formas de vinculación, que garantizan los derechos de los Servidores Públicos de la E.S.E, al igual que la transparencia en los procesos de evaluación del desempeño de los funcionarios.

“Los servidores públicos generamos valor que impactan en el servicio público cuando somos comprometidos con la institución”.
CALLE 10 N°. 21 – 48 TELÉFONOS: 3164385436-3165299771-3152917203

E-mail: hospitaldagua@gmail.com. –gerencia@hospitaldagua.gov.co

DAGUA - VALLE

 JOSE RUFINO VIVAS E.S.E. HOSPITAL CALLE 10, VIGILANCIA Y EXCELENCIA EN SALUD Nít 890305496-9	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO			 
	Código: PL –PE-TH -03	Fecha Vigencia: 10/02/2026	Versión: 01	

Se garantizará de la custodia y la reserva de información personal y privada propia del funcionario, a través del diseño y definición de estrategias y protocolos necesarios para lograr este propósito.

A través de la aplicación de las Políticas de Gestión de Talento Humano permitirá fomentar el desarrollo de competencias, habilidades, aptitudes de los servidores públicos, aplicadas por medio de las estrategias transversales de gestión del conocimiento, mediante la generación de programas de bienestar, recreación, incentivos y salud ocupacional, el pago a tiempo liquidación de la nómina, sueldos, salarios y demás prestaciones sociales, como retribución económica a los servicios prestados, con los cuales se pretende apoyar y promover la adecuada subsistencia y desarrollo de las familias de los funcionarios.

6. DIAGNÓSTICO INTERNO

Oficina de Talento Humano siendo parte del grupo de apoyo a la Subgerencia Administrativa cumpliendo un papel fundamental en la entidad, ya que se encarga de gestionar de manera eficiente el talento humano al servicio de la E.S.E, mediante la construcción, desarrollo y retención de una sólida base de capital humano, que contribuya al logro de los objetivos institucionales, así como servir de medio para que los funcionarios puedan alcanzar los objetivos individuales y los institucionales, ésta Oficina tiene las siguientes funciones que a continuación se relacionan:

Las previstas en el artículo 15 de la Ley 909 de 2004, así:

- Elaborar los planes estratégicos de recursos humanos.
- Elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas.
- Elaborar los proyectos de plantas de personal, así como los manuales de funciones y requisitos, de conformidad con las normas vigentes, para lo cual podrán contar con la asesoría del Departamento Administrativo de la Función Pública, universidades

“Los servidores públicos generamos valor que impactan en el servicio público cuando somos comprometidos con la institución”.

CALLE 10 N°. 21 – 48 TELÉFONOS: 3164385436-3165299771-3152917203

E-mail: hospitaldagua@gmail.com. –gerencia@hospitaldagua.gov.co

DAGUA - VALLE

 E.S.E. HOSPITAL CALIDAD, VOCACIÓN Y EXCELENCIA EN SALUD Nit 890305496-9	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO			 SC-CER135565	
	Código: PL-PE-TH-03	Fecha Vigencia: 10/02/2026	Versión: 01		

públicas o privadas, o asesores de la entidad.

- Determinar los perfiles de los empleos que deberán ser provistos mediante proceso de selección por méritos.
- Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y capacitación.
- Organizar y administrar un registro sistematizado de los recursos humanos de su entidad, que permita la formulación de programas internos y la toma de decisiones.
- Esta información será administrada de acuerdo con las orientaciones y requerimientos del Departamento Administrativo de la Función Pública.

“Los servidores públicos generamos valor que impactan en el servicio público cuando somos comprometidos con la institución”.
 CALLE 10 N°. 21 – 48 TELÉFONOS: 3164385436-3165299771-3152917203

E-mail: hospitaldagua@gmail.com. –gerencia@hospitaldagua.gov.co

DAGUA - VALLE

 JOSE RUFINO VIVAS E.S.E. HOSPITAL CALDER, VOCACIÓN Y EXCELENCIA EN SALUD Nit 890305496-9	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO			 
	Código: PETH -	Fecha Vigencia:	Versión:	

- Implantar el sistema de evaluación del desempeño al interior de cada entidad, de acuerdo con las normas vigentes y los procedimientos establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

La prevista en el artículo 16 del Decreto 5014 de 2009, así:

- Gestionar, administrar y controlar las políticas y los programas orientados al fortalecimiento y desarrollo del talento humano: programas de formación y capacitación; los proyectos para la promoción del buen clima organizacional; proyectos de salud ocupacional y bienestar social.
- Coordinar la ejecución de los procesos de selección, vinculación, promoción, evaluación del desempeño, situaciones administrativas, carrera administrativa, retiro y jubilación del personal de la empresa.
- Participar en el proceso de identificación, medición y control de riesgos operativos relacionados con los procesos que se desarrollan en la dependencia.

7. ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL

La planta de empleos del Hospital Local Jose Rufino Vivas ESE, es de 49 empleos, los cuales se encuentran distribuidos en los siguientes niveles:

NIVEL / DENOMINACION	No CARGOS	COD	GRADO SALARIAL
NIVEL DIRECTIVO			
Gerente	1	085	2
Sub Gerente	1	090	1
NIVEL ASESOR			
Asesor de Control Interno	1	105	1
NIVEL PROFESIONAL			
Profesional S.S.O Medicina	5	217	5
Profesional S.S.O Odontología	1	217	4

CALLE 10 N°. 21 – 48 TELÉFONOS: 316 5299771 – 315 2917203 – 317 4385436

E-mail: hospitaldagua@gmail.com

DAGUA - VALLE

 JOSE RUFINO VIVAS E.S.E. HOSPITAL CALIDAD, VOCACIÓN Y EXCELENCIA EN SALUD Nit 890305496-9	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO			 icontec ISO 9001 SC-CER185565	 IONET CERTIFIED MANAGEMENT SYSTEM
	Código: PETH -	Fecha Vigencia:	Versión:		

Enfermera	1	243	3
Prof. Universitario A Salud (Bacteriología)	1	237	2
Profesional Universitarios	2	219	1
NIVEL TECNICO			
Técnico. Área Salud (Saneamiento)	1	323	2
Técnico. Administrativo	1	367	1
NIVEL ASISTENCIAL			
Auxiliar Área Salud (Aux .Enfermería)	10	412	9
Auxiliar Área Salud (Salud Familiar y Comunitaria)	1	412	8
Auxiliar Área Salud (Laboratorio Clínico)	1	412	8
Auxiliar Área Salud (Higiene oral -Odontología)	1	412	8
Auxiliar Administrativo	1	407	7
Auxiliar Administrativo	1	407	6
Auxilia Area Salud (Inf Salud Estadística)	1	407	5
Conductor -Trabajador Oficial	1	480	4
Conductores- Trabajador Oficial	2	480	4
Auxiliares Aérea Salud (Aux Enfermería- Forjadoras)	10	412	3
Celadores- Trabajador Oficial	2	477	2
Auxiliares de Servicios Generales(Traba Oficial)	3	470	1
TOTAL DE CARGOS	49		

7.1 PLAN ANUAL DE VACANTES

El Plan Anual de Vacantes, es una herramienta que tiene como propósito estructurar y actualizar la información de los cargos vacantes del Hospital Local Jose Rufino Vivas ESE - Dagua –Valle, con el fin de programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva en la vigencia siguiente o inmediata, una vez se genere, para que no afecte el servicio público, siempre y cuando se disponga de la respectiva disponibilidad presupuestal.

CALLE 10 N°. 21 – 48 TELÉFONOS: 316 5299771 – 315 2917203 – 317 4385436

E-mail: hospitaldagua@gmail.com

DAGUA - VALLE

 JOSE RUFINO VIVAS E.S.E. HOSPITAL CALIDAD, VOCACIÓN Y EXCELENCIA EN SALUD Nit 890305496-9	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO			 
	Código: PETH -	Fecha Vigencia:	Versión:	

Igualmente, permite programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva el procedimiento de selección que se pueda surtir, los perfiles y número de cargos existentes que deban ser objeto de provisión, con el fin de garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios que se prestan.

La información de las vacancias se actualiza en la medida en que se vayan cubriendolas mismas o se generen otras. También busca establecer cuáles son las necesidadesde planta para el cabal cumplimiento de las funciones de la entidad.

Este plan busca mejorar los procesos de gestión administrativa, ofrecer igualdad de oportunidades para el acceso y promoción del servicio y estabilidad en los cargos.

De acuerdo con lo anterior y para tal fin, El Hospital Local Jose Rufino Vivas ESE, desarrollará el plan anual de vacantes, de acuerdo a las políticas que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y de conformidad con la normatividad que regule la materia.

Los empleos públicos pueden ser provistos de manera definitiva o transitoria mediante encargo o nombramiento provisional. Los términos de las mismas varían dependiendo la naturaleza del cargo si es de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

En la actualidad el Hospital cuenta con 28 cargos tipificados de carrera Administrativas que deben ser sometidos a concurso de Méritos para el ingreso a la institución de estos se encuentran uno en vacancia definitiva al 31 de enero de 2026

8. PLAN DE ESTÍMULOS

El Plan de Estímulos forma parte de la Gestión de los Recursos Humanos y debe ser implementado a través de:

9. PROGRAMAS DE BIENESTAR SOCIAL:

El Programa de Bienestar Social comprende aquellos procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir

 E.S.E. HOSPITAL CALUREZ, VOCACIÓN Y EXCELENCIA EN SALUD Nit 890305496-9	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO			  SC-CER185565
	Código: PETH -	Fecha Vigencia:	Versión:	

el aumento de los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia y efectividad y la identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora, además; deben ser orientados básicamente a garantizar el desarrollo integral de los servidores públicos y por ende de las entidades.

Los Programas de Bienestar Social cuyos beneficiarios son los empleados públicos y sus familias, están enmarcados en las áreas de Protección, Servicios Sociales que se observan en Calidad de Vida Laboral, para los cuales se podrán programar las actividades que a continuación se describen:

10. ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL:

- **Medición del Clima Laboral:** Identificar cómo los servidores públicos del Hospital Local Jose Rufino Vivas E.S.E, perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la entidad, definiendo estrategias y metodologías para su intervención.
- **Cultura Organizacional:** Adelantar gestiones para la consolidación de la cultura organizacional deseada implementando acciones concretas orientadas a la identificación de las variables positivas para reforzarlas y de las negativas para contrarrestarlas, basados en el conjunto de normas, hábitos y valores, que practican los funcionarios del Hospital.
- **Preparación para el Retiro de los Empleados Públicos:** Brindar las herramientas necesarias que permitan a los servidores públicos de la entidad próximos a pensionarse, prepararse para el cambio de empleado, al de pensionado y planear las acciones requeridas para vivir productivamente en su nuevo estado.

Fortalecimiento del Trabajo en Equipo: Fortalecer la cultura del trabajo en equipo y desarrollar las habilidades y destrezas de los diferentes saberes técnicos en contextos no jerárquicos, que se requieran para contribuir al mejoramiento institucional y a la calidad de vida laboral.

 E.S.E. HOSPITAL NIT 890305496-9	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO			 SC-CER185565	
	Código: PETH -	Fecha Vigencia:	Versión:		

11. PROGRAMAS DE INCENTIVOS:

El programa de incentivos es el conjunto de políticas y mecanismo que desarrolla el Hospital Local Jose Rufino Vivas ESE , de acuerdo a la ley 1960 de 2019 artículo 3º , ley 909 de 2004 artículo 36 , permitirá con la aplicación de las normatividades señaladas motivar , estimular , reconocer , premiar el desempeño de excelencia , ya sea de manera individual o de trabajo en equipo .

Plan Institucional de Capacitación y Gestión del Talento comprende el conjunto de acciones de capacitación y formación articuladas para lograr unos objetivos específicos de desarrollo de competencias para el mejoramiento de los procesos y servicios institucionales y el crecimiento humano de los empleados públicos, que se ejecuta en un tiempo determinado y con unos recursos definidos.

De acuerdo al Sistema Nacional de Capacitación, está definido como el conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios.

Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo Está encaminado a proteger la salud de los Servidores Públicos y Contratistas del Hospital Local Jose Rufino Vivas ESE -Dagua Valle

El Institución cuenta con los servicios de la Aseguradora de Riesgos Laborales ARL COLMENA, quien asume dentro de sus principales tareas las siguientes:

- Asesoría técnica especializada en la Gestión del Riesgo.
- Acompañamiento y orientación en el Cumplimiento de la normatividad legal vigente en salud ocupacional.
- Capacitación a funcionarios de Carrera Administrativa, Provisionales y

 E.S.E. HOSPITAL JOSE RUFINO VIVAS NIT 890305496-9	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO			 SC-CER185565	
	Código: PETH -	Fecha Vigencia:	Versión:		

contratistas en temas relacionados con la Gestión y Prevención de riesgos en el trabajo.

- Atención y tratamiento médico en caso de accidentes de trabajo y enfermedades laboral.
- Prestaciones económicas en caso de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

12. HERRAMIENTAS PARA EL SEGUIMIENTO DEL PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

Con el propósito de facilitar la implementación y el seguimiento del Plan Estratégico de Talento Humano 2025, el Hospital cuenta con las siguientes herramientas:

- ✓ Sistema de Gestión de Calidad – SGC.
- ✓ Modelo Integrado de Planeación y Gestión.
- ✓ Formulario Único de Reporte de Avance de Gestión – FURAG.
- ✓ Sistema de Información y Gestión de Empleo Público – SIGEP.

12. ANEXOS DOCUMENTADOS Y PUBLICADOS

- **Plan Anual de Vacantes E.S.E**
- **Plan Institucional de Capacitación**
- Plan de Bienestar e Incentivos- Incorporado al Plan estratégico del TH
- Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo-Publicado y Aprobado

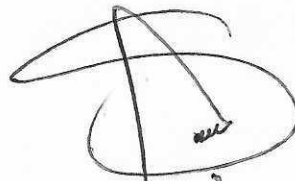
13. BIBLIOGRAFÍA

- República de Colombia, Presidencia de la República, Decreto 770 de 2005. (2005). Por el cual se establece el sistema de funciones y de requisitos generales para los empleos públicos correspondientes a los niveles jerárquicos pertenecientes a los organismos y entidades del Orden Nacional, a que se refiere la Ley 909 de 2004. Bogotá: Presidencia de la República.
- República de Colombia, Presidencia de la República, Departamento

Administrativo de la Función Pública, Decreto 1083 de 2015. (2015). Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. Bogotá: Presidencia de la República.

- Corte Constitucional, Sala Plena, 2003. Sentencia C-681 de 2003. Bogotá: Corte Constitucional.
- República de Colombia, Constitución Política 1991 (1991).

Dado en Dagua – Valle, a los treinta (30) días del mes de enero de 2026



FRANCISCO FONSECA AMARIS

Gerente

Aprobó



OSCAR RODRIGUEZ ESTRADA
Profesional Universitario OPS
Oficina Talento Humano
Proyecto