



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL LA MERCED



PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL LA MERCED

VIGENCIA 2026

¡Con Calidad Humana!

NIT: 890.907.241-1

PBX: 841-1182

www.hlamerced.gov.co

Calle 49 Nro. 36-298 Ciudad Bolívar - Antioquia



INTRODUCCIÓN

El Plan Estratégico de Talento Humano tiene como propósito la alineación de la estrategia de la entidad, materializada en el Plan de Desarrollo, consignadas en los Planes del área de Talento Humano.

Para el logro de prácticas efectivas y del direccionamiento estratégico en la E.S.E. Hospital la Merced, se elabora el Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano, el cual tiene como objetivo la alineación de los principios organizacionales con la satisfacción de sus colaboradores integrando sus símbolos, la historia, fortaleciendo una identidad estructurada, un territorio propio, coherencia y dispositivos de socialización y control más desarrollados.

En el Plan se presentan unas generalidades de la dimensión del talento humano en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el marco legal; lo que permite enmarcar posteriormente el Plan Estratégico de Talento Humano.

Para la elaboración del Plan Estratégico de Talento Humano, se establecen las estrategias de los diferentes procesos como son: la administración de personal, el fortalecimiento de competencias, el bienestar y estímulos, la evaluación del desempeño y la seguridad y salud en el trabajo; para alinearlas con las de la entidad, lo que permitirá el logro de los objetivos tanto institucionales como el del talento humano.



1. GENERALIDADES

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG (en adelante MIPG), actualizado mediante el Decreto 1499 de 2017, tiene como propósito facilitar la gestión integral de las entidades públicas, fortaleciendo el talento humano, optimizando los procesos institucionales, promoviendo una cultura organizacional orientada a resultados y fomentando la participación ciudadana, entre otros aspectos.

En este contexto, la dimensión de Talento Humano se constituye como el eje central del MIPG, razón por la cual cobra especial relevancia la implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH), orientada a consolidar una administración pública más eficiente y eficaz, teniendo en cuenta que son los servidores públicos quienes lideran, planean, ejecutan y evalúan las políticas públicas.

De acuerdo con la Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública, esta política proporciona lineamientos para la gestión del talento humano en las entidades, bajo un enfoque sistémico y basado en procesos, desarrollando el ciclo de mejora continua Planear, Hacer, Verificar y Actuar (PHVA), así como el ciclo de vida del servidor público al interior de la entidad.

En concordancia con lo anterior, la Función Pública promueve la medición del grado de madurez de la Gestión Estratégica del Talento Humano a través del autodiagnóstico institucional, el cual, al ubicarse en la fase de “Consolidación”, exige la continuidad y fortalecimiento de las buenas prácticas, así como la implementación progresiva de los estándares definidos.

Así mismo, el Decreto 1499 de 2017, “por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015”, actualizó las políticas de desarrollo administrativo, las cuales pasaron a denominarse Políticas de Gestión y Desempeño Institucional, incorporándose posteriormente la Política de Mejora Normativa mediante el Decreto 1299 de 2018.

En este orden de ideas, el artículo 2.2.22.3.14 del Decreto 1083 de 2015 establece que las entidades públicas a las que les es aplicable el MIPG, y que se rigen por la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1567 de 1998, deberán integrar al Plan de Acción



Institucional, previsto en el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, los planes asociados a la Dimensión de Talento Humano, entre los cuales se encuentran: el Plan Estratégico de Talento Humano, que consolida el Plan Anual de Vacantes, el Plan de Previsión de Recursos Humanos, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Incentivos Institucionales y el Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo.

2. MARCO LEGAL

Constitución Política de Colombia	Artículo 48, 54, 123, 125
Decreto 2400 de 1968	“Por el cual se modifican las normas que regulan la administración del personal civil y se dictan otras disposiciones”
Decreto 614 de 1984	“Por el cual se determinan las bases para la organización y administración de Salud Ocupacional en el país”
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
Ley 1952 de 2019	Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras Disposiciones. (Establece el Plan de Vacantes y Plan de previsión de Empleos).
Decreto 1228 de 2005	“Por el cual se reglamenta el artículo 16 de la Ley 909 de 2004 sobre las Comisiones de Personal.
Ley 1010 del 23 de enero de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo
Resolución 1843 de 2025	Norma que reemplaza y actualiza la regulación de las evaluaciones médicas ocupacionales y la historia clínica ocupacional que antes estaba en la Resolución 2346 de 2007.
Resolución 1918 de 2008	“Por la cual se modifican los artículos 11 y 17 de la Resolución 2346 de 2007 y se dictan otras



	disposiciones”
NTCGP 1000: 2009	Norma Técnica de Calidad
Norma Técnica Colombiana – NTC 18001/2007 - 18002/2009	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud Ocupacional
Ley 1562 de 2012	Sistema de gestión en seguridad y salud ocupacional
Acuerdo 010 del 20 de Diciembre de 2013	Por medio de la cual se adopta el Reglamento Interno de Trabajo de la E.S.E. Hospital la Merced.
Decreto 1072 de 2015	“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo”
Decreto 1083 de 2015	“Por medio del cual se expide el Decreto Único reglamentario del Sector Función Pública. (establece el Plan Institucional de Capacitación – PIC, Programa de Bienestar y Plan de Incentivos)
Decreto 1499 de septiembre de 2017	Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015
Decreto 894 de 2017	Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.
Resolución 104 de 2020	Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación. Departamento Administrativo de la Función Pública
Acuerdo No. CNSC – 20181000006176 de octubre de 2018	Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleado Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba.
Acuerdo 6176 de 2018	Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de



	carrera Administrativa y en Período de Prueba
Código de Integridad del Servidor Público 2018	Código de integridad aplicable a todos los servidores públicos, contratistas y demás colaboradores vinculados a la entidad.
Ley 2016 de 2020	Por la cual se adopta el código de integridad del Servicio Público Colombiano y se dictan otras disposiciones
Acuerdo 003 – 15 mayo de 2025.	Por el cual se modifica parcialmente el Manual Específico de Funciones, Requisitos y Competencias Laborales de la E.S.E. Hospital la Merced.
MIPG	Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión V3, dimensión 1

3. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano beneficiará a todos los servidores públicos de la E.S.E. Hospital la Merced y sus colaboradores.

4. OBJETIVOS

4.1 GENERAL

Fortalecer las actuaciones de la Entidad, específicamente en lo referido al ingreso, desarrollo y evaluación del personal de la E.S.E. Hospital la Merced, al igual que, las acciones encaminadas al mejoramiento de las competencias, condiciones del ambiente de trabajo y de clima organizacional.

4.2. ESPECÍFICOS

- Actualizar el plan de vacantes, identificando las vacancias definitivas, sus requisitos y forma de provisión.
- Actualizar el Plan de Previsión de Talento Humano, con el fin de racionalizar y planear de manera técnica y económica los procesos de selección y contar con información actualizada sobre el flujo de ingresos y egresos de los servidores públicos.



- Fortalecer los conocimientos y habilidades del talento humano al servicio de la E.S.E. Hospital la Merced, que contribuyan al mejoramiento de las competencias individuales y grupales, la calidad de vida, así como al cumplimiento de la misión y visión de la Entidad.
- Realizar acciones tendientes a mejorar la calidad de vida laboral, mejorar el clima organizacional, proporcionar estímulos e incentivos que permitan llegar al logro de las metas estratégicas de la entidad, aportando al éxito organizacional.
- Realizar el proceso de Evaluación del Desempeño con el fin de valorar el desempeño y las competencias de los servidores públicos, así como, ofrecer a la entidad información útil que permita el mejoramiento continuo y la toma de decisiones.
- Estructurar una acción conjunta, entre empleador y servidores públicos, que permita administrar eficazmente los peligros y riesgos en el sitio de trabajo, la aplicación de medidas preventivas de Seguridad y Salud y un apropiado cuidado de la salud; que propicie el mejoramiento continuo del Subsistema de Seguridad y Salud en el Trabajo y la calidad de vida de los funcionarios y colaboradores.

5. POLÍTICA DE TALENTO HUMANO

La E.S.E. Hospital la Merced a través del Grupo de Talento Humano diseñará, ejecutará y mejorará continuamente la aplicación de políticas, normas, estrategias y proyectos orientados al fortalecimiento del talento humano de la Entidad, considerado como factor estratégico y al desarrollo de equipos de trabajo para el desarrollo organizacional y el logro de la misión y visión de la Entidad, teniendo en cuenta los lineamientos establecidos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

6. DIAGNÓSTICO INTERNO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

6.1 CARACTERIZACIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL

Planta de Personal E.S.E. Hospital la Merced, por niveles (Acuerdo No. 009 del 30 de diciembre de 2020).



PLANTA DE PERSONAL

CODIGO	Denominación del empleo según Dec. 785 de 2005	Número de Cargos	No. Horas día
	Nivel Directivo		
085	Gerente Empresa Social del Estado	1	8
090	Subgerente	1	8
009	Director Administrativo	3	8
	Nivel Profesional		
211	Médico General	1	8
214	Odontólogo	1	8
237	Profesional Universitario Bacteriólogo	1	8
237	Profesional Universitario Bacteriólogo	1	8
237	Profesional Universitario Bacteriólogo	1	8
243	Enfermero	1	8
	Nivel Técnico		
323	Auxiliar Área Salud Higienista Oral	1	8
	Nivel Asistencial		
412	Auxiliar Área Salud Odontología	1	8
412	Auxiliar Área Salud Laboratorio	1	8
412	Promotor de Salud	1	8
412	Auxiliar Área Salud Enfermería	6	8

¡Con Calidad Humana!

NIT: 890.907.241-1

PBX: 841-1182

www.hlamerced.gov.co

Calle 49 Nro. 36-298 Ciudad Bolívar - Antioquia



412	Auxiliar Área Salud Enfermería	6	8
412	Auxiliar Área Salud Enfermería	7	8
480	Conductores	2	8
407	Auxiliar Administrativo	8	8
407	Auxiliar Administrativo	2	8
470	Auxiliar de Servicios Generales	1	8
487	Operario Mantenimiento	1	8
477	Celador	1	8
TOTAL, PLAN DE CARGOS		49	

Las actividades relacionadas con el Grupo de Talento Humano están enfocadas a contribuir en el cumplimiento de la misión y visión de la institución y se desarrollan a través de los siguientes procesos:

Administración de personal

Su objetivo es: *Administrar, tramitar y controlar las actividades necesarias para la vinculación, compensación, permanencia y retiro de los empleados públicos de la E.S.E. Hospital la Merced, mediante el uso y registro en los sistemas de información institucionales y externos dispuestos de conformidad con la normatividad vigente, con el fin de proporcionar personal competente para el logro de la misión de la entidad.*

Fortalecimiento de competencias

El cual tiene como objetivo: *Cualificar los servidores públicos de la E.S.E. Hospital la Merced, mediante eventos de capacitación para mejorar su desempeño en el puesto de trabajo.*

Bienestar e Incentivos

El cual tiene como objetivo: *Promocionar estrategias de participación e integración*

¡Con Calidad Humana!

NIT: 890.907.241-1

PBX: 841-1182

www.hlamerced.gov.co

Calle 49 Nro. 36-298 Ciudad Bolívar - Antioquia



que estimulen a los funcionarios, mediante la implementación de actividades orientadas al bienestar y los incentivos, con el fin de contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de los mismos.

Entre las actividades realizadas se tienen: Entrega de Kits Escolares para hijos de funcionarios, caminatas ecológicas, reconocimiento de días clásicos, participación Fiestas Tradicionales del Arriero, Celebración de novenas navideñas, actividad al finalizar el año de entrega de resultados, día de la mujer, día del hombre, día de la madre, del padre, reconocimientos no pecuniarios, entre otras.

Evaluación del desempeño.

El cual tiene como objetivo: *Evaluar el desempeño laboral de los funcionarios, mediante la aplicación de metodologías y herramientas emitidas por las entidades competentes y adoptadas por la entidad, de conformidad con la normatividad vigente con el fin garantizar la permanencia de los servidores públicos, el mejoramiento continuo de su gestión y el logro de las metas institucionales.*

Se ingresa la información pertinente de todo el personal con derechos de Carrera Administrativa a la plataforma virtual, dispuesta para tal fin por la Comisión Nacional del Servicio Civil. En dicha plataforma se realizan las calificaciones, sobre las cuales se realiza una consolidación, sistematización y análisis sobre los resultados de la valoración de las competencias laborales y comportamentales de los servidores públicos de la entidad en cada período y anualidad.

Gestión en Seguridad y Salud en el trabajo.

El cual tiene como objetivo: *Diseñar, implementar y mantener los estándares legales en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, a través de campañas, planes, programas y eventos con el fin de contribuir en la promoción y el cuidado de la Salud, la Seguridad y el Bienestar Laboral de los servidores de la Entidad.*

Se ejecutan las actividades registradas en el Plan y Cronograma de actividades de SGSST, programas psicosociales y examen médico ocupacional, programa de pausas activas. Se aplican los lineamientos establecidos en el proceso Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.



6.2 ESTRATEGIAS IDENTIFICADAS PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN

En concordancia con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015 y las directrices impartidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública en materia de fortalecimiento del empleo público y la gestión del talento humano, el objetivo institucional al cual apuntan las estrategias del presente Plan Estratégico es fortalecer la capacidad institucional de la E.S.E. Hospital La Merced, mediante la formulación y aplicación de políticas institucionales, la adecuada gestión de los recursos, el fortalecimiento de la asesoría jurídica, la optimización de los procesos internos, así como la implementación de mecanismos de seguimiento, evaluación y control, orientados a mejorar los niveles de eficiencia y productividad institucional y a garantizar una prestación de servicios de salud oportuna, eficiente y centrada en el usuario.

7. PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2026

La planeación de los recursos humanos es una práctica permanente en la entidad, la cual inicia con la previsión de las necesidades (cuantitativas y cualitativas) de personal en función de los objetivos organizacionales, con la valoración del personal actualmente vinculado y con el desarrollo de acciones orientadas a cubrir las necesidades identificadas.

Las actividades de gestión del talento humano están en estrecha correspondencia con los planes y programas organizacionales, de manera que contemplan la vinculación de nuevos servidores públicos, la capacitación, la calidad de vida laboral, la evaluación del desempeño y, en general, todas aquellas actividades tendientes a elevar la productividad del personal vinculado, al igual que se deben definir los procesos de desvinculación del personal.

La estrategia de la gestión del talento humano entendida como el “*conjunto de prioridades o finalidades básicas que orientan las políticas y prácticas de gestión del talento humano, para ponerlas al servicio de la estrategia organizativa*”. Entendiendo que ponerse al servicio se refiere a una alineación entre los lineamientos y políticas institucionales consolidadas en la estrategia organizacional y las directrices relacionadas con la administración del talento humano de la Entidad.



Las estrategias definidas se asocian a cada uno de los procesos de Gestión del Talento Humano; así:

7.1. ESTRATEGIA DE ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL

Realizar las acciones necesarias para la vinculación y permanencia de los empleados públicos de la E.S.E. Hospital la Merced, mediante el uso y registro en los sistemas de información institucionales y externos dispuestos de conformidad con la normatividad vigente; y el Fortalecimiento de los procedimientos de administración de personal, con el fin de contar con el personal requerido y lograr una gestión más eficiente y oportuna.

Para la implementación de esta estrategia, la entidad actualizará el Plan Anual de vacantes (Anexo 1), instrumento que le permite la administración y actualización de la información sobre los empleos en vacancia definitiva de la planta de empleos para programar la provisión de empleos.

Igualmente, se actualizará el Plan de Previsión de Recursos Humanos (Anexo 2), el cual permite realizar el análisis de necesidades de personal en las dependencias en relación con la planta actual.

La información que hace referencia a la provisión de recursos humanos de la Entidad, los empleos que se encuentran provistos ya sea en titularidad, en encargo, de libre nombramiento y remoción, en provisionalidad, y aquellos empleos que se encuentran en vacancia, sea definitiva o temporal, al igual que la distribución de los empleos en las dependencias.

Se impulsará la modalidad de trabajo suplementario - Teletrabajo de acuerdo con lo establecido en la normativa vigente.

Se realizará monitoreo y seguimiento del SIGEP para mantener la información actualizada de los empleos de la planta de personal actual y el nuevo personal que se vincule a la Entidad.

Con el apoyo del Grupo de Gestión Documental continuar con la sistematización de las historias laborales y actualizar el reporte de la información y generar reportes de la historia laboral de los funcionarios.



7.2. ESTRATEGIA DE FORTALECIMIENTO DE COMPETENCIAS

Optimizar el Proceso de Fortalecimiento de Competencias con el fin de contar con un capital humano competente, altamente calificado, para dar respuesta al enfoque y las funciones asignadas a la entidad por el Decreto 2462 de 2013.

Para el logro de la estrategia anterior, se elaboró el Plan Institucional de Capacitación 2026 (Anexo 3), que tiene como objetivo general:

“Fortalecer los conocimientos y habilidades del talento humano al servicio de la E.S.E. Hospital la Merced, que contribuyan al mejoramiento de las competencias individuales y grupales, la calidad de vida, así como al cumplimiento de la misión y visión de la Entidad”.

Serán beneficiarios de los programas de capacitación y formación señalados en el Plan Institucional de Capacitación - PIC, los servidores públicos con derechos de carrera administrativa y los de libre nombramiento y remoción y nombrados en provisionalidad de la E.S.E. Hospital la Merced.

Las capacitaciones que hacen parte del Plan Institucional de Capacitación 2026, un grupo serán contratadas, otro grupo serán gestionadas con entidades públicas y un tercer grupo serán impartidas por funcionarios.

En cuanto a la inducción a los nuevos funcionarios la cual tiene como objetivo principal construir, desarrollar, fortalecer e incentivar el sentido de pertenencia, compromiso y calidez humana de los funcionarios a la Entidad desde la vinculación, se realizará de manera presencial, de acuerdo con los ingresos y la programación que para tal fin tiene definido Talento Humano, adicionalmente el funcionario deberá entregar en Talento Humano, el formato que se le entrega debidamente diligenciado, donde se le hará una evaluación de la inducción recibida en la Institución.

El entrenamiento en el puesto de trabajo, está a cargo de cada una de las dependencias, las mismas deben proporcionar al servidor público, la información referente a su puesto de trabajo, su interacción con sus compañeros y con la entidad, los riesgos e indicadores de su proceso, los procedimientos, interiorizar el código de integridad y demás especificaciones que le permita llevar a cabo sus funciones. Esta inducción debe realizarse al inicio de su labor a cargo del jefe inmediato, debiendo dejar constancia de dicha inducción.



La Reinducción Institucional tiene como propósito actualizar y fortalecer los conocimientos de los servidores públicos frente a los cambios normativos, de política pública y a los lineamientos nacionales en los ámbitos económico, social y ambiental que inciden en la gestión pública, así como reorientar y fortalecer su apropiación de la cultura organizacional, los valores institucionales y los principios de integridad. Este proceso se desarrollará de manera transversal y permanente, en concordancia con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública, no obstante, se hará una jornada reinducción de manea anual y estará dirigido a la totalidad de los funcionarios de la E.S.E. Hospital La Merced.

En la vigencia 2026 la evaluación del Plan Institucional de Capacitación se realizará utilizando indicadores de eficiencia, eficacia, efectividad y de gestión el cual hará referencia al cumplimiento de los objetivos propuestos y ejecución del plan en los plazos establecidos y con los recursos previstos.

El Plan Institucional de Capacitación será socializado a todos los funcionarios de la E.S.E. Hospital la Merced desde Talento Humano con el apoyo de las diferentes áreas.

7.3. ESTRATEGIA DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.

Fortalecer el Proceso de Evaluación del Desempeño, como una herramienta de gestión, que se sirve de insumo en la toma de decisiones a favor de la organización y de los funcionarios, y así mismo, establecer planes de mejoramiento encaminados a fortalecer las competencias de los funcionarios, lo que contribuirá en gran medida en el cumplimiento de los objetivos institucionales.

En la presente vigencia, se busca continuar fortaleciendo el proceso de evaluación de desempeño, a través de socializaciones de los diferentes procedimientos de Carrera Administrativa, Provisionalidad y Gerentes Públicos de conformidad con el nuevo Acuerdo 6176 de 2018 de la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC, Guía metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos y demás normatividad relacionada con el tema; así mismo sensibilización a los jefes o evaluadores sobre el cumplimiento de términos, la utilización del plan de mejoramiento individual y la retroalimentación de la evaluación del desempeño, toda vez que son instrumentos que resultan útiles para cierre de brechas, identificar talentos sobresalientes y lograr las metas institucionales.



A través del Plan Institucional de Capacitación se van a fortalecer las competencias laborales que han sido identificadas como débiles o prioritarias con el proceso de evaluación de desempeño.

De otra parte, se continuará el proceso de sistematización de la evaluación del desempeño y desarrollo de los funcionarios de carrera administrativa de conformidad con la normatividad vigente.

7.4. ESTRATEGIA EN GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Entidad, tiene como objetivo general *“Proporcionar áreas de trabajo seguras para el desarrollo de las actividades, a través de la identificación y control de los riesgos existentes en el lugar de trabajo, con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades laborales”*.

Estructurar una acción conjunta, entre empleador (E.S.E. Hospital la Merced) y los servidores públicos que permita administrar eficazmente los peligros y riesgos en el sitio de trabajo, la aplicación de medidas preventivas de Seguridad y Salud y un apropiado cuidado de la salud; que propicie el mejoramiento continuo del Subsistema de Seguridad y Salud en el Trabajo y la calidad de vida de los funcionarios y colaboradores.

Para lo anterior, se desarrollará el Plan de Trabajo Anual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la vigencia 2026.

7.5. ESTRATEGIA DE BIENESTAR E INCENTIVOS

Fortalecer el Proceso de Bienestar Social y Estímulos para motivar el desempeño eficaz y el compromiso de los funcionarios, al igual que el mejoramiento del clima laboral y la mejora del trabajo en equipo, lo que permitirá tener funcionarios satisfechos y con sentido de pertenencia a la entidad.

Para el logro de la estrategia anterior, se adopta el Plan de Bienestar Social y Estímulos (Anexo 5), que tiene como objetivo general:

Contribuir en el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los funcionarios de la E.S.E. Hospital la Merced y su desempeño laboral, a través de la generación de espacios de participación, esparcimiento e integración familiar, que favorezcan el



desarrollo integral, el incremento en los niveles de satisfacción y el sentido de pertenencia con la Entidad, permitiendo así, adoptar una cultura organizacional con calidez humana en la prestación de sus servicios, motivando el logro de resultados institucionales en el marco de los valores del servicio público.

El Plan se elaboró a partir del diagnóstico de necesidades de actividades de bienestar, definiendo un listado de actividades de interés para los funcionarios de la E.S.E. Hospital la Merced, los cuales se han clasificado según el área de intervención, así:

No.	Área	Componente
1	Protección y Servicios Sociales	Recreación
		Deportivo
		Familiar
		Salud
2	Calidad de Vida Laboral	Clima laboral
		Incentivos
		Prestación de servicios por terceros
		Pre-pensionados

El Programa de Bienestar Social e incentivos incluye procesos y actividades orientados a propiciar condiciones de vida laborales que favorezcan el desarrollo integral de los funcionarios de la E.S.E. Hospital la Merced y su núcleo familiar, aportando al incremento de los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia y efectividad orientados en garantizar el desarrollo integral de los servidores y por ende de la Entidad.

El Plan de Bienestar Social e Incentivos se fundamenta en los siguientes ejes:

- **Trabajo con seres humanos:** Dar la oportunidad a los empleados de desarrollo desde todas las dimensiones del ser humano.



- **Relaciones justas:** Promover el reconocimiento para todos en igualdad de condiciones y oportunidades, que sirvan de estímulo para mejorar el desempeño individual e institucional.
- **Reciprocidad:** Todo estímulo entregado beneficiará directa o indirectamente y continua, tanto a los empleados como a su familia.
- **Objetividad y transparencia:** Se definirá y divulgará entre todos los empleados, los criterios objetivos y condiciones en la asignación de las actividades de bienestar.

Serán beneficiarios del Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos todos los servidores públicos de la E.S.E. Hospital La Merced, vinculados en las modalidades de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y en provisionalidad, así como sus familias. Para efectos del Plan, se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del servidor público y los hijos menores de dieciocho (18) años o mayores en condición de discapacidad que dependan económicamente de él, de conformidad con lo dispuesto en el Decreto 1083 de 2015 y demás normas que regulan el Sistema de Estímulos para los empleados públicos.

8. DIRECTRICES DE LA ALTA DIRECCIÓN

La alta dirección dentro de los objetivos del Sistema Integrado de Gestión se ha comprometido a mejorar continuamente las competencias de los servidores públicos de la E.S.E. Hospital la Merced, lo que favorece el cumplimiento de la Misión y Visión institucionales.

Igualmente, para alcanzar los objetivos propuestos en el Plan Estratégico del Talento Humano, ha generado los lineamientos internos para la adecuada ejecución de los procesos.

9. COMO APORTA EL PLAN AL CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS INSTITUCIONALES, LA MISIÓN Y LA VISIÓN

El Plan mediante la aplicación de la normativa vigente, los lineamientos de política y la ejecución de las actividades propuestas aporta al cumplimiento en los Objetivos, la Misión y la Visión institucionales fortaleciendo las competencias tanto funcionales como comportamentales de los servidores públicos, alcanzando estándares elevados de eficacia, eficiencia y efectividad en la prestación del servicio, al igual



que propiciando un excelente clima laboral y brindando condiciones de vida laboral que favorezca el desarrollo integral de los funcionarios.

10. ALINEACIÓN DEL PLAN CON LOS OBJETIVOS SECTORIALES

La ejecución del Plan permitirá:

- Ser una de las Entidades del Sector Salud que cuente con una Estrategia de Talento Humano implementada, a través de la ejecución y aplicación de los lineamientos establecidos en el Plan Estratégico de Talento Humano.
- Ser una de las Entidades del Sector Salud con modelo de evaluación orientado al cumplimiento de los objetivos y metas institucionales, que conduzca al mejoramiento continuo del Recurso Humano de la entidad.

11. LOGROS ESPERADOS PARA LA ACTUAL VIGENCIA 2026

Fortalecer el mejoramiento continuo de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida de los servidores públicos de la E.S.E. Hospital la Merced, con el fin de contar con un equipo humano competente, comprometido y motivado para el logro de la Misión y Visión institucionales.

12. ANEXOS

Anexo 1. Plan de Vacantes

Anexo 2. Plan de Previsión de Recurso Humanos

Anexo 3. Plan Institucional de Capacitación

Anexo 4. Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo

Anexo 5. Plan de Incentivos Institucionales

Dado en Ciudad Bolívar a los veintisiete (27) días del mes de enero de 2026.

MARIA ESTELA ACUÑA TERAN
Gerente