

	PLAN ESTRATEGICO DELTALENTO HUMANO			
	Fecha de Elaboración: Enero 2024	Fecha de Modificación: enero 2025	Página 1 de 14	
Tipo de Proceso: Estratégico	Código: GE-PL-32	Código TRD:	Versión: 2	

1. INTRODUCCION

El propósito del Plan Estratégico de Talento Humano es establecer la línea "estratégica" de la entidad, es decir 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 de la E.S.E Hospital San Roque de Pradera Valle, enfocado a cumplir el objetivo planteado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

Con esta orientación es que la E.S.E Hospital San Roque de Pradera Valle, elabora el Plan Estratégico de Talento Humano, cumpliendo con lo establecido por MIPG, 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 los diagnósticos realizados por la entidad, integrando así mismo su historia, sus símbolos, su misión, y además fortaleciendo sus compromisos institucionales; permitiendo una implementación de la política de gestión eficaz y efectiva desarrollando las cinco etapas de implementación (disponer de la información, diagnosticar la gestión estratégica del Talento Humano, Elaborar el plan de acción, implementar el plan de acción, y evaluar la gestión).

El presente documento, pretende dar a conocer a todos y cada uno de los servidores públicos, colaboradores del Instituto y ciudadanos, la visión, misión, objetivos, los programas y planes que conforman el Plan Estratégico de Talento Humano 2025, alineado al Plan de Desarrollo Institucional, 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 la Política de Integridad de la E.S.E Hospital San Roque Pradera Valle. 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.

Marco conceptual de la planeación estratégica del Talento Humano.

Modelo integrado de la gestión estratégica del recurso humano.

Es un sistema integrado de gestión, cuya finalidad básica o razón de ser es la adecuación de

Elaborado por: Ana Catalina Benavides	Revisado por: Aleyda Lorena Palma	Aprobado por: Samuel Orozco
Cargo: profesional universitario gestión humana	Cargo: Asesora de Calidad	Cargo: Subgerente Administrativo y Financiero
Fecha: enero de 2024	Fecha: enero de 2024	Fecha: enero de 2024

		PLAN ESTRATEGICO DELTALENTO HUMANO	
Fecha de Elaboración: Enero 2024	Fecha de Modificación: enero 2025	Página 2 de 14	
Tipo de Proceso: Estratégico	Código: GE-PL-32	Código TRD:	Versión: 2

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). Por consiguiente, dicho modelo es la articulación de la gestión del recurso humano con la Planeación Estratégica Institucional:

Modelo Integrado de Gestión Estratégica de RR.HH.



Elaborado por: Ana Catalina Benavides	Revisado por: Aleyda Lorena Palma	Aprobado por: Samuel Orozco
Cargo: profesional universitario gestión humana	Cargo: Asesora de Calidad	Cargo: Subgerente Administrativo y Financiero
Fecha: enero de 2024	Fecha: enero de 2024	Fecha: enero de 2024

		PLAN ESTRATEGICO DELTALENTO HUMANO	
Fecha de Elaboración: Enero 2024	Fecha de Modificación: enero 2025		Página 3 de 14
Tipo de Proceso: Estratégico	Código: GE-PL-32	Código TRD:	Versión: 2

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

SISTEMA INTEGRADO GESTION DE RECURSOS HUMANOS



PLANIFICACION			
Organización del Trabajo 1. Diseño del Empleo 2. Plantas de Empleo 3. Manual de Funciones Requisitos y competencias laborales	Gestión del Empleo 1. Selección 2. Movilidad 3. Desvinculación	Gestión del Desempeño 1. Evaluación del Desempeño 2. Acuerdos de Gestión	Gestión de la compensación 1. Salarios 2. Prestaciones Sociales <hr/> Gestión del Desarrollo 1. Plan de Formación continua
Gestión de las relaciones humanas y sociales			
↑↓ Clima Laboral			↑↓ Bienestar Social

Metodología utilizada para la elaboración del Plan Estratégico de Talento Humano.

Para la elaboración del Plan Estratégico del Talento Humano 2025 de la E.S.E, se siguieron los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo, Plan de Desarrollo Institucional, 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 serán ejecutados, fechas de ejecución, recursos requeridos y el presupuesto asignado. Esto incluye entre otros, los siguientes componentes:

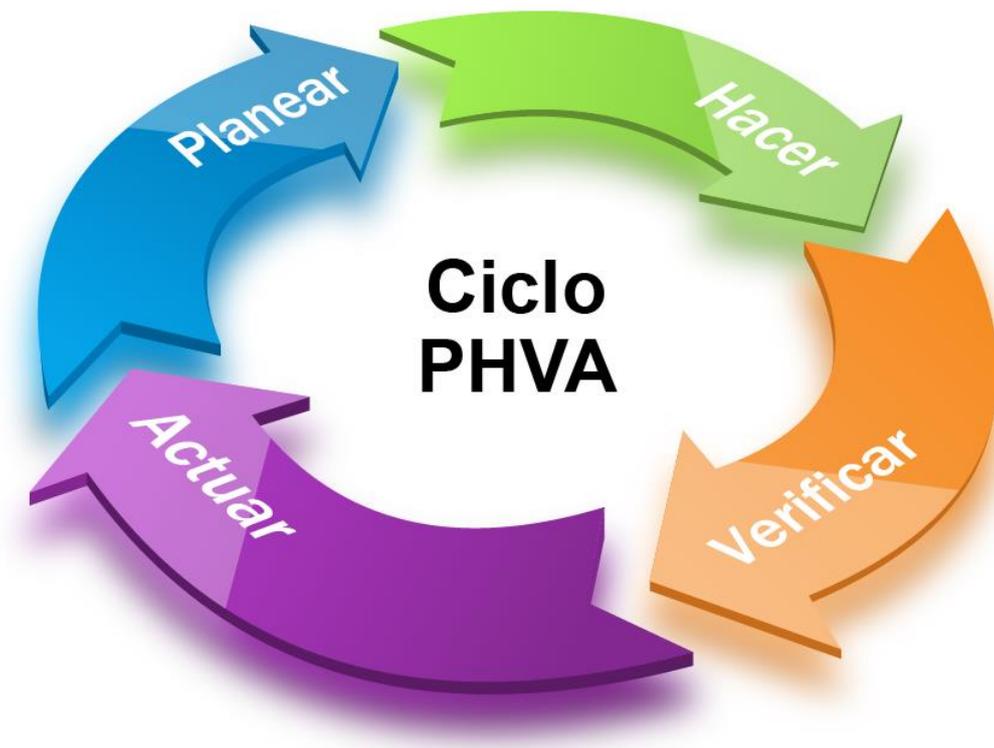
Elaborado por: Ana Catalina Benavides	Revisado por: Aleyda Lorena Palma	Aprobado por: Samuel Orozco
Cargo: profesional universitario gestión humana	Cargo: Asesora de Calidad	Cargo: Subgerente Administrativo y Financiero
Fecha: enero de 2024	Fecha: enero de 2024	Fecha: enero de 2024

		PLAN ESTRATEGICO DELTALENTO HUMANO	
Fecha de Elaboración: Enero 2024	Fecha de Modificación: enero 2025		Página 4 de 14
Tipo de Proceso: Estratégico	Código: GE-PL-32	Código TRD:	Versión: 2

- Plan de vacancia
- Plan de bienestar e incentivos
- 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.

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



Elaborado por: Ana Catalina Benavides	Revisado por: Aleyda Lorena Palma	Aprobado por: Samuel Orozco
Cargo: profesional universitario gestión humana	Cargo: Asesora de Calidad	Cargo: Subgerente Administrativo y Financiero
Fecha: enero de 2024	Fecha: enero de 2024	Fecha: enero de 2024

		PLAN ESTRATEGICO DELTALENTO HUMANO	
Fecha de Elaboración: Enero 2024		Fecha de Modificación: enero 2025	
Tipo de Proceso: Estratégico		Código: GE-PL-32	Código TRD:
		Página 5 de 14	
		Versión: 2	

2. 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 3622 del 2005 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.
- 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 4665 de 2007, por el cual se adopta el plan nacional de formación y capacitación de empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias.
- Actualización del plan Institucional de Capacitación de los Empleados Públicos, DAFP – ESAP.
- Guía de Bienestar laboral y Clima organizacional – DAFP.
- Sistema de Estímulos - Orientaciones Metodológicas 2012 – DAFP.
- Decreto 1785 del 2015 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 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.
- Direccionamiento Estratégico de la Entidad

3. RESEÑA HISTÓRICA DE LA ENTIDAD

Naturaleza jurídica de la E.S.E. Hospital San Roque de Pradera Valle como Establecimiento Público:

Bastó una pieza humilde con una enfermera y un médico y toda era rudimentario, ni si quiera le llamaban Hospital sino "Puesto de Salud", su primer médico se llamó Doctor Bonifacio Hurtado que venía de Palmira y la enfermera señora Josefina de Pérez (Partera empírica) era de Pradera, esto sucedió un 20 de julio de 1938.

Elaborado por: Ana Catalina Benavides	Revisado por: Aleyda Lorena Palma	Aprobado por: Samuel Orozco
Cargo: profesional universitario gestión humana	Cargo: Asesora de Calidad	Cargo: Subgerente Administrativo y Financiero
Fecha: enero de 2024	Fecha: enero de 2024	Fecha: enero de 2024

	PLAN ESTRATEGICO DELTALENTO HUMANO			
	Fecha de Elaboración: Enero 2024	Fecha de Modificación: enero 2025	Página 6 de 14	
Tipo de Proceso: Estratégico	Código: GE-PL-32	Código TRD:	Versión: 2	

Diez años después en 1948, el Concejo Municipal entregó a la Junta Cívica del Hospital que presidía Don Ricardo Suarez Romero, el terreno que había comprado a la señora Lastenia Góngora, por la suma de \$300.000 (Trescientos mil pesos mcte), cuya extensión era de 90 metros de frente por 120 metros de fondo (El mismo donde hoy funciona).

Este terreno fue cedido mediante Acuerdo No. 8 del 29 de septiembre de 1948, registrado por escritura pública No. 210 y matrícula inmobiliaria 378004732 T8 del folio 208 de Pradera del 26 de octubre de 1948. Funciono como una Entidad Autónoma descentralizada con Personería Jurídica por resolución No. 149 de junio 17 de 1949, expedida por el Ministerio de Justicia.

Diez años después en 1948, el Concejo Municipal entregó a la Junta Cívica del Hospital que presidía Don Ricardo Suarez Romero, el terreno que había comprado a la señora Lastenia Góngora, por la suma de \$300.000 (Trescientos mil pesos mcte), cuya extensión era de 90 metros de frente por 120 metros de fondo (El mismo donde hoy funciona).

Como la población aumentaba, el hospital se hizo insuficiente y 24 años después, el médico pradereño Raúl Orejuela Bueno, ministro de Salud para la fecha, con la colaboración del Doctor José Ignacio Peña, secretario de Salud del Valle remodelaron y actualizaron el Hospital.

El 21 de abril de 1967 celebra primer contrato de Integración con el servicio Seccional de Salud del Valle del Cauca. En enero de 1973 se elabora acta adicional al Contrato de Integración con el Servicio Seccional de Salud del Valle del Cauca y en febrero de 1975 el Servicio Seccional otorga aportes al Hospital y se modifica su estructura Administrativa dependiendo directamente del Servicio de Salud Departamental y del Ministerio de Salud.

La Junta Directiva del Hospital, ejerció sus funciones hasta el año 1976, año en el cual la Institución acata el Régimen de Adscripción establecido en el decreto 356 de 1975 por medio del acuerdo 010 de 1976 en donde se adopta los nuevos estatutos del Hospital.

Finalmente, el 12 de diciembre de 1994 El Concejo Municipal, mediante Acuerdo No. 071, reorganiza el Hospital como una Empresa Social del Estado y lo convierte en una entidad descentralizada con autonomía administrativa, financiera, presupuestal y representación legal propia.

La Empresa Social del Estado Hospital San Roque, ofrece un portafolio de servicios que ha incrementado la contratación con Empresas Administradoras del Régimen Subsidiado, Empresas Promotoras, y otras entidades responsables de la salud de los habitantes del sector.

Clasificada como nivel 1 de atención, la Empresa Social del Estado Hospital San Roque de Pradera, Valle del Cauca, tiene su domicilio en la calle 10 número 10-51, y con número telefónico 267-0520

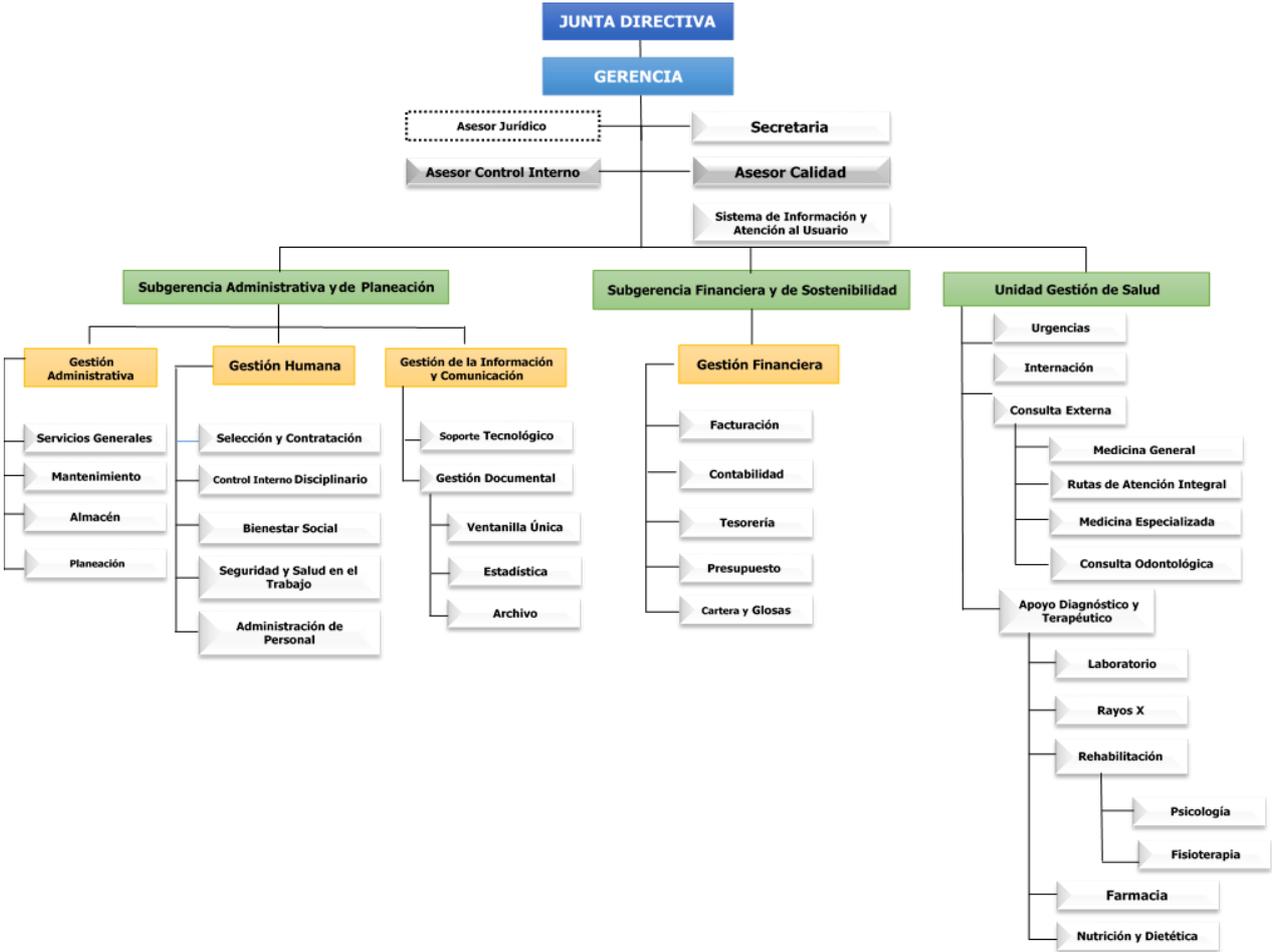
El Hospital funciona como una Institución Prestadora de Servicios de Salud de baja complejidad dentro de los marcos técnicos y legales que regulan el Sistema General de Seguridad Social en Salud según las definiciones contenidas en la Constitución Política de 1991 y la ley 100 de 1993. Dentro de este esquema se destaca el hecho de que los hospitales adquieren una estructura empresarial lo que implica la necesidad de implementar las acciones necesarias para asegurar su viabilidad y su sostenibilidad

Elaborado por: Ana Catalina Benavides	Revisado por: Aleyda Lorena Palma	Aprobado por: Samuel Orozco
Cargo: profesional universitario gestión humana	Cargo: Asesora de Calidad	Cargo: Subgerente Administrativo y Financiero
Fecha: enero de 2024	Fecha: enero de 2024	Fecha: enero de 2024

	<h1>PLAN ESTRATEGICO DELTALENTO HUMANO</h1>	
Fecha de Elaboración: Enero 2024	Fecha de Modificación: enero 2025	Página 7 de 14
Tipo de Proceso: Estratégico	Código: GE-PL-32	Código TRD:
		Versión: 2

financiera además de la rentabilidad social que implica la definición de la salud como un derecho público esencial sujeto a los postulados del Estado Social de Derecho.

4. ESTRUCTURA



Elaborado por: Ana Catalina Benavides	Revisado por: Aleyda Lorena Palma	Aprobado por: Samuel Orozco
Cargo: profesional universitario gestión humana	Cargo: Asesora de Calidad	Cargo: Subgerente Administrativo y Financiero
Fecha: enero de 2024	Fecha: enero de 2024	Fecha: enero de 2024

	PLAN ESTRATEGICO DELTALENTO HUMANO			
	Fecha de Elaboración: Enero 2024	Fecha de Modificación: enero 2025	Página 8 de 14	
Tipo de Proceso: Estratégico	Código: GE-PL-32	Código TRD:	Versión: 2	

5. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DE LA ENTIDAD

Prestar servicios de salud de alta calidad que contribuyan a mejorar la salud y el bienestar de toda la población, a través de la humanización en los servicios, la gestión del riesgo, el desarrollo tecnológico, talento humano capacitado y estabilidad financiera.

- Brindar una atención centrada en el paciente, respetuosa, empática y de alta calidad, que cumpla con los más altos estándares médicos y éticos.
- Integrar en todos nuestros procesos un enfoque proactivo en la gestión del riesgo, identificando y abordando posibles problemas de manera anticipada para minimizar impactos negativos en la salud y seguridad de nuestros pacientes.
- Fomentar la innovación constante en nuestros procesos y adoptar tecnologías avanzadas para mejorar la eficiencia y la calidad de nuestros servicios.
- Proporcionar un entorno de trabajo que fomente el desarrollo profesional y personal de nuestro talento humano, promoviendo la capacitación continua, el trabajo en equipo y el compromiso con nuestra misión y visión.
- Gestionar de manera responsable y sostenible nuestros recursos financieros para asegurar la viabilidad a largo plazo de la organización y la inversión en mejoras continuas.

6. MISIÓN

Somos una Empresa Social del Estado que presta servicios de salud de nivel primario con énfasis en la Promoción y mantenimiento de la salud enmarcados en el modelo de Atención Primaria en Salud. Nos enfocamos en mejorar la salud y calidad de vida de la población con procesos de calidad y talento humano comprometido.

7. VISIÓN

Ser una empresa líder en el suroriente del Valle del Cauca en el año 2029 reconocida por la humanización en la prestación de servicios de salud con enfoque en la gestión del riesgo, a través de la innovación en sus procesos, el mejor talento humano, desarrollo tecnológico y equilibrio financiero.

8. ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL

La planta de empleos de la E.S.E Hospital San Roque, es de 34 empleos, los cuales se encuentran distribuidos en los siguientes niveles:

Elaborado por: Ana Catalina Benavides	Revisado por: Aleyda Lorena Palma	Aprobado por: Samuel Orozco
Cargo: profesional universitario gestión humana	Cargo: Asesora de Calidad	Cargo: Subgerente Administrativo y Financiero
Fecha: enero de 2024	Fecha: enero de 2024	Fecha: enero de 2024

 Hospital San Roque Empresa Social del Estado Pradera-Valle		PLAN ESTRATEGICO DELTALENTO HUMANO	
Fecha de Elaboración: Enero 2024		Fecha de Modificación: enero 2025	
Tipo de Proceso: Estratégico		Código: GE-PL-32	Código TRD:
		Página 9 de 14	
		Versión: 2	

TABLA RESUMEN DE LA PLANTA DE CARGOS AÑO 2024 ACUERDO N° 005 - 2 ABRIL DE 2024						
Ítem	Código	Grado	Denominación Del Cargo	Total Cargos	Horas Semanales	Salario
NIVEL DIRECTIVO						
1	085	04	Gerente Empresa Social del Estado	1	44	7.693.143
2	090	03	Subgerente Financiero y Planeación	1	44	6.211.025
3	090	03	Subgerente Financiero y sostenibilidad	1	44	6.211.025
NIVEL ASESOR						
4	105	01	Asesor (control interno)	1	44	5.094.277
5	105	01	Asesor (Calidad)	1	44	5.094.277
NIVEL PROFESIONAL						
6	211	05	Médico General	1	44	7.378.772
7	211	05	Médico General	1	22	3.689.485
8	217	03	Profesional Servicio Social Obligatorio	2	44	4.919.353
9	354	01	Bacteriólogo Servicio Social Obligatorio	1	44	3.376.296
10	219	03	Profesional Universitario	6	44	4.309.353
11	237	04	Profesional Universitario Área Salud	1	44	5.405.780
12	243	04	Enfermero	2	44	5.517.027
NIVEL ASISTENCIAL						
13	407	06	Auxiliar Administrativo	1	44	3.137.280
14	412	06	Auxiliar Área Salud	1	44	2.997.284
15	412	05	Auxiliar Área Salud	7	44	2.643.982
16	412	04	Auxiliar Área Salud	1	44	2.283.129
17	412	02	Auxiliar Área Salud	2	44	1.876.047
18	440	06	Secretaria	1	44	3.137.279
19	470	02	Auxiliar de Servicios Generales	2	44	1.696.876
TOTAL CARGOS				34		
VACANTES				2		

Elaborado por: Ana Catalina Benavides	Revisado por: Aleyda Lorena Palma	Aprobado por: Samuel Orozco
Cargo: profesional universitario gestión humana	Cargo: Asesora de Calidad	Cargo: Subgerente Administrativo y Financiero
Fecha: enero de 2024	Fecha: enero de 2024	Fecha: enero de 2024

	PLAN ESTRATEGICO DELTALENTO HUMANO			
	Fecha de Elaboración: Enero 2024	Fecha de Modificación: enero 2025		Página 10 de 14
	Tipo de Proceso: Estratégico	Código: GE-PL-32	Código TRD:	Versión: 2

9. PLAN VACANCIA

El Plan Anual de Vacantes, es una herramienta que tiene como propósito estructurar y actualizar la información de los cargos vacantes la E.S.E Hospital San Roque de Pradera, 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 e inclusive lastemporales, siempre y cuando se disponga de la respectiva disponibilidad presupuestal.

Igualmente, permite programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva o temporal, 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 cubriendo las mismas o se generen otras. También busca establecer cuáles son las necesidades de 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, la E.S.E Hospital San Roque de Pradera, 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 regulela 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.

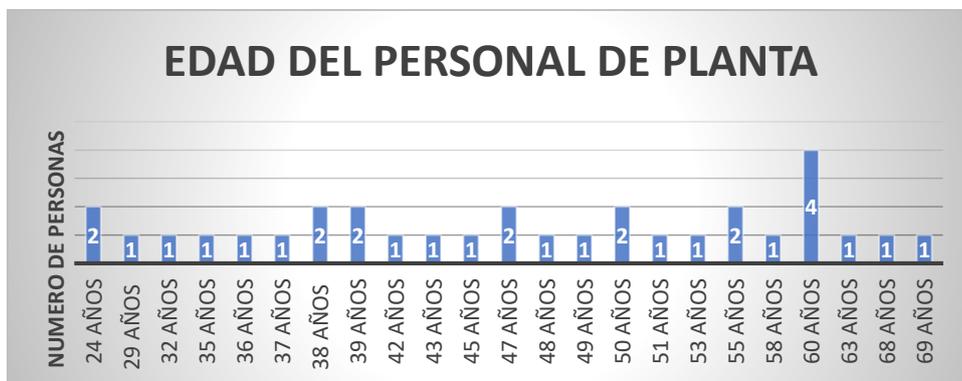
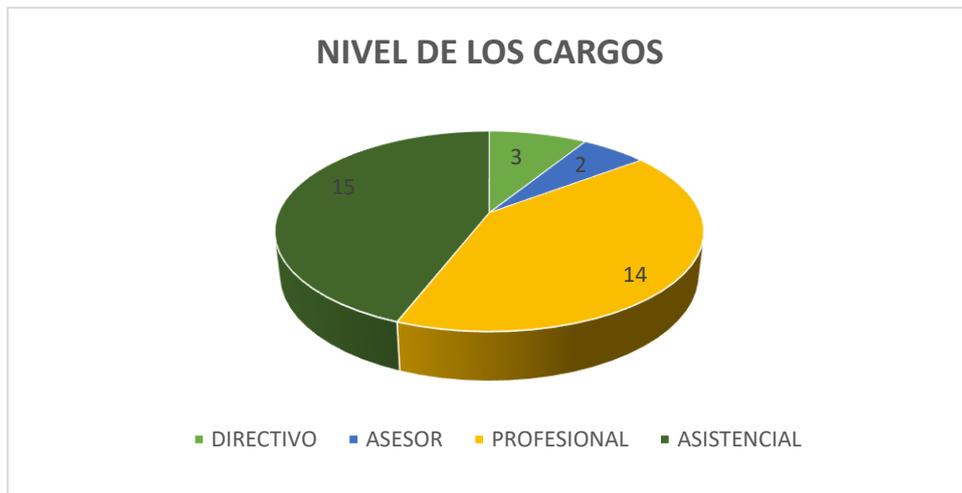
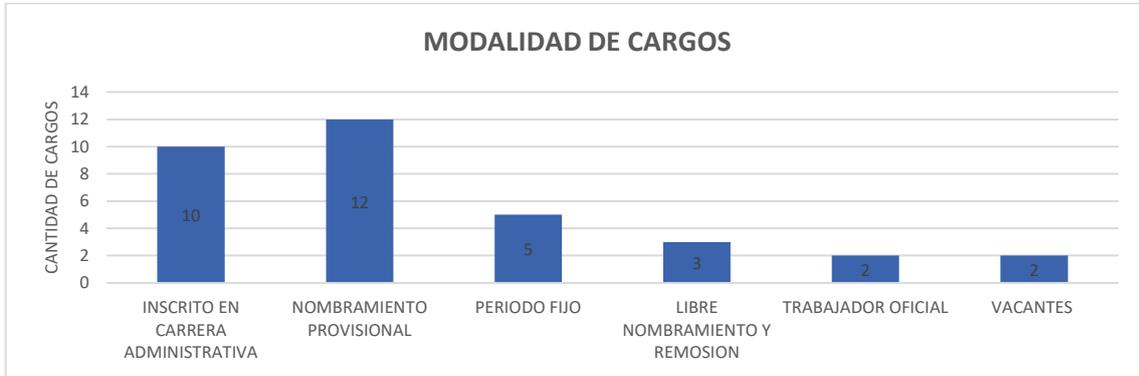
9.1 REPORTE DE EMPLEOS PROVISTOS Y VACANTES A 01 DE ENERO DE 2025

El Hospital inició el año 2025 con una planta de personal ocupada por 32 funcionarios distribuidos de la siguiente manera:

Elaborado por: Ana Catalina Benavides	Revisado por: Aleyda Lorena Palma	Aprobado por: Samuel Orozco
Cargo: profesional universitario gestión humana	Cargo: Asesora de Calidad	Cargo: Subgerente Administrativo y Financiero
Fecha: enero de 2024	Fecha: enero de 2024	Fecha: enero de 2024

Fecha de Elaboración: Enero 2024	Fecha de Modificación: enero 2025	Página 11 de 14
Tipo de Proceso: Estratégico	Código: GE-PL-32	Código TRD:
		Versión: 2

9.2 CARACTERIZACION DE PERSONAL



Elaborado por: Ana Catalina Benavides	Revisado por: Aleyda Lorena Palma	Aprobado por: Samuel Orozco
Cargo: profesional universitario gestión humana	Cargo: Asesora de Calidad	Cargo: Subgerente Administrativo y Financiero
Fecha: enero de 2024	Fecha: enero de 2024	Fecha: enero de 2024

		PLAN ESTRATEGICO DELTALENTO HUMANO	
Fecha de Elaboración: Enero 2024		Fecha de Modificación: enero 2025	
Tipo de Proceso: Estratégico		Código: GE-PL-32	Código TRD:
			Página 12 de 14 Versión: 2

10. PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

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

Programas de Bienestar Social: este programa 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 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.

11. ÁREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL:

- **Medición del Clima Laboral:** Identificar cómo los servidores públicos de la 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.
- **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.

11.1 PLAN DE INCENTIVOS:

El Programa de Incentivos es el conjunto de políticas y mecanismos que desarrolla la E.S.E en cumplimiento a lo dispuesto en los Decretos 1567 de 1998, 1227 de 2005, con el fin de motivar, estimular, reconocer y premiar el desempeño en niveles de excelencia, ya sea de manera individual o por equipos de trabajo, de todos los servidores que aportan al logro de las metas institucionales.

Elaborado por: Ana Catalina Benavides	Revisado por: Aleyda Lorena Palma	Aprobado por: Samuel Orozco
Cargo: profesional universitario gestión humana	Cargo: Asesora de Calidad	Cargo: Subgerente Administrativo y Financiero
Fecha: enero de 2024	Fecha: enero de 2024	Fecha: enero de 2024

		PLAN ESTRATEGICO DELTALENTO HUMANO	
Fecha de Elaboración: Enero 2024		Fecha de Modificación: enero 2025	
Tipo de Proceso: Estratégico		Código: GE-PL-32	Código TRD:
		Página 13 de 14 Versión: 2	

12. SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Está encaminado a proteger la salud de los todos los colaboradores de la Institución, además, cuenta con asesoría y apoyo de la Aseguradora de Riesgos Laborales ARL SURA, 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 todos los colaboradores independientemente del tipo de contratación, 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 laborales.

13. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

La capacitación tiene como objetivo fortalecer los conocimientos, habilidades, aptitudes y competencias, a todos los colaboradores de la E.S.E Hospital San Roque de Pradera, para que ellos aprendan, adquieran y trasladen todo lo adquirido en las capacitaciones según su área, en búsqueda de la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, que se puedan desencadenar por la ausencia de conocimientos y buenas prácticas de trabajo seguro, por otro lado el entrenamiento consta de un conjunto de actividades orientadas a proporcionar a los colaboradores la importancia de la seguridad en su lugar de trabajo, humanización y seguridad del paciente.

14. PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS

Su objetivo es establecer las necesidades cuantitativas y cualitativas del talento humano, estimación de costo y aseguramiento del presupuesto que permitan la disponibilidad del personal necesario para que la E.S.E Hospital San Roque de Pradera cumpla el logro sus objetivos y metas organizacionales.

15. NOMINA

A través del aplicativo de nómina y otras herramientas se garantiza la gestión del pago de manera oportuna a los servidores de las obligaciones salariales que tiene la entidad, administrando la información correspondiente para cada uno de ellos.

16. TELETRABAJO

Se brinda la posibilidad a los colaboradores del área administrativa, de trabajar desde de la casa, siempre y cuanto sus labores lo permitan. Es decir, a los asistenciales no sería posible ya que su función es atender pacientes.

Elaborado por: Ana Catalina Benavides	Revisado por: Aleyda Lorena Palma	Aprobado por: Samuel Orozco
Cargo: profesional universitario gestión humana	Cargo: Asesora de Calidad	Cargo: Subgerente Administrativo y Financiero
Fecha: enero de 2024	Fecha: enero de 2024	Fecha: enero de 2024

		PLAN ESTRATEGICO DELTALENTO HUMANO	
Fecha de Elaboración: Enero 2024	Fecha de Modificación: enero 2025		Página 14 de 14
Tipo de Proceso: Estratégico	Código: GE-PL-32	Código TRD:	Versión: 2

17. 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.
- Modelo Estándar de Control Interno – MECI.
- Sistema de Información y Gestión de Empleo Público – SIGEP II.

18. CRONOGRAMA

A continuación, se relacionan las actividades del plan de acción para la vigencia 2025.

ACTIVIDAD	FECHA
Formulación plan estratégico	Enero 2025
Ejecución plan de bienestar e incentivos	Enero a diciembre 2025
Ejecución plan de vacancia	Enero a diciembre 2025
Ejecución plan de previsión del talento humano	Enero a diciembre 2025
Ejecución plan estratégico del talento humano	Enero a diciembre 2025
Ejecución plan de trabajo anual SG-SST	Enero a diciembre 2025

19. SEGUIMIENTO Y EJECUCION

El seguimiento al plan estratégico de talento humano se realiza a través de la medición ponderada del cumplimiento de los indicadores asociados a los planes institucionales que hacen parte integral del presente plan (plan anual de vacantes, previsión del recurso humano, plan de capacitación, plan de bienestar social e incentivos y el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo). Así bien, la medición se realizará de manera anual y se espera alcanzar un cumplimiento de mínimo el 90%.

Elaborado por: Ana Catalina Benavides	Revisado por: Aleyda Lorena Palma	Aprobado por: Samuel Orozco
Cargo: profesional universitario gestión humana	Cargo: Asesora de Calidad	Cargo: Subgerente Administrativo y Financiero
Fecha: enero de 2024	Fecha: enero de 2024	Fecha: enero de 2024