 Hospital San Roque Empresa Social del Estado Pradera-Valle	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO		
Fecha de Elaboración: Enero 2024	Fecha de Modificación: diciembre 2025		Página 1 de 9
Tipo de Proceso: Estratégico	Código: GE-PL-32	Código TRD:	Versión: 2

1. INTRODUCCIÓN

El talento humano constituye el eje fundamental para la prestación de servicios de salud con calidad, humanización y eficiencia en la E.S.E Hospital San Roque de Pradera. Este Plan Estratégico de Talento Humano (PETH) articula las políticas institucionales con los programas misionales y de apoyo, garantizando el desarrollo, bienestar, seguridad y compromiso del personal.

2. OBJETIVO GENERAL

Promover los programas orientados al desarrollo del Talento Humano de la E.S.E Hospital San Roque de Pradera, específicamente lo relacionado con la planeación, ingreso, desarrollo y retiro de los colaboradores, así como al mejoramiento continuo de las condiciones del ambiente laboral y del clima organizacional, con el fin de asegurar una gestión integral que contribuya al cumplimiento de los objetivos institucionales y al bienestar de todos los miembros de la organización.


OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Implementar programas de capacitación basados en brechas de competencias y necesidades institucionales.
- Estandarizar los procesos de inducción y reinducción para asegurar la apropiación de la cultura organizacional.
- Promover el bienestar integral y la salud mental del personal.
- Gestionar un Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo que garantice ambientes de trabajo seguros y saludables.
- Fortalecer la evaluación del desempeño y el desarrollo profesional.
- Fomentar la humanización del servicio como eje transversal del talento humano.

3. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano de la E.S.E Hospital San Roque de Pradera aplica a todos los colaboradores de la planta global de cargos y contratistas de la institución.

Elaborado por: Ana Catalina Benavides	Revisado por: Aleyda Lorena Palma	Aprobado por: María Zoraida Gutiérrez Sastoque
Cargo: profesional universitario gestión humana	Cargo: Asesora de Calidad	Cargo: Subgerente Administrativo y planeación
Fecha: diciembre de 2025	Fecha: diciembre de 2025	Fecha: diciembre de 2025

		PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	
Fecha de Elaboración: Enero 2024	Fecha de Modificación: diciembre 2025		Página 2 de 9
Tipo de Proceso: Estratégico	Código: GE-PL-32	Código TRD:	Versión: 2

4. MARCO NORMATIVO

- Ley 100 de 1993 – Sistema de Seguridad Social Integral.
- Ley 909 de 2004 – Gestión pública y carrera administrativa.
- Decreto 1083 de 2015 – Gestión del talento humano en el sector público.
- Resolución 0312 de 2019 – Sistema de Gestión de SST.
- Circular Única de Función Pública – Lineamientos de gestión del talento humano en entidades públicas.
- Resolución 229 de 2020 – Humanización en la prestación de servicios de salud.
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

5. METODOLOGIA

5.1. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN DEL TALENTO HUMANO

5.2 PLANEACION - CRONOGRAMA GENERAL

Trimestre	Actividad Principal
1	Diagnóstico de necesidades de capacitación, actualización matriz de riesgos, inducción general.
2	Ejecución de plan de formación, actividades de bienestar, reinducción.
3	Evaluación del desempeño, auditorías internas del SG-SST.
4	Retroalimentación, cierre de indicadores, reconocimiento institucional.


5.3 EJECUCION

5.3.1 Desarrollo y Gestión de Competencias (Capacitación)

Objetivo

Garantizar un personal competente y actualizado acorde con la normatividad del sector salud y los requerimientos del servicio.

Elaborado por: Ana Catalina Benavides	Revisado por: Aleyda Lorena Palma	Aprobado por: María Zoraida Gutiérrez Sastoque
Cargo: profesional universitario gestión humana	Cargo: Asesora de Calidad	Cargo: Subgerente Administrativo y planeación
Fecha: diciembre de 2025	Fecha: diciembre de 2025	Fecha: diciembre de 2025

 Hospital San Roque Empresa Social del Estado Pradera-Valle	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO		
Fecha de Elaboración: Enero 2024	Fecha de Modificación: diciembre 2025		Página 3 de 9
Tipo de Proceso: Estratégico	Código: GE-PL-32	Código TRD:	Versión: 2

Estrategias

- Realizar diagnóstico anual de necesidades de capacitación.
- Diseñar plan anual de formación técnica, administrativa y en competencias blandas.

Implementar capacitaciones sobre:

- Urgencias, TRIAGE y protocolos de bioseguridad
- Atención humanizada
- Normatividad en salud
- Competencias digitales
- Gestión documental y MIPG
- Crear alianzas con SENA, institutos, universidades y entes de control.
- Establecer indicadores de impacto de capacitación.

Indicadores (seguimiento al plan de capacitación)

- 80% de personal capacitado por programa
- Reducción de brechas de desempeño
- Evaluaciones de aprendizaje $\geq 80\%$

5.3.2 INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

Objetivo


Integrar a los nuevos colaboradores y actualizar a los actuales en los procesos, políticas y cultura de la Empresa Social del Estado Hospital San Roque Pradera.

Estrategias

Establecer un programa institucional de inducción con módulos:

- Historia y misión del hospital
- Derechos y deberes del servidor público
- Seguridad del paciente
- Seguridad y Salud en el Trabajo
- Humanización
- Código de integridad
- Realizar reinducción semestral para todo el personal.
- Diseñar manual de inducción digital.

Elaborado por: Ana Catalina Benavides	Revisado por: Aleyda Lorena Palma	Aprobado por: María Zoraida Gutiérrez Sastoque
Cargo: profesional universitario gestión humana	Cargo: Asesora de Calidad	Cargo: Subgerente Administrativo y planeación
Fecha: diciembre de 2025	Fecha: diciembre de 2025	Fecha: diciembre de 2025

 Hospital San Roque Empresa Social del Estado Pradera-Valle	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO		
Fecha de Elaboración: Enero 2024	Fecha de Modificación: diciembre 2025		Página 4 de 9
Tipo de Proceso: Estratégico	Código: GE-PL-32	Código TRD:	Versión: 2

Indicadores (seguimiento al plan de inducción y reinducción)

- Cobertura de inducción: 100% de nuevos ingresos.
- Cobertura de reinducción: $\geq 80\%$ del personal.
- Nivel de satisfacción de participantes $\geq 85\%$.

5.3.3. BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Objetivo

Promover la salud física, emocional y social del personal fomentando una cultura de autocuidado y armonía laboral.

Estrategias

- Programas de bienestar emocional (pausas activas, manejo del estrés, apoyo psicosocial).
- Actividades de integración: días de la salud, cultura, deporte y familia.
- Reconocimiento institucional por desempeño y vocación de servicio.
- Programas de estilo de vida saludable.
- Fortalecimiento del Comité de Convivencia Laboral.

Indicadores (seguimiento al plan de bienestar social e incentivos)

- Reducción de factores de riesgo psicosocial.
- Participación en actividades de bienestar $\geq 80\%$.
- Disminución de ausentismo laboral.

5.3.4. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SG-SST)


Objetivo

Proteger la salud y seguridad de los trabajadores mediante la identificación, evaluación y control de los riesgos laborales en un ambiente seguro.

Estrategias

- Actualizar matriz de peligros y mapa de riesgos.
- Capacitación permanente en bioseguridad, manejo de residuos, riesgo biológico y ergonomía.
- Implementar vigilancia epidemiológica en: riesgo biológico, ergonómico y psicosocial.

Elaborado por: Ana Catalina Benavides	Revisado por: Aleyda Lorena Palma	Aprobado por: María Zoraida Gutiérrez Sastoque
Cargo: profesional universitario gestión humana	Cargo: Asesora de Calidad	Cargo: Subgerente Administrativo y planeación
Fecha: diciembre de 2025	Fecha: diciembre de 2025	Fecha: diciembre de 2025

		PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	
Fecha de Elaboración: Enero 2024	Fecha de Modificación: diciembre 2025		Página 5 de 9
Tipo de Proceso: Estratégico	Código: GE-PL-32	Código TRD:	Versión: 2

- Seguir el cumplimiento de la Resolución 0312 de 2019.
- Dotación adecuada de Elementos de Protección Personal (EPP).
- Reporte y análisis de incidentes y accidentes de trabajo.

Indicadores (seguimiento al Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo)

- Tasa de accidentes de trabajo por 100 trabajadores.
- Cumplimiento del SG-SST $\geq 85\%$.
- Cobertura de entrega de EPP: 100%.

6. ARTICULACIÓN ENTRE LOS PROGRAMAS CON EL MODELO INTEGRADO DE GESTION ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO

Programa	Aportes al Plan Estratégico
Capacitación	Desarrolla competencias para mejorar desempeño, seguridad del paciente y calidad del servicio.
Inducción Reinducción	Fortalece la cultura organizacional, disminuye errores y mejora la adaptación al puesto.
Bienestar	Incrementa motivación, clima laboral y retención del talento.
SST	Protege la salud del personal y reduce riesgos propios del entorno hospitalario.


Todos los programas se complementan para garantizar un talento humano competente, seguro, motivado y alineado con la misión del hospital.

7. ANALISIS DE LA SITUACION

Fortalezas

- Compromiso del personal asistencial y administrativo.
- Existencia de programas formales de capacitación y SST.
- Cultura de servicio orientada al usuario.

Elaborado por: Ana Catalina Benavides	Revisado por: Aleyda Lorena Palma	Aprobado por: María Zoraida Gutiérrez Sastoque
Cargo: profesional universitario gestión humana	Cargo: Asesora de Calidad	Cargo: Subgerente Administrativo y planeación
Fecha: diciembre de 2025	Fecha: diciembre de 2025	Fecha: diciembre de 2025

	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO		
Fecha de Elaboración: Enero 2024	Fecha de Modificación: diciembre 2025	Página 6 de 9	
Tipo de Proceso: Estratégico	Código: GE-PL-32	Código TRD:	Versión: 2

Debilidades

- Brechas en competencias técnicas y blandas.
- Procesos de inducción y reinducción poco estandarizados.
- Necesidad de mayor promoción de bienestar emocional.
- Riesgos psicosociales moderados en algunos servicios asistenciales.
- Poca participación en las capacitaciones programadas
- Disponibilidad presupuestal restringida para llevar a cabo programas in

Oportunidades

- Oferta de formación con SENA, universidades e institutos.
- Implementación de plataformas digitales para formación y seguimiento.
- Apoyo normativo del MIPG.
- Fortalecimiento en el trabajo en equipo.

Amenazas

- Presión asistencial por altos volúmenes de servicio.
- Rotación de personal en algunas áreas.
- Riesgos biológicos y psicosociales propios del sector salud.

8. SITUACION DESEADA DEL PLAN

Para el cumplimiento del Plan Estratégico de Talento Humano de define la misión, visión y los principios del plan

MISSION, VISION Y PRINCIPIOS (Talento Humano)


Misión (TH)

Gestionar integralmente el talento humano para garantizar un equipo competente, motivado, saludable y comprometido con la humanización y calidad del servicio en salud.

Visión (TH)

Para 2030, la E.S.E será reconocida por su modelo de gestión del talento humano centrado en competencias, bienestar, aprendizaje continuo y condiciones seguras de trabajo.

Elaborado por: Ana Catalina Benavides	Revisado por: Aleyda Lorena Palma	Aprobado por: María Zoraida Gutiérrez Sastoque
Cargo: profesional universitario gestión humana	Cargo: Asesora de Calidad	Cargo: Subgerente Administrativo y planeación
Fecha: diciembre de 2025	Fecha: diciembre de 2025	Fecha: diciembre de 2025

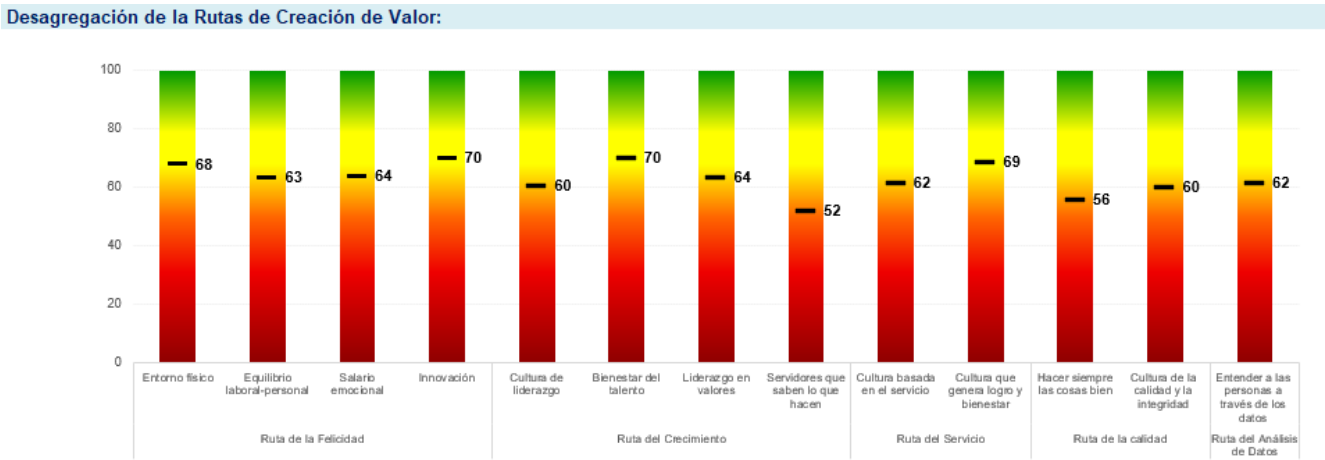
		PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	
Fecha de Elaboración: Enero 2024	Fecha de Modificación: diciembre 2025		Página 7 de 9
Tipo de Proceso: Estratégico	Código: GE-PL-32	Código TRD:	Versión: 2

Principios


- Humanización
- Ética y transparencia
- Igualdad y respeto
- Enfoque en competencias
- Bienestar integral
- Seguridad laboral
- Desarrollo continuo

9 ALINEACIÓN CON LAS RUTAS DE TALENTO HUMANO

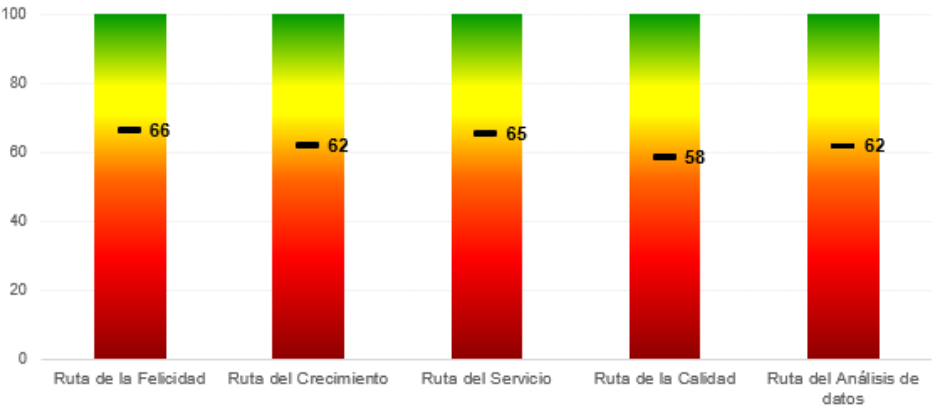
El plan estratégico para trabajar en transformación cultural esta alineado con las rutas de la felicidad, ruta del crecimiento, ruta del servicio, y la ruta de la calidad. A continuación, la evaluación actual de las anteriores rutas mencionadas:



Elaborado por: Ana Catalina Benavides	Revisado por: Aleyda Lorena Palma	Aprobado por: María Zoraida Gutiérrez Sastoque
Cargo: profesional universitario gestión humana	Cargo: Asesora de Calidad	Cargo: Subgerente Administrativo y planeación
Fecha: diciembre de 2025	Fecha: diciembre de 2025	Fecha: diciembre de 2025

		PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	
Fecha de Elaboración: Enero 2024	Fecha de Modificación: diciembre 2025		Página 8 de 9
Tipo de Proceso: Estratégico	Código: GE-PL-32	Código TRD:	Versión: 2

Calificación por Rutas de Creación de Valor:




10. ESTRATEGIA DE COMUNICACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TH.

Estrategia	Acción	Responsable	Frecuencia
Lanzamiento del PETH	Socialización	Talento Humano / Dirección	Única
Sensibilización	ejecución Talleres y charlas informativas	Talento Humano	Durante la vigencia
Rendición de cuentas	Informe de gestión	Talento Humano	Anual

11. INDICADORES DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- Comité de Talento Humano realizará seguimiento trimestral.
- Reportes en MIPG e informes de gestión.
- Indicadores cuantitativos y cualitativos en cada línea estratégica.
- Ajustes según auditorías internas, satisfacción del personal y riesgos identificados.

Elaborado por: Ana Catalina Benavides	Revisado por: Aleyda Lorena Palma	Aprobado por: María Zoraida Gutiérrez Sastoque
Cargo: profesional universitario gestión humana	Cargo: Asesora de Calidad	Cargo: Subgerente Administrativo y planeación
Fecha: diciembre de 2025	Fecha: diciembre de 2025	Fecha: diciembre de 2025

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

12. BIBLIOGRAFÍA

- Lineamientos de gestión del talento humano en entidades de Salud Ministerio de Salud y Protección Social de Colombia o la Función Pública.
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) – Función Pública (Colombia). Marco de gestión pública que incluye lineamientos para la planificación estratégica y gestión del talento humano en entidades públicas. *(Consultar la guía oficial del MIPG del DAFP).*
- Propuesta de ajuste del Plan Estratégico de Talento Humano por la Organización para la Excelencia de la salud.

13. ANEXOS

- Plan de bienestar e incentivos
- Plan de capacitación
- Plan anual de vacantes
- Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo (SG-SST).
- Indicadores del plan estratégico de talento humano
- Matriz de MIPG.

14. CONCLUSIONES

El presente Plan Estratégico de Talento Humano permitirá a la E.S.E Hospital San Roque de Pradera fortalecer su capital humano mediante una gestión integral centrada en la capacitación continua, la integración organizacional, el bienestar y la seguridad en el trabajo. Su ejecución contribuirá directamente a mejorar la calidad de la atención, la seguridad del paciente y el clima laboral.

Elaborado por: Ana Catalina Benavides	Revisado por: Aleyda Lorena Palma	Aprobado por: María Zoraida Gutiérrez Sastoque
Cargo: profesional universitario gestión humana	Cargo: Asesora de Calidad	Cargo: Subgerente Administrativo y planeación
Fecha: diciembre de 2025	Fecha: diciembre de 2025	Fecha: diciembre de 2025