



E.S.E. Hospital  
**San Vicente  
de Paúl** *Paipa  
nos mueve*  
Un Hospital que construimos todos

## PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

2025

 <p><b>APOYO</b></p>	<b>E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA</b>	<b>NIT 891855209-4</b>	
	<b>SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD</b>	<b>MA-GTH-PI-003</b>	
	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN</b>	<b>01</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>FECHA DE APROBACIÓN</b>	<b>22/01/2025</b>
		<b>PÁG. 1 DE 5</b>	

FECHA DEL CAMBIO	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	JUSTIFICACIÓN DEL CAMBIO	VERSIÓN
22/01/2025	Elaboración Documento	Elaboración Documento	1

## 1. OBJETIVO

Promover condiciones de trabajo dignas para garantizar la gestión del talento humano con calidad, oportunidad y veracidad, basada en competencias laborales y comportamentales, para dar cumplimiento a la misión, visión y objetivos organizacionales, articulando los intereses individuales e institucionales para mantener elevados niveles de motivación, desarrollo y compromiso del talento humano.

## 2. ALCANCE

El presente plan involucra a todos los niveles de la organización, colaboradores, pacientes y sus familias de la E.S.E Hospital San Vicente de Paúl de Paipa.

## 3. RESPONSABLES

Gerente E.S.E Hospital San Vicente de Paúl de Paipa  
Líder Gestión de Talento Humano

## 4. SOPORTE LEGAL Y DOCUMENTAL

**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.

**LEY 1474 DE 2011.** Artículo 74 Plan de acción de las entidades públicas. Por medio del cual se establece que todas las entidades del Estado a más tardar el 31 de enero de cada año, deberán publicar en su respectiva página web el Plan de Acción para el año siguiente, en el cual se especificarán los objetivos, las estrategias, los proyectos, las metas, los responsables, los planes generales de compras y la distribución presupuestal de sus proyectos de inversión junto a los indicadores de gestión.

	E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA	NIT 891855209-4	
	SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD	MA-GTH-PI-003	
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN	01
	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	FECHA DE APROBACIÓN	22/01/2025
		PÁG. 2 DE 5	

## 5. DEFINICIONES

**Desarrollo Organizacional:** progreso, funcionamiento y efectividad en las relaciones humanas dentro de una organización que tiene trabajadores con un fin en común.

**Evaluación:** Valoración de conocimientos, actitud y rendimiento de una persona o de un servicio, para la E.S.E Hospital San Vicente de Paúl de Paipa la evaluación es la apreciación de algo o alguien en función al cumplimiento de unos criterios preestablecidos.

**Organización:** estructura administrativa creada para el logro de metas u objetivos que llevan a un fin en común, dichas metas se logran con apoyo del talento humano y el compromiso de los individuos pertenecientes a la institución.

**Plan Estratégico:** Planteamiento de objetivos, actividades, programas, etc. que contribuirán al cumplimiento de la misión y visión a alcanzar.

**Talento Humano:** personas mediante la aplicación de sus habilidades, destrezas, experiencias y aptitudes deducen y alcanzan la forma de resolver diversas situaciones que se pueden presentar en determinada ocupación o cargo dentro de la Institución.

**Gestión del talento humano:** Son todas aquellas estrategias unificadas y diseñadas para ayudar a las organizaciones a hacer uso posible de su capital humano, cumplir los objetivos organizaciones gracias al impulso del talento humano con el que cuenta y asegurar al máximo el retorno de su talento humano mediante la creación de una cultura organizacional que fomente la felicidad y el compromiso.

## 6. DESARROLLO

Se debe realizar en el marco de los lineamientos del SOGC y el modelo integrado de planeación y gestión, los diferentes programas y planes requeridos de acuerdo con las necesidades del Talento Humano para la E.S.E. Hospital San Vicente de Paúl de Paipa, tal como se expone a continuación:

- Planeación del Talento Humano: Establecer el talento humano requerido por la entidad para desarrollar y alcanzar los objetivos, metas y proyectos institucionales, cuyo objetivo es suplir las necesidades de recurso humano de la

 <p><b>APOYO</b></p>	<b>E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA</b>	<b>NIT 891855209-4</b>	
	<b>SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD</b>	<b>MA-GTH-PI-003</b>	
	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN</b>	<b>01</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>FECHA DE APROBACIÓN</b>	<b>22/01/2025</b>
<b>PÁG. 3 DE 5</b>			

entidad, a fin de desarrollar con el personal necesario e idóneo los diferentes programas y proyectos institucionales.

- **Garantizar un ciclo de vida laboral satisfactorio:** Establecer el proceso que se debe llevar a cabo dentro de la identificación de necesidad de contratación, selección, vinculación, estadía y desvinculación del talento humano, a fin de garantizar un ciclo de vida laboral satisfactorio para el personal de la E.S.E Hospital San Vicente de Paúl de Paipa.

Lo anterior, se realiza de acuerdo con los siguientes documentos:

- **Manual de Perfiles y funciones.**

Esta gestión es coherente con las necesidades de talento humano que van surgiendo para cada vigencia, teniendo en cuenta, el cumplimiento del perfil establecido para cada proceso o contrato y la suficiencia del personal.

- **Desarrollo del Clima Organizacional:** Se cuenta con “Diagnostico de Clima Organizacional, cuyo objetivo es “promover un adecuado clima laboral en los trabajadores y contratistas de la E.S.E Hospital San Vicente de Paúl de Paipa para lograr una transformación cultural que fortalezca las competencias, conocimientos, habilidades, actitudes y valores que contribuyen al cumplimiento de los objetivos de los procesos y de la entidad”.

La cual se encuentra diseñada de acuerdo con los lineamientos establecidos por el DAFP. Para la vigencia 2025 está proyectada para ser aplica en el mes de noviembre, proyectando de esta forma plan de mejoramiento, que permita optimizar el clima organizacional.

- **Bienestar, Estímulos, Incentivos y Satisfacción de los Colaboradores:** Para esto se cuenta con el “Plan de bienestar, estímulos e incentivos 2025, cuyo objetivo es incrementar la satisfacción y el desarrollo integral de los colaboradores de la E.S.E Hospital San Vicente de Paúl de Paipa.
- **Desarrollo de Competencias y Plan de Capacitación:** La Institución cuenta con el “Programa institucional de capacitación por competencias laborales, cuyo objetivo es fortalecer las competencias, conocimientos, habilidades, actitudes y valores de los trabajadores y contratistas de la E.S.E Hospital San Vicente de Paúl de Paipa para lograr el fortalecimiento y alcance de los objetivos estratégicos y procesos de la institución.

 <p><b>APOYO</b></p>	<b>E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA</b>	<b>NIT 891855209-4</b>	
	<b>SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD</b>	<b>MA-GTH-PI-003</b>	
	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN</b>	<b>01</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>FECHA DE APROBACIÓN</b>	<b>22/01/2025</b>
		<b>PÁG. 4 DE 5</b>	

Mediante el “formato de Necesidades de capacitación”, código MA-GTH-F-017 Versión 3 del 07 de enero de 2025, en el cual se proyectan las necesidades identificadas por los líderes de procesos y consolidado por el líder de Talento Humano, en donde se proyectan las capacitaciones a realizar para la vigencia 2025 hasta el mes de noviembre.

Se cuenta con la Resolución No. 200-04-04-0005 del 2025, por medio la cual se adopta el plan de capacitación por competencias laborales para la vigencia 2025.

- Programa de Inducción y Re- Inducción: Este se realiza acorde al “Programa de inducción y reinducción”, código MA-GTH-P-020, versión 2 del 08 de octubre de 2024, el cual tiene por objetivo suministrar información relacionada con las características, programas, procedimientos y labores propias a desempeñar en la E.S.E Hospital San Vicente de Paul de Paipa, para lograr la adaptación, integración, eficiencia, eficacia, desarrollo organizacional y satisfacción del trabajador.

Para la vigencia 2025 El proceso de inducción general se llevará a cabo de manera presencial si el número de trabajadores es superior a 5, de lo contrario Talento Humano por medio de correo electrónico proporcionara las memorias (Exposiciones consolidadas de los temas inductivos) y los trabajadores deberán estudiarlas (8 días) para el proceso de evaluación.

## 7. INDICADORES

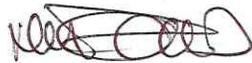
Los indicadores se encontrarán anexos a cada programa que se ejecute para el despliegue y cumplimiento del plan estratégico Gestión del Talento Humano.

- Evaluación de Cultura Organizacional
- Cobertura del Plan de Capacitación Institucional
- Cumplimiento del Plan de Capacitación
- Satisfacción de la capacitación
- Efectividad de las capacitaciones
- Cobertura de Inducción
- Cobertura de Reinducción

 <p>E.S.E. Hospital <b>San Vicente de Paúl</b> Un Hospital que construimos todos</p> <p><b>APOYO</b></p>	<b>E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL DE PAIPA</b>	<b>NIT 891855209-4</b>	
	<b>SISTEMA DE GESTIÓN DE CALIDAD</b>	<b>MA-GTH-PI-003</b>	
	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN</b>	<b>01</b>
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>FECHA DE APROBACIÓN</b>	<b>22/01/2025</b>
<b>PÁG. 5 DE 5</b>			

## 8. DOCUMENTOS REFERENCIA

- Resolución No. 0005 del 2025, por medio la cual se adopta el plan de capacitación por competencias laborales para la vigencia 2025.
- Resolución No. 0006 de 2025 por medio de la cual se adopta el plan de bienestar, estímulos e incentivos del 2025 para los servidores públicos de la Empresa Social del Estado Hospital San Vicente de Paúl de Paipa.

<b>Elaborado por:</b> Yasmin Sánchez Moreno	<b>Proceso:</b> Líder de Gestión de Talento Humano	<b>Fecha:</b> 22/01/2025 <b>Firma:</b> 
<b>Revisado Por:</b> Nelly Nayibe Dallos Lara	<b>Proceso:</b> Líder Gestión de Calidad	<b>Fecha:</b> 22/01/2025 <b>Firma:</b> 
<b>Aprobado por:</b> Catherine Van Arcken Martínez	<b>Proceso:</b> Gerente	<b>Fecha:</b> 22/01/2025 <b>Firma:</b> 