

# PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

E.S.E CAMU IRIS LÓPEZ  
DURÁN DE SAN ANTERO  
CÓRDOBA



## Tabla de contenido

PRESENTACIÓN .....	3
INTRODUCCIÓN .....	5
MARCO NORMATIVO .....	6
Alcance del Plan Estratégico de Talento Humano (PETH) .....	7
Objetivo general .....	7
Objetivos específicos .....	7
DEFINICIONES .....	8
Misión del PETH .....	9
Visión del PETH .....	9
COMPONENTES .....	10
Línea 1. Planeación y provisión del talento (Ingreso) .....	10
Línea 2. Inducción, reinducción y cultura de servicio .....	10
Línea 3. Formación y desarrollo de competencias (Desarrollo) .....	10
Línea 4. Gestión del desempeño y reconocimiento .....	10
Línea 5. Bienestar, clima organizacional y retención .....	11
Línea 6. Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) y gestión del riesgo humano .....	11
Línea 7. Integridad, ética y competencias comportamentales .....	11
Gobernanza y seguimiento.....	11

## PRESENTACIÓN

Como Gerente de la ESE Camu Iris López Durán de San Antero, presento a la comunidad institucional el Plan Estratégico de Talento Humano (PETH), como una hoja de ruta que orienta la gestión de nuestro personal hacia la excelencia, la humanización del servicio y el cumplimiento de los resultados misionales. Este plan reconoce que el talento humano es el principal motor de la calidad en la atención, la seguridad del paciente y la confianza de nuestros usuarios, por lo cual su fortalecimiento es una prioridad institucional. El PETH se construye con enfoque estratégico y articulado al Modelo Integrado de Planeación y Gestión, con el propósito de garantizar que contemos con equipos competentes, íntegros y comprometidos con el bienestar de la población que atendemos. A través de este instrumento, consolidamos acciones para mejorar la planeación y provisión del personal, asegurar inducciones y reinducciones oportunas, y cerrar brechas de competencias mediante capacitación pertinente y continua.

Asimismo, este plan promueve una gestión del desempeño orientada a resultados, con acompañamiento, retroalimentación y reconocimiento al mérito, fortaleciendo el sentido de pertenencia y la cultura de servicio. De manera transversal, el PETH prioriza el bienestar laboral, la salud mental, el clima organizacional y la retención del talento, entendiendo que un equipo cuidado y valorado presta mejores servicios y responde con mayor oportunidad a las necesidades de la comunidad. En coherencia con nuestra responsabilidad como entidad pública de salud, impulsamos una gestión rigurosa de la Seguridad y Salud en el Trabajo, enfocada en prevenir accidentes, reducir el ausentismo y controlar los riesgos propios de nuestras labores asistenciales y administrativas. Igualmente, reafirmamos nuestro compromiso con la integridad, la ética y la transparencia, fortaleciendo comportamientos que protegen los recursos públicos y dignifican el trato al ciudadano.

Finalmente, este Plan Estratégico de Talento Humano nos permitirá consolidar la gestión del conocimiento institucional, asegurar la continuidad operativa y preparar el relevo en cargos clave, garantizando sostenibilidad y mejora continua. Invito a todos

los servidores y colaboradores de la ESE Camu Iris López Durán de San Antero a apropiarse de este PETH, a participar activamente en su implementación y a mantener una actitud de aprendizaje y servicio, porque el logro de nuestros objetivos institucionales depende del trabajo articulado, responsable y humano de cada uno de nosotros.



LUZ AIDA SUAREZ

Gerente

E.S.E CAMU IRIS LOPEZ DURAN

## INTRODUCCIÓN

El Plan Estratégico de Talento Humano (PETH) de la ESE Camu Iris López Durán de San Antero se constituye como el instrumento institucional que orienta la gestión del personal hacia el logro de los objetivos misionales, la calidad en la prestación de los servicios y el fortalecimiento de la confianza de la comunidad. En el sector salud, el talento humano representa el factor más determinante para garantizar una atención segura, oportuna, humanizada y eficiente, por lo cual su planeación y desarrollo deben asumirse como una prioridad estratégica. En este sentido, el PETH integra acciones para asegurar la disponibilidad de perfiles idóneos, el cierre de brechas de competencias y la consolidación de una cultura organizacional centrada en el servicio al ciudadano y la mejora continua.

Este plan se estructura bajo el enfoque del ciclo de vida del servidor público, abarcando el ingreso, el desarrollo y el retiro, con el fin de fortalecer procesos como la provisión y administración del personal, la inducción y reinducción, la capacitación, la evaluación del desempeño, el bienestar, los incentivos y la Seguridad y Salud en el Trabajo. Asimismo, el PETH se articula con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), reconociendo que la gestión del talento humano es un eje transversal para mejorar la efectividad institucional, promover la integridad y asegurar el cumplimiento de las responsabilidades propias de una entidad pública.

La ESE Camu Iris López Durán de San Antero enfrenta desafíos propios del territorio, relacionados con la demanda creciente de servicios, la necesidad de fortalecer competencias técnicas y administrativas, y la importancia de garantizar condiciones laborales dignas que favorezcan la permanencia y el desempeño del personal. Por ello, este plan define líneas estratégicas, programas y metas medibles, orientadas a optimizar la asignación de recursos humanos, mejorar el clima organizacional, reducir el ausentismo y mitigar riesgos asociados a la operación asistencial y administrativa. De igual manera, incorpora acciones para fortalecer la gestión del conocimiento y asegurar la continuidad institucional, preservando aprendizajes y buenas prácticas.

En suma, el Plan Estratégico de Talento Humano se proyecta como una herramienta de dirección y seguimiento que permitirá a la ESE Camu Iris López Durán de San Antero consolidar equipos de trabajo competentes, comprometidos y alineados con los valores institucionales, aportando de manera directa al mejoramiento de la salud de la población y a la sostenibilidad de la entidad.

#### MARCO NORMATIVO

**Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998.** Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.

**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)

**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.

**Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015.** Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. (establece el Plan Institucional de Capacitación – PIC, Programa de Bienestar y Plan de Incentivos).

**Código de Integridad del Servidor Público 2017.** DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva colombiana.

**Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017.** Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.

**Acuerdo N° CNSC - 2018100006176 del 2019.** Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba.

**GETH – Dirección de Empleo Público - DAFP .**Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano – GETH en el sector público 2022.

## Alcance del Plan Estratégico de Talento Humano (PETH)

El Plan Estratégico de Talento Humano (PETH) de la **ESE CAMU Iris López Durán de San Antero** aplica a todos los servidores y colaboradores que participan en la operación institucional, incluyendo **personal de planta, provisionales, temporales, y contratistas** que desarrollen actividades asistenciales, administrativas y de apoyo, en lo pertinente. Comprende la gestión del talento humano a lo largo del **ciclo de vida laboral** (ingreso, desarrollo y retiro), e integra los procesos de **planeación de necesidades de personal, provisión y vinculación, inducción y reinducción, capacitación y desarrollo de competencias, evaluación del desempeño, bienestar e incentivos, clima organizacional, Seguridad y Salud en el Trabajo, integridad y ética pública, y gestión del conocimiento**, articulándose con el **MIPG**, el **Plan de Acción Institucional**, el **Sistema de Control Interno** y los lineamientos del sector salud para garantizar continuidad, calidad y humanización en la atención.

## Objetivo general

Fortalecer la gestión estratégica del talento humano de la **ESE CAMU Iris López Durán de San Antero**, garantizando la disponibilidad de personal competente, íntegro, motivado y saludable, mediante acciones planificadas en provisión, formación, desempeño, bienestar y seguridad laboral, que contribuyan al cumplimiento de los objetivos institucionales y a la mejora continua en la prestación de servicios de salud.

## Objetivos específicos

1. **Planear y asegurar** la disponibilidad del talento humano requerido por la ESE, priorizando cargos críticos asistenciales y administrativos, de acuerdo con las necesidades del servicio y la capacidad institucional.
2. **Fortalecer los procesos de ingreso** mediante inducción y reinducción sistemáticas, asegurando la apropiación del direccionamiento estratégico, los protocolos institucionales, la seguridad del paciente, la ética y el servicio al ciudadano.

3. **Desarrollar competencias** clínicas, administrativas y comportamentales mediante planes de capacitación y formación continua basados en brechas, riesgos y prioridades misionales.
4. **Optimizar el desempeño laboral** a través de evaluación, retroalimentación, planes de mejora y reconocimiento, orientando la gestión hacia resultados, calidad y productividad.
5. **Promover el bienestar integral**, la salud mental y un clima organizacional positivo, fortaleciendo la motivación, la retención del talento y la cultura institucional.

#### DEFINICIONES

**Plan Estratégico de Talento Humano (PETH):** Instrumento de planeación que define lineamientos, objetivos, programas y acciones para gestionar el personal de forma integral, alineando sus capacidades y bienestar con los objetivos institucionales.

**Gestión Estratégica del Talento Humano:** Enfoque que orienta la administración del personal hacia resultados, priorizando la provisión, el desarrollo de competencias, el desempeño y la permanencia, según las necesidades misionales de la entidad.

**Ciclo de Vida del Servidor (Ingreso–Desarrollo–Retiro):** Conjunto de etapas que abarca la vinculación, el fortalecimiento de competencias y desempeño, y la desvinculación o retiro, con acciones planificadas en cada fase.

**Planeación de la Planta de Personal:** Proceso mediante el cual se determina cuántos cargos y qué perfiles se requieren para cumplir la misión institucional, considerando carga laboral, servicios ofertados y capacidad presupuestal.

**Competencias Laborales:** Conocimientos, habilidades, actitudes y comportamientos necesarios para desempeñar un cargo con calidad y eficacia; incluyen competencias técnicas (clínicas/administrativas) y comportamentales.

**Inducción y Reinducción:** Actividades de orientación inicial y actualización periódica que permiten al personal conocer la entidad, sus procesos, políticas, responsabilidades, cultura organizacional y normas aplicables.

**Capacitación y Desarrollo:** Conjunto de acciones formativas planificadas para cerrar brechas de competencias, mejorar el desempeño y fortalecer capacidades alineadas con las prioridades institucionales.

**Evaluación del Desempeño:** Mecanismo para medir el cumplimiento de funciones, metas y comportamientos esperados del personal, con fines de retroalimentación, mejora y toma de decisiones.

**Bienestar Laboral y Clima Organizacional:** Estrategias y condiciones que promueven satisfacción, motivación y relaciones saludables en el trabajo, impactando la productividad, la retención y la calidad del servicio.

**Seguridad y Salud en el Trabajo (SST):** Sistema de acciones para prevenir accidentes y enfermedades laborales, gestionar riesgos ocupacionales y promover condiciones seguras y saludables para el personal.

#### Misión del PETH

Gestionar de manera estratégica e integral el talento humano de la ESE CAMU Iris López Durán de San Antero, garantizando personal competente, íntegro y comprometido, mediante procesos de planeación, provisión, formación, evaluación del desempeño, bienestar y seguridad y salud en el trabajo, que fortalezcan la calidad, la humanización y la eficiencia en la prestación de los servicios de salud, en beneficio de la comunidad.

#### Visión del PETH

Para el año 2027, consolidar en la ESE CAMU Iris López Durán de San Antero un modelo de gestión del talento humano reconocido por su excelencia, bienestar y cultura de servicio, con equipos estables y altamente competentes, ambientes laborales seguros

y saludables, y prácticas de desarrollo y desempeño orientadas a resultados, contribuyendo a la sostenibilidad institucional y a la mejora continua de la atención en salud del municipio.

## COMPONENTES

### Línea 1. Planeación y provisión del talento (Ingreso)

**Objetivo:** asegurar suficiencia y perfiles críticos.

#### Acciones 2026

- Actualizar diagnóstico de planta/perfiles y mapa de cargos críticos (asistencial y administrativo).
- Plan anual de provisión (vacantes, encargos, temporales) y banco de hojas de vida.
- Estandarizar perfiles, funciones y requisitos por cargo.

### Línea 2. Inducción, reinducción y cultura de servicio

**Objetivo:** acelerar adaptación y reducir errores operativos.

#### Acciones 2026

- Programa de inducción (misión, valores, seguridad del paciente, SG-SST, ética y otros).
- Reinducción semestral por cambios normativos/procesos.

### Línea 3. Formación y desarrollo de competencias (Desarrollo)

Objetivo: mejorar capacidades clínicas, administrativas y de gestión.

#### Acciones 2026

Plan Institucional de Capacitación (PIC) basado en brechas: RIAS, urgencias, humanización, auditoría clínica, facturación, contratación, archivo.

Ruta de formación para jefes/líderes (liderazgo, comunicación, manejo de conflictos).

### Línea 4. Gestión del desempeño y reconocimiento

**Objetivo:** elevar productividad y calidad del trabajo.

#### Acciones 2026

- Calendario institucional de evaluación del desempeño y retroalimentación.
- Planes de mejora individuales y por equipos; reconocimiento a buenas prácticas.

#### Línea 5. Bienestar, clima organizacional y retención

**Objetivo:** reducir rotación y fortalecer compromiso.

##### **Acciones 2026**

- Plan de bienestar e incentivos (psicosocial, recreación, conciliación, salud mental).
- Medición de clima y plan de intervención por hallazgos.

#### Línea 6. Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) y gestión del riesgo humano

**Objetivo:** controlar ausentismo, incidentes y fatiga por turnos.

##### **Acciones 2026**

- Plan anual de SST (priorización: riesgo biomecánico, biológico, psicosocial, turnos).
- Programa de vigilancia epidemiológica según riesgos (según diagnóstico).
- Gestión de fatiga laboral (rotación de turnos, pausas activas, reporte).

#### Línea 7. Integridad, ética y competencias comportamentales

**Objetivo:** fortalecer confianza y buen gobierno.

##### **Acciones 2026**

- Formación en integridad, conflictos de interés, trato digno y servicio al ciudadano.

#### Gobernanza y seguimiento

**Instancia líder:** Comité Institucional de Gestión y Desempeño (MIPG)

- Seguimiento: trimestral (tablero de indicadores) o evaluación anual; reportes para mejora continua y, cuando aplique, soporte para medición institucional (p. ej., FURAG)