
 <b>E.S.E. Salud del Tundama</b> APOYO GESTION DEL TALENTO HUMANO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	AGTHpl05-180		 ACREDITACION EN SALUD
	SISTEMA DE GESTION MEJORAMIENTO CONTINUO Y GESTIÓN DE EVALUACIÓN Y CONTROL	VERSIÓN	5	
		FECHA DE APROBACIÓN	21/01/2026	
	<b>PLAN ESTRATEGICO GESTION TALENTO HUMANO</b>	<b>PÁG. 1 DE 15</b>		

FECHA DEL CAMBIO	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	JUSTIFICACIÓN DEL CAMBIO	VERSIÓN
31/01/2022	Elaboración del documento		1
18/01/2023	Actualización Política de Talento Humano.	Resolución 225 de marzo del 2022	2
12/01/2024	Actualización del documento	Revisión general del documento acorde a lineamientos institucionales y soporte documental de la Función Pública y MIPG.	3
17/01/2025	Actualización del documento	Actualización general del documento vigencia 2025	4
21/01/2026	Actualización del documento	Actualización general del documento vigencia 2026	5

## PLAN ESTRATÉGICO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

### 1. OBJETIVO



Fortalecer la Gestión del Talento Humano de la Empresa Social del Estado Salud del Tundama, mediante el diseño, implementación y seguimiento de planes, políticas, programas y estrategias que promuevan condiciones de trabajo dignas, seguras y humanizadas a lo largo de todo el ciclo de vida laboral de los servidores públicos, en armonía con el direccionamiento estratégico institucional y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

### 2. ALCANCE

El Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano aplica a todos los niveles jerárquicos, procesos y dependencias de la E.S.E. Salud del Tundama, e involucra a la totalidad de los servidores públicos de la entidad, desde su vinculación, permanencia, desarrollo y evaluación del desempeño, hasta su retiro, conforme a la normatividad vigente y a las necesidades institucionales.

### 3. RESPONSABLES

- Gerente de la E.S.E. Salud del Tundama.
- Líder del Proceso de Gestión del Talento Humano y Humanización.
- **Líderes de procesos y los comités institucionales** apoyarán la implementación, seguimiento y evaluación del presente Plan, de conformidad con sus competencias y funciones.

 <b>E.S.E. Salud del Tundama</b>  APOYO GESTION DEL TALENTO HUMANO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	AGTHpl05-180		
	SISTEMA DE GESTION MEJORAMIENTO CONTINUO Y GESTIÓN DE EVALUACIÓN Y CONTROL	VERSIÓN	5	
		FECHA DE APROBACIÓN	21/01/2026	
	<b>PLAN ESTRATEGICO GESTION TALENTO HUMANO</b>	<b>PÁG. 2 DE 15</b>		

#### 4. SOPORTE LEGAL Y DOCUMENTAL

**Ley 100 del 23 de diciembre de 1993**, por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones. Congreso de la República de Colombia.

**Decreto Ley 1567 del 5 de agosto de 1998**, por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado. Presidencia de la República de Colombia.

**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. Congreso de la República de Colombia.

**Ley 1010 del 23 de enero de 2006**, por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. Congreso de la República de Colombia.

**Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015**, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. Presidencia de la República de Colombia.



**Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015**, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Presidencia de la República de Colombia.

**Ley 1811 del 21 de octubre de 2016**, por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el Código Nacional de Tránsito.

**Resolución No. 20161000022145 de 2016**, por el cual se modifica la Resolución No. 2590 de 2010, por la cual se aprueban indefinidamente los Sistemas Propios de Evaluación de Desempeño Laboral aprobados. Comisión Nacional del Servicio Civil.

**Decreto 1299 de 2018**, Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con la integración del Consejo para la Gestión y Desempeño Institucional y la incorporación de la política pública para la Mejora Normativa a las políticas de Gestión y Desempeño Institucional. Presidencia de la República de Colombia.

**Acuerdo No. 004 de 07 de febrero de 2019**, “por la cual se modifica y establece el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos de la Planta de Personal de la E.S.E. Salud del Tundama”. Empresa Social del Estado Salud del Tundama.

 <b>E.S.E. Salud del Tundama</b> APOYO GESTION DEL TALENTO HUMANO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	AGTHpl05-180		
	SISTEMA DE GESTION MEJORAMIENTO CONTINUO Y GESTIÓN DE EVALUACIÓN Y CONTROL	VERSIÓN	5	
		FECHA DE APROBACIÓN	21/01/2026	
	PLAN ESTRATEGICO GESTION TALENTO HUMANO	PÁG. 3 DE 15		

**Resolución 104 de 2020**, Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación. Departamento Administrativo de la Función Pública.

**Acuerdo No. 08 del 14 de diciembre de 2022**, “por medio del cual se crea la planta de empleos de carácter temporal en la E.S.E. Salud del Tundama”. Empresa Social del Estado Salud del Tundama.

**Resolución No. 0613 del 09 de septiembre de 2024**, “Por medio de la cual se actualiza la Política de Talento Humano de la Empresa Social del Estado Salud del Tundama”.

## 5. DEFINICIONES

**Desarrollo Organizacional:** Proceso sistemático orientado al fortalecimiento del desempeño institucional, la mejora continua y la efectividad de las relaciones humanas dentro de la organización, en coherencia con la estrategia y cultura organizacional.

**Evaluación:** Proceso sistemático de valoración del desempeño, competencias, conocimientos y actitudes de los servidores públicos, con base en criterios previamente establecidos, orientado a la mejora continua y al cumplimiento de los objetivos institucionales.



**Organización:** Estructura administrativa y funcional diseñada para el logro de objetivos comunes, cuyo desempeño depende del compromiso, competencias y articulación del talento humano.

**Plan Estratégico:** Instrumento de planeación que define objetivos, estrategias, programas, actividades y responsables, orientados al cumplimiento de la misión y visión institucional.

**Talento Humano:** Conjunto de personas que, mediante la aplicación de sus conocimientos, habilidades, destrezas, experiencias y actitudes, contribuyen al logro de los objetivos institucionales.

**Gestión del talento humano:** Conjunto de políticas, planes, procesos y estrategias orientadas a atraer, desarrollar, evaluar, motivar y retener el talento humano, garantizando su alineación con los objetivos institucionales, el bienestar laboral y el fortalecimiento de la cultura organizacional.

**Bienestar Laboral:** Conjunto de actividades, programas y estrategias orientadas a mejorar la calidad de vida laboral, la satisfacción, la motivación y el equilibrio entre la vida personal y laboral de los servidores públicos, contribuyendo al fortalecimiento del clima organizacional y al logro de los objetivos institucionales.

 <b>E.S.E. Salud del Tundama</b> APOYO GESTION DEL TALENTO HUMANO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		AGTHpl05-180		
	SISTEMA DE GESTION MEJORAMIENTO CONTINUO Y GESTIÓN DE EVALUACIÓN Y CONTROL		VERSIÓN	5	
			FECHA DE APROBACIÓN	21/01/2026	
	<b>PLAN ESTRATEGICO GESTION TALENTO HUMANO</b>		<b>PÁG. 4 DE 15</b>		

**Ciclo de Vida Laboral:** Conjunto de etapas por las que transita el servidor público dentro de la entidad, que comprende la vinculación, inducción, desarrollo, evaluación del desempeño, permanencia, bienestar, estímulos y retiro.

**Clima Organizacional:** Percepción compartida por los servidores públicos sobre el ambiente laboral, las relaciones interpersonales, el liderazgo, la comunicación y las condiciones de trabajo, que influye directamente en el desempeño institucional y la satisfacción laboral.

**Competencias Laborales:** Conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y comportamientos observables que permiten a un servidor público desempeñar de manera eficaz las funciones propias de su empleo, de acuerdo con el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales.

**Evaluación del Desempeño Laboral:** Proceso sistemático y periódico mediante el cual se valora el cumplimiento de las metas, responsabilidades y competencias del servidor público, con el fin de mejorar su desempeño, identificar necesidades de formación y fortalecer la gestión institucional.



**Gestión del Conocimiento:** Proceso mediante el cual la entidad identifica, crea, documenta, transfiere y preserva el conocimiento institucional, con el propósito de fortalecer la continuidad del servicio, la innovación y la mejora continua de los procesos.

**Humanización en la Atención y en la Gestión:** Enfoque institucional orientado a promover relaciones laborales basadas en el respeto, la dignidad, la empatía y el trato ético, tanto en la prestación de los servicios de salud como en la gestión interna del talento humano.

**Plan Institucional de Capacitación (PIC):** Instrumento de planeación que define las acciones de formación y capacitación orientadas al fortalecimiento de las competencias laborales y al desarrollo integral de los servidores públicos, en coherencia con el Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano y el Plan Nacional de Formación y Capacitación.

**Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos:** Instrumento de planeación mediante el cual la entidad diseña e implementa estrategias dirigidas a mejorar el bienestar laboral, reconocer el desempeño y promover la motivación y el sentido de pertenencia de los servidores públicos.

**Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST):** Conjunto de políticas, procesos y actividades orientadas a la identificación, evaluación y control de los peligros y riesgos laborales, con el fin de prevenir accidentes de trabajo, enfermedades laborales y promover ambientes de trabajo seguros y saludables.

 <b>E.S.E. Salud del Tundama</b> APOYO GESTION DEL TALENTO HUMANO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		AGTHpl05-180		 ACREDITACION EN SALUD
	SISTEMA DE GESTION MEJORAMIENTO CONTINUO Y GESTIÓN DE EVALUACIÓN Y CONTROL		VERSIÓN	5	
			FECHA DE APROBACIÓN	21/01/2026	
	<b>PLAN ESTRATEGICO GESTION TALENTO HUMANO</b>		<b>PÁG. 5 DE 15</b>		

**Talento Humano por Competencias:** Modelo de gestión que orienta la administración del talento humano con base en el desarrollo y evaluación de competencias, alineadas con los objetivos estratégicos de la entidad y las necesidades del servicio.

### 6. DESARROLLO



De conformidad con los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y las directrices del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, en cuya Dimensión de Talento Humano se reconoce a las personas como el principal factor de éxito de las entidades públicas, se establece la necesidad de contar con información oportuna, confiable y actualizada que permita proyectar el Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano de manera anual, acorde con las necesidades identificadas y en armonía con los objetivos institucionales.

En este contexto, el fortalecimiento del talento humano se orienta no solo al cumplimiento de la misión institucional, sino también a la mejora de la calidad de vida laboral de los servidores públicos, como elemento fundamental para el logro de resultados óptimos en productividad, desempeño institucional y satisfacción de los usuarios de los servicios de salud.

Adicionalmente, el **Plan de Gestión y Desarrollo Institucional 2024 – 2028, denominado “Transformamos con amor la salud para Duitama”**, contempla seis (06) objetivos estratégicos, de los cuales dos (02) fundamentan la Resolución No. 0613 del 09 de septiembre de 2024, mediante la cual se actualiza la Política de Talento Humano de la Empresa Social del Estado Salud del Tundama, a saber:

- **Objetivo Estratégico 3.** Asegurador, usuario y su familia: Fortalecer el enfoque integral de humanización, orientado a satisfacer las necesidades del usuario y a mejorar el bienestar y la calidad de vida laboral del colaborador.
- **Objetivo Estratégico 5.** Gestión de procesos y mejora: Fortalecer la gestión del conocimiento a través de estrategias que permitan la innovación, la transferencia y la preservación del conocimiento institucional.

En coherencia con lo anterior, y en desarrollo de la Política de Talento Humano, la E.S.E. Salud del Tundama se compromete con la mejora integral del proceso de Gestión del Talento Humano, orientada a identificar, planear y responder de manera sistemática a las necesidades del personal, mediante la adecuada asignación de funciones conforme a las rutas de atención del Modelo de Atención Integral en Salud, el aseguramiento de las competencias requeridas para el ejercicio del empleo, la evaluación periódica del desempeño y la promoción de una cultura organizacional

 <b>E.S.E. Salud del Tundama</b> APOYO GESTION DEL TALENTO HUMANO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		AGTHpl05-180		
	SISTEMA DE GESTION MEJORAMIENTO CONTINUO Y GESTIÓN DE EVALUACIÓN Y CONTROL		VERSIÓN	5	
			FECHA DE APROBACIÓN	21/01/2026	
	<b>PLAN ESTRATEGICO GESTION TALENTO HUMANO</b>		<b>PÁG. 6 DE 15</b>		

basada en el trabajo en equipo y la humanización de la atención.

Lo anterior se materializa mediante acciones que promueven una transformación cultural orientada al bienestar integral, la calidad de vida laboral, el fortalecimiento del clima organizacional y la satisfacción de los colaboradores, garantizando la formación continua y la gestión del conocimiento, a través de las siguientes líneas de acción:

1. Revisión continua de la planeación y suficiencia del personal desde la Alta Dirección de la entidad.
2. Identificación sistemática de las necesidades del personal, orientadas a garantizar un ciclo de vida laboral satisfactorio.
3. Medición, análisis e intervención del clima y la cultura organizacional.
4. Diseño e implementación de estrategias y actividades de bienestar, estímulos e incentivos.
5. Desarrollo de jornadas de capacitación, reuniones de equipo primario, procesos de inducción y reinducción y formación complementaria para la gestión del conocimiento, acorde con los requerimientos institucionales.
6. Despliegue de estrategias que fomenten la adherencia al Programa de Humanización institucional.

A continuación, se presenta el desarrollo de cada uno de los componentes establecidos en la **Resolución No. 0613 del 09 de septiembre de 2024**, por medio de la cual se actualiza la Política de Talento Humano de la Empresa Social del Estado Salud del Tundama:



### 1. Planeación y suficiencia de personal

Actualmente, la E.S.E. Salud del Tundama cuenta con una planta de personal conformada por quince (15) servidores públicos de planta permanente y seis (6) servidores públicos de planta temporal, distribuidos de la siguiente manera:

- Planta permanente:

Niveles	Número de servidores
Directivo	1
Asesor	1
Profesional	4
Técnico	1
Asistencial	8

- Planta temporal:

 <b>E.S.E. Salud del Tundama</b> APOYO GESTION DEL TALENTO HUMANO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		AGTHpl05-180		 ACREDITACION EN SALUD
	SISTEMA DE GESTION MEJORAMIENTO CONTINUO Y GESTIÓN DE EVALUACIÓN Y CONTROL		VERSIÓN	5	
			FECHA DE APROBACIÓN	21/01/2026	
	<b>PLAN ESTRATEGICO GESTION TALENTO HUMANO</b>		<b>PÁG. 7 DE 15</b>		

Niveles	Número de servidores
Directivo	0
Asesor	0
Profesional	6
Técnico	0
Asistencial	0

De acuerdo con los resultados del autodiagnóstico del MIPG en la Dimensión de Talento Humano, se identifican oportunidades de mejora relacionadas con:

- Gestión, actualización, verificación, monitoreo y seguimiento de la información de servidores públicos y contratistas en el SIGEP.
- Cumplimiento del Decreto 2011 de 2017, relacionado con el porcentaje de vinculación de personas con discapacidad en la planta de empleos de la entidad.
- Implementación y desarrollo del programa Estado Joven en la entidad.

## 2. Identificación de necesidades del personal

En el mes de diciembre de 2025 se aplicó la Encuesta de Necesidades de Personal, con el propósito de proyectar las actividades a desarrollar durante la vigencia 2026, de acuerdo con las sugerencias y expectativas manifestadas por los servidores públicos de la entidad.

Con base en los resultados obtenidos, se proyectan las siguientes acciones:



### Dimensión física

- Aerorumba / danza
- Campeonatos interprocesos y juegos institucionales
- Yoga
- Educación en hábitos de vida saludable y tamizaje de riesgo cardiovascular
- Campeonatos deportivos sin contacto

### Dimensión emocional

- Talleres de inteligencia emocional
- Talleres para la gestión del estrés laboral
- Dimensión social y familiar
- Compensatorio por cumpleaños
- Conmemoración de fechas especiales



 <b>E.S.E. Salud del Tundama</b> APOYO GESTION DEL TALENTO HUMANO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	AGTHpl05-180		 ACREDITACION EN SALUD
	SISTEMA DE GESTION MEJORAMIENTO CONTINUO Y GESTIÓN DE EVALUACIÓN Y CONTROL	VERSIÓN	5	
		FECHA DE APROBACIÓN	21/01/2026	
	<b>PLAN ESTRATEGICO GESTION TALENTO HUMANO</b>	<b>PÁG. 8 DE 15</b>		

- Celebración institucional de Navidad

### Dimensión laboral

- Conmemoración del oficio o labor desempeñada
- Reconocimiento por el cumplimiento de metas institucionales
- Reconocimiento por antigüedad en la entidad

### Gestión de incentivos

- Facilitación de acceso a convenios educativos y/o recreativos
- Elección del colaborador del trimestre
- Reconocimiento por el uso de la bicicleta, conforme a la normativa vigente

Así mismo, a partir de los resultados de la medición de la Percepción de Integridad 2025, se proyecta para la vigencia 2026 el desarrollo de talleres orientados a:

- Comunicación asertiva
- Trabajo en equipo
- Resolución de conflictos

Finalmente, de acuerdo con el autodiagnóstico del MIPG, se identifican necesidades adicionales relacionadas con:



- Desarrollo del programa de bilingüismo
- Educación en artes y artesanías
- Promoción de programas de vivienda
- Divulgar y participar del programa Servimos en la entidad

### 3. Medición e intervención del clima y la cultura organizacional

Durante la vigencia 2025, la E.S.E. Salud del Tundama realizó la medición de clima y cultura organizacional, obteniendo resultados satisfactorios. En coherencia con las directrices del DAFP y el enfoque de mejora continua del MIPG, para la vigencia 2026 no se programará una nueva medición, priorizando la ejecución del plan de intervención y sostenimiento derivado de los hallazgos de 2025.

No obstante, la entidad mantendrá la periodicidad interna de medición (bienal) y podrá realizar mediciones anticipadas cuando se identifiquen cambios organizacionales relevantes, alertas en indicadores de gestión del talento humano o situaciones que así lo ameriten.



 <b>E.S.E. Salud del Tundama</b> APOYO GESTION DEL TALENTO HUMANO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		AGTHpl05-180		 ACREDITACION EN SALUD
	SISTEMA DE GESTION MEJORAMIENTO CONTINUO Y GESTIÓN DE EVALUACIÓN Y CONTROL		VERSIÓN	5	
			FECHA DE APROBACIÓN	21/01/2026	
	<b>PLAN ESTRATEGICO GESTION TALENTO HUMANO</b>		<b>PÁG. 9 DE 15</b>		

Durante 2026 se dará continuidad a acciones orientadas al fortalecimiento del clima laboral, tales como:



- Fortalecimiento del entrenamiento específico al cargo para colaboradores de nuevo ingreso.
- Promoción de prácticas de reconocimiento y retroalimentación positiva.
- Ejecución del Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos.
- Implementación de campañas educativas para mejorar condiciones ambientales y de convivencia, incluyendo la reducción de contaminación auditiva.
- Consolidación de ambientes de confianza y aprendizaje organizacional.

En materia de cultura organizacional, la medición realizada en 2025 evidenció una orientación predominante hacia una cultura tipo clan, conforme al modelo de Cameron y Quinn (2006). En aplicación del principio de sostenibilidad, para la vigencia 2026 se continuará con el plan de fortalecimiento cultural, sin realizar una nueva medición, salvo que existan condiciones que justifiquen su aplicación anticipada.

- Las acciones para el fortalecimiento cultural en 2026 incluyen:
- Fortalecimiento del trabajo en equipo y la corresponsabilidad.
- Desarrollo de capacidades de liderazgo y gestión de equipos.
- Refuerzo del estilo de comunicación “7C” del Programa de Humanización “Atención con Amor”.
- Fortalecimiento de competencias técnicas y habilidades blandas.
- Impulso a la transformación de la cultura digital, articulada con el diagnóstico institucional.

#### 4. Desarrollo de estrategias de bienestar, estímulos e incentivos

Con base en los resultados de la Encuesta de Necesidades de Bienestar, se proyecta la ejecución de las actividades definidas en el Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos de la E.S.E. Salud del Tundama para la vigencia 2026, garantizando su articulación con el Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano y el MIPG.

 <b>E.S.E. Salud del Tundama</b> APOYO GESTION DEL TALENTO HUMANO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		AGTHpl05-180		
	SISTEMA DE GESTION MEJORAMIENTO CONTINUO Y GESTIÓN DE EVALUACIÓN Y CONTROL		VERSIÓN	5	
			FECHA DE APROBACIÓN	21/01/2026	
	PLAN ESTRATEGICO GESTION TALENTO HUMANO		PÁG. 10 DE 15		




	APOYO GESTION DEL TALENTO HUMANO	DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO								Código	AGTHf97-180		
		SISTEMA DE GESTION DE CALIDAD Y CONTROL INTERNO								Versión	1		
		CRONOGRAMA PLAN DE BIENESTAR, ESTIMULOS E INCENTIVOS								Fecha de aprobación	17/01/2025		
PROGRAMAS INSTITUCIONALES DE BIENESTAR SOCIAL	PROYECTO O ACTIVIDAD	FECHAS VIGENCIA 2026											
		ENE	FEB	MAR	ABR	MAYO	JUN	JUL	AGO	SEPT	OCT	NOV	DIC
Actividades dimensión física	Espacio para juego de Pin Pon												
	Torneo de juegos autóctonos												
	Aeróbicos												
Actividades Dimensión Emocional y Afectiva	Acompañamiento emocional y espiritual												
	Seguimiento al clima laboral												
	Taller inteligencia emocional												
Actividades Dimensión Social y Familia	Reconocimiento por cumpleaños												
	Celebración día de la mujer y día del hombre												
	Celebración día de la madre y el padre												
	Celebración día del niño												
	Celebración novena navideña												

Figura 3. Apartado cronograma Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos 2026

Por otra parte, en relación con los resultados de la medición de factores de riesgo psicosocial aplicada a los servidores públicos de la E.S.E. Salud del Tundama, y en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto 1072 de 2015, la Resolución 1356 de 2012, la Resolución 2646 de 2008 y los lineamientos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST, se identificaron los siguientes factores prioritarios de intervención:

- Fortalecimiento de las relaciones interpersonales y del clima laboral.
- Gestión del estrés laboral y de las emociones, orientada a la prevención del desgaste físico y mental.
- Manejo adecuado del tiempo libre y del tiempo de trabajo, promoviendo el equilibrio entre la vida personal y laboral.
- Implementación y fortalecimiento de pausas saludables, tanto físicas como mentales, en los diferentes puestos de trabajo.
- Fortalecimiento de las acciones de prevención, detección y actuación frente al acoso laboral, en concordancia con la Ley 1010 de 2006.
- Prevención del estrés agudo y atención oportuna de eventos críticos.
- Capacitación en inteligencia financiera, orientada a la reducción de factores externos que impactan el bienestar emocional.
- Capacitación en primeros auxilios psicológicos, como herramienta básica para la atención inicial de situaciones de crisis.

 <b>E.S.E. Salud del Tundama</b> APOYO GESTION DEL TALENTO HUMANO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		AGTHpl05-180		 ACREDITACION EN SALUD
	SISTEMA DE GESTION MEJORAMIENTO CONTINUO Y GESTIÓN DE EVALUACIÓN Y CONTROL		VERSIÓN	5	
			FECHA DE APROBACIÓN	21/01/2026	
	<b>PLAN ESTRATEGICO GESTION TALENTO HUMANO</b>		<b>PÁG. 11 DE 15</b>		



Las necesidades identificadas a partir de esta medición se integran de manera articulada tanto en el Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos, como en el Plan Institucional de Capacitación, garantizando un abordaje integral, preventivo y correctivo, conforme a los principios de mejora continua, protección de la salud mental y promoción del bienestar laboral.

## 5. Gestión del conocimiento y formación de competencias de los colaboradores

En desarrollo de la Política de Talento Humano y en coherencia con los resultados obtenidos en la evaluación del cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación de la vigencia 2025, se realiza la proyección del Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2026, orientado al fortalecimiento de competencias técnicas, comportamentales y transversales del talento humano de la entidad.

- El Plan de Capacitación 2026 se estructura con base en:
- Los resultados del autodiagnóstico del MIPG en la Dimensión de Talento Humano.
- Las necesidades identificadas en las mediciones de riesgo psicosocial, clima organizacional y percepción de integridad.
- Los requerimientos derivados del Modelo de Atención Integral en Salud y de los procesos misionales y administrativos.
- Los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación del Departamento Administrativo de la Función Pública.

De esta manera, la gestión del conocimiento se consolida como un eje estratégico para garantizar el mejoramiento continuo del desempeño institucional, la humanización del servicio, la seguridad del paciente y el fortalecimiento de la cultura organizacional de la E.S.E. Salud del Tundama

 <b>E.S.E. Salud del Tundama</b> APOYO GESTION DEL TALENTO HUMANO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		AGTHpl05-180		
	SISTEMA DE GESTION MEJORAMIENTO CONTINUO Y GESTIÓN DE EVALUACIÓN Y CONTROL		VERSIÓN	5	
			FECHA DE APROBACIÓN	21/01/2026	
	PLAN ESTRATEGICO GESTION TALENTO HUMANO		PÁG. 12 DE 15		



	GESTION DEL TALENTO HUMANO												Codigo	AGTH/11-180		
	SISTEMA DE GESTION DE CALIDAD Y CONTROL INTERNO												Versión	5		
	PLAN DE CAPACITACION												FECHA DE APROBACION	15/01/2024		
TEMA	RESPONSABLE	AÑO 2026														
		ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE			
1. GARANTIZAR LA SOSTENIBILIDAD FINANCIERA DE LA INSTITUCION MEDIANTE LA EFICIENCIA EN LA GESTION DE LOS RECURSOS																
MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION	Lider de proyectos															
Formulario Único de Reporte y Avance de Gestión (FURAG)	Lider de proyectos															
Programa de transparencia y etica publica (PTEP)	Lider de proyectos															
Banco de Planes, Programas y Proyectos	Lider de proyectos															
ARTICULACION MIPG - SUA	Lider de proyectos															
Código de Buen Gobierno	Planeación organizacional															
2. ASEGURADOR, ATENCION CENTRADA EN EL USUARIO Y SU FAMILIA, SEGURIDAD DEL PACIENTE Y GESTIÓN DEL RIESGO																
Eje de atención centrada en el usuario y su familia: Política de prestación de servicios	Líder macroproceso misional															
Eje de atención centrada en el usuario y su familia: Modelo de atención	Líder macroproceso misional															
Manual de atención al usuario	Líder SIAU															
Manual de atencion a personas con Discapacidad	Líder SIAU															
Modelo de atención: Momento 2 (atención) - Trámite de PQRSF	Líder SIAU															
Procedimiento Eutanasia	Líder medicina															

Figura 4. Apartado cronograma Plan de Capacitación 2026



Despliegue de estrategias para el fortalecimiento del Programa de Humanización

Durante la vigencia 2026, el Plan Institucional de Capacitación contempla el despliegue y fortalecimiento del Programa de Humanización Institucional de la E.S.E. Salud del Tundama, como eje transversal para la prestación de servicios de salud con enfoque humanizado, seguro y centrado en la persona.

En este marco, se desarrollarán acciones orientadas a la implementación, socialización y apropiación del programa, mediante la divulgación de cápsulas informativas pedagógicas relacionadas con el Decálogo de Humanización, las líneas estratégicas del programa y su aplicación práctica en los diferentes procesos misionales, estratégicos y de apoyo de la entidad.

Así mismo, se dará continuidad al despliegue de actividades formativas y de sensibilización dirigidas a fortalecer la adherencia de los servidores públicos a los principios y valores institucionales, promoviendo comportamientos éticos, trato digno, comunicación asertiva y trabajo colaborativo, en coherencia con la cultura organizacional, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y los lineamientos del Sistema Obligatorio de Garantía de la Calidad en Salud.

Estas estrategias contribuirán al fortalecimiento del clima laboral, la satisfacción de los usuarios y el mejoramiento continuo de la calidad en la prestación de los servicios de salud, garantizando la

 <b>E.S.E. Salud del Tundama</b> APOYO GESTION DEL TALENTO HUMANO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		AGTHpl05-180		
	SISTEMA DE GESTION MEJORAMIENTO CONTINUO Y GESTIÓN DE EVALUACIÓN Y CONTROL		VERSIÓN	5	
			FECHA DE APROBACIÓN	21/01/2026	
	<b>PLAN ESTRATEGICO GESTION TALENTO HUMANO</b>		<b>PÁG. 13 DE 15</b>		

alineación del talento humano con el direccionamiento estratégico de la E.S.E. Salud del Tundama.

## 7. INDICADORES

### Seguimiento, evaluación y mejora continua



La trazabilidad al cumplimiento de la Resolución No. 0613 del 09 de septiembre de 2024, por medio de la cual se actualiza la Política de Talento Humano de la Empresa Social del Estado Salud del Tundama, se realizará mediante el seguimiento sistemático de los indicadores de gestión definidos para la dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, los cuales se encuentran parametrizados y disponibles para consulta, análisis y verificación en el software Sistema de Gestión Integral Almera.

El monitoreo de estos indicadores permitirá evaluar de manera periódica el nivel de implementación, efectividad y cumplimiento de las estrategias y acciones asociadas a la Política de Talento Humano, así como la identificación oportuna de brechas, riesgos y oportunidades de mejora, facilitando la toma de decisiones informadas por parte de la Alta Dirección y los responsables de proceso.

A continuación, se relacionan los indicadores definidos para el seguimiento y control:

Indicador	Periodicidad de medición
Adherencia Política de Talento Humano	Semestral
Cobertura de inducción	Semestral
Cobertura del plan de capacitación institucional	Mensual
Cobertura de reinducción	Semestral
Cumplimiento del plan de capacitación	Mensual
Cumplimiento del plan de inducción y reinducción	Mensual
Efectividad de las capacitaciones	Mensual
Identificación de cultura organizacional	Bienal
Impacto de las actividades de bienestar e incentivos	Anual
Satisfacción de la capacitación	Trimestral
Suficiencia de personal	Trimestral
Satisfacción Clima laboral	Bienal
Cumplimiento plan intervención cultura organizacional	Trimestral
Cumplimiento plan intervención clima organizacional	Trimestral
Evaluación de desempeño	Anual

Fuente. Elaboración propia indicadores Gestión Talento Humano

 <b>E.S.E. Salud del Tundama</b> APOYO GESTION DEL TALENTO HUMANO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		AGTHpl05-180		 Acreditación en Salud
	SISTEMA DE GESTION MEJORAMIENTO CONTINUO Y GESTIÓN DE EVALUACIÓN Y CONTROL		VERSIÓN	5	
			FECHA DE APROBACIÓN	21/01/2026	
	<b>PLAN ESTRATEGICO GESTION TALENTO HUMANO</b>		<b>PÁG. 14 DE 15</b>		

Los resultados obtenidos serán analizados en los espacios de seguimiento institucional definidos, tales como comités de gestión, comités de talento humano y reuniones de Alta Dirección, y constituirán insumo para la formulación, ajuste y fortalecimiento de los planes de mejora continua, en concordancia con el ciclo Planear – Hacer – Verificar – Actuar (PHVA).

Así mismo, la información generada soportará los procesos de auditoría interna, control institucional y requerimientos de los entes de vigilancia y control, garantizando transparencia, trazabilidad y coherencia con el direccionamiento estratégico, el Plan Estratégico de Talento Humano, el Plan Institucional de Capacitación y el Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos de la entidad.

## 8. DOCUMENTOS REFERENCIA

El presente Plan de Capacitación se formula y ejecuta en concordancia con los lineamientos normativos, técnicos y estratégicos vigentes en materia de gestión del talento humano en el sector público, así como con los instrumentos de planeación institucional, entre los cuales se destacan:

- **Plan Estratégico de Talento Humano (PETH), Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.**

Documento orientador que establece los lineamientos metodológicos y estratégicos para la planeación, gestión y desarrollo del talento humano en las entidades del Estado, en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

[https://www1.funcionpublica.gov.co/documents/418537/528603/Plan\\_estrategico\\_talento\\_humano\\_v3.pdf/20421c50-6793-3241-d1ce-d32456528ea8?t=1675195978532](https://www1.funcionpublica.gov.co/documents/418537/528603/Plan_estrategico_talento_humano_v3.pdf/20421c50-6793-3241-d1ce-d32456528ea8?t=1675195978532)


- **Plan Estratégico de Talento Humano (PETH), Empresa Social del Estado Pasto Salud E.S.E.**

Documento de referencia sectorial que permite identificar buenas prácticas y enfoques aplicables a la gestión del talento humano en Empresas Sociales del Estado, fortaleciendo la coherencia técnica y comparabilidad institucional.

<https://www.pastosaludese.gov.co/site/nuestra-entidad/estructura-administrativa/gestion-del-talento-humano/87-plan-estrategico-de-talento-humano/1333-plan-estrategico-de-talento-humano-2024>

Estos documentos constituyen insumos fundamentales para la estructuración, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan de Capacitación, garantizando su alineación con las políticas públicas de talento humano y con los principios de eficiencia, eficacia y mejora continua.



 <b>E.S.E. Salud del Tundama</b> APOYO GESTION DEL TALENTO HUMANO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		AGTHpl05-180	
	SISTEMA DE GESTION MEJORAMIENTO CONTINUO Y GESTIÓN DE EVALUACIÓN Y CONTROL		VERSIÓN	5
			FECHA DE APROBACIÓN	21/01/2026
	PLAN ESTRATEGICO GESTION TALENTO HUMANO		PÁG. 15 DE 15	



## 9. ANEXOS

Hacen parte integral del presente Plan de Capacitación los siguientes documentos, los cuales soportan su ejecución, seguimiento y control:

Plan de Acción del Comité de Gestión de Talento Humano, código EGPOf06-20, que contiene las actividades, responsables, cronogramas y mecanismos de seguimiento asociados a la implementación del Plan de Capacitación, en articulación con los demás planes del proceso de Gestión del Talento Humano.

Los anexos serán actualizados conforme a los resultados del seguimiento, las decisiones adoptadas en los comités institucionales y las directrices emitidas por la Alta Dirección, garantizando su coherencia con el ciclo PHVA y los requerimientos de los entes de control.

<b>Elaborado por:</b> Jenifer Angelica Tobo Vergara	<b>Cargo:</b> Líder de gestión de Talento Humano.	Fecha: 10/12/2018
<b>Actualizado por:</b> Julian Leonardo Niño Vivas	<b>Cargo:</b> Profesional Universitario Líder Gestión de Talento Humano y Humanización	Fecha: 21/01/2026 Firma: <i>Julian NV</i>
<b>Revisado por:</b> Mario Fernando Torres Manchego  Yamile Buitrago Peralta  Sandra Victoria Avendaño Merchán	<b>Cargo:</b> Líder Planeación Organizacional  Líder Gestión Jurídica  Líder Mejoramiento Continuo	Fecha: 21/01/2026 Firma: <i>[Signature]</i>  Firma: <i>[Signature]</i>  Firma: <i>[Signature]</i>
<b>Aprobado por:</b> Andrea Liliana Arias Perdomo	<b>Cargo:</b> Gerente	Fecha: 21/01/2026 Firma: <i>[Signature]</i>