

The background of the entire page is a photograph of the Hospital San Roque de El Copey. The building is a two-story white structure with several windows. In the foreground, there is a landscaped area with low-lying plants and a circular flower bed. The text is overlaid on the upper half of the image.

**PLAN ANUAL DE SEGURIDAD Y
SALUD EN EL TRABAJO**

**E.S.E HOSPITAL SAN ROQUE
DE EL COPEY
2026**

TABLA DE CONTENIDO

1. Introducción
2. Objetivos
 - 2.1. Objetivo General
 - 2.2. Objetivos Específicos
3. Marco Normativo
4. Alcance
5. Direccionamiento Estratégico
 - 5.1. Misión
 - 5.2. Visión
 - 5.3. Valores
 - 5.4. Principios éticos
 - 5.5. Objetivos Institucionales
6. Desarrollo
 - 6.1. Plan de bienestar e incentivos
 - 6.2. Plan institucional de capacitaciones
 - 6.3. Plan de seguridad y salud en el trabajo
 - 6.4. Plan de previsión de recursos humanos
 - 6.5. Plan anual de vacantes
7. Evaluación

1. INTRODUCCIÓN

El Plan Estratégico de talento humano tiene como propósito la alineación de la estrategia de la entidad, consignadas en los Planes del área de talento humano.

Para el logro de prácticas más efectivas y del direccionamiento estratégico en el Hospital San Roque de El Copey ESE, se elabora el Plan Estratégico de Talento Humano, el cual tiene como objetivo la alineación de los principios organizacionales con la satisfacción de sus colaboradores integrando sus símbolos, la historia, fortaleciendo una identidad más estructurada, un territorio propio, coherencia, dispositivos de socialización y control más desarrollados.

En el plan se evidencia la misión, visión, los principios y valores corporativos, los objetivos, código de integridad, entre otros, lo que permite enmarcar posteriormente el Plan estratégico de Recursos Humanos.

Para la elaboración de dicho plan, se realiza un diagnóstico interno, el cual permite evidenciar tanto las fortalezas como las debilidades en materia de recurso humano, al igual que se establecen las estrategias, para alinearlas con las de la entidad y con los planes y programas de talento humano, se define el plan operativo, lo que permitirá el logro de los objetivos tanto institucionales como el de su recurso humano.

2. OBJETIVO

2.1. OBJETIVO GENERAL

Promover los programas orientados al desarrollo del Talento Humano, el mejoramiento continuo y la calidad de vida de los funcionarios en el marco de la normatividad vigente.

2.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Actualizar el plan de vacantes, identificando las vacancias definitivas, sus requisitos y forma de provisión.

- Actualizar el Plan de Previsión de Talento Humano, con el fin de racionalizar y planear de manera técnica y económica los procesos de selección y contar con información actualizada sobre el flujo de ingresos y egresos de los servidores públicos.
- Fortalecer los conocimientos y habilidades del talento humano al servicio de I, a que contribuyan al mejoramiento de las competencias individuales y grupales, la calidad de vida, así como al cumplimiento de la misión y visión de la Entidad.
- Hacer del Plan de Bienestar e Incentivos una herramienta estratégica al interior de la e.s.e, a través de la cual se genere desarrollo en todos los ámbitos de la vida de los funcionarios, con el fin de fortalecer las competencias comportamentales comunes que permitan llegar al logro de las metas estratégicas de la entidad, aportando al éxito organizacional.

3. MARCO NORMATIVO

NORMA	DESCRIPCIÓN
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 1083 de 2015	“Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.
Ley 100 de 1993.	“Por la cual se crea el sistema general de seguridad social en salud y se adoptan otras disposiciones”.
Decreto 1567 de 1998	“Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”.
Resolución 390 de 2017.	“Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación”.

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”.
Resolución 0312 de 2019	“Por el cual se definen los estándares mínimos del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo”
Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión de 2021.	Cuyo Objetivo es brindar los elementos fundamentales para que las entidades públicas implementen el Modelo de manera adecuada y fácil.

4. ALCANCE

El procedimiento inicia con la definición, documentación y consolidación de las estrategias a considerar en el Plan Estratégico del Talento Humano, continúa con la revisión y aprobación para luego ser publicado y divulgado en la página oficial de la entidad, finaliza con la gestión y seguimiento a la gestión de los planes que conforman el Plan Estratégico del Talento Humano (PETH).

5. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

5.1 MISIÓN

Prestar servicios de salud con enfoque promocional preventivo familiar, comunitario, diferencial y humanizado durante todo el ciclo de vida, basados en los principios de calidad, igualdad, ética y seguridad, fomentando el desarrollo institucional, el bienestar del talento humano y de la comunidad en armonía con el medio ambiente.

5.2 VISIÓN

Para el año 2025, seremos una institución líder en la atención en salud en el Departamento de Boyacá, ampliando su portafolio de servicios, en respuesta a las necesidades de salud de la población, logrando un reconocimiento por la

calidad, humanización e innovación en la prestación de los servicios, a través del mejoramiento continuo y la óptima administración de los recursos.

5.3 VALORES

- 1 Justicia: Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas.
- 2 Diligencia: Cumpló con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera, “con eficacia + eficiencia: efectividad”.
- 3 Respeto: Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.
4. Honestidad: Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, siempre favoreciendo el interés general.
- 5 compromiso: Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público, estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.

5.4 PRINCIPIOS ETICOS

- Garantizamos una atención segura, equitativa, participativa y humanizada a nuestros usuarios.
- Garantizamos un entorno laboral favorable para la promoción del bienestar del cliente interno.
- Velamos por el cuidado de la salud para el mejoramiento, bienestar y calidad de vida de la población.
- Trabajamos con transparencia, ética y compromiso.
- Cuidamos la vida con dedicación, amor y alegría
- Estamos comprometidos con el desarrollo sostenible
- Los bienes públicos son sagrados

- La gestión institucional se enmarca en la excelencia, la eficiencia y la eficacia
- Garantizamos una atención segura, equitativa, participativa y humanizada a nuestros usuarios

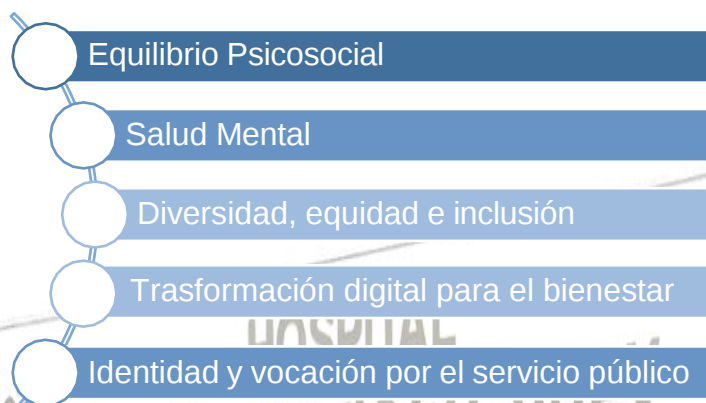
5.5 OBJETIVOS INSTITUCIONALES

- Desarrollar una estructura y modelo operativo eficiente, que garantice la sostenibilidad financiera para el logro de las estrategias.
- Ofertar servicios de salud oportunos, dando cumplimiento al sistema obligatorio de garantía en la calidad en salud.
- Ofertar un portafolio de servicios con tarifas competitivas.
- Garantizar un modelo de atención primaria en salud integral y seguro, que incluya alternativas de renovación tecnológica y de infraestructura.
- Prestar servicios de salud que satisfagan de manera óptima las necesidades y expectativas de la población.
- Garantizar los mecanismos de participación ciudadana en el desarrollo organizacional
- Vincular, capacitar y mantener el mejor talento humano garantizando la seguridad y salud en el trabajo.
- Propender por el desarrollo del programa de hospital sostenible.

6. DESARROLLO

6.1 PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS

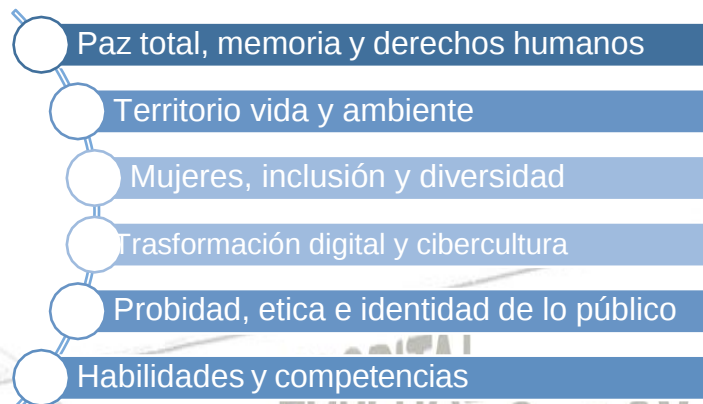
La implementación de un Plan de Bienestar Social e Incentivos en la Función Pública se presenta como una medida crucial en la búsqueda de un entorno laboral óptimo y eficiente. Esta iniciativa no solo contribuye al bienestar individual de los empleados, sino que también impacta de manera positiva en el desempeño general de la entidad. Dicho plan está encaminado de acuerdo a los ejes que enmarca la Función Pública, los cuales son:



- Área de la identificación: donde se busca hacer que el trabajador del Hospital San Roque de El Copey E.S.E, tenga sentido de pertenencia por su institución , reforzando la ruta de valores y clima organizacional.
- Area de Reconocimiento: Es aca donde se exalta la labor de los trabajadores, por medio de incentivos pecuniarios y no pecuniarios.
- Area de la Salud: Reconociendo que la salud es un factor importante para el correcto desarrollo de las labores, se proyectan una serie de actividades encaminadas a la salud fisica y mental.
- Area de la Familia: Para la E.S.E es primordial que sus trabajadores tengan calidad de vida laboral y personal, por lo cual se integran actividades enfocadas en el buen uso del tiempo en familia.
- Area de la Amistad: Con el fin de mejorar el clima organizacional en la institución se proyectan actividades de integración.

6.2 PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

La implementación de Plan Institucional de Capacitación en la E.S.E es fundamental por diversas razones, que van desde el mejoramiento de la eficiencia y la calidad del servicio público hasta el desarrollo profesional y personal de los empleados. Dicho plan está encaminado de acuerdo a los ejes que enmarca la Función Pública, los cuales son:



6.3 PLAN DE TRABAJO ANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

La implementación del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo no solo es una medida legal, sino también un pilar fundamental para crear entornos laborales seguros, saludables y sostenibles. Este plan no solo cumple con las normativas, sino que también refleja el compromiso de la entidad con el bienestar integral de los trabajadores. Este Plan está basado de acuerdo a los ejes que enmarca la Función Pública, los cuales son

- Gestionar adecuadamente los recursos asignados para el desarrollo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Fortalecer los conocimientos en seguridad y salud en el trabajo acorde a los peligros y riesgos presentes en cada una de las tareas, mediante la implementación del Plan Anual de Capacitación

- Implementar las medidas de prevención y control de acuerdo a la identificación de peligros, evaluación y elaboración de los riesgos mediante inspecciones y evaluaciones del puesto de trabajo.
- Evaluar el cumplimiento de los requisitos legales aplicables en materia de riesgos laborales al Hospital San Roque de El Copey E.S.E.

6.4 PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

El Plan de Previsión del Recurso Humano en el Hospital San Roque de El Copey E.S.E, tiene como objetivo elaborar estrategias anuales de planificación técnica y económica. Esto busca garantizar la disponibilidad de personal con la capacidad necesaria para desempeñar los roles dentro de la entidad

6.5 PLAN ANUAL DE VACANTES

Detectar las necesidades actuales de personal en las distintas áreas del Hospital San Roque de El Copey E.S.E, y establecer los mecanismos para cubrir los puestos que, por diversas situaciones administrativas, se encuentren tanto en vacancia temporal como definitiva durante el año 2026.

7. EVALUACIÓN

Los mecanismos desarrollados para evaluar la Gestión Estratégica de Talento Humano son los siguientes:

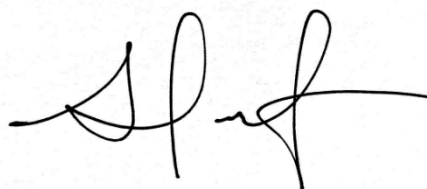
- Autodiagnóstico: Es un instrumento que permite a la entidad conocer el estado de las políticas, a partir de un ejercicio de autovaloración que puede ser desarrollado en el momento en que cada entidad lo considere pertinente. El Hospital San Roque de El Copey E.S.E, efectuará esta actividad de manera anual.
- Planeación: Se realizará a través de la evaluación de los indicadores definidos en cada uno de los planes que lo integran, a los cuales se les realizará una medición

trimestral de cumplimiento de las metas e indicadores programados para la vigencia.

- FURAG: (Formato Único de Reporte de Avance de la Gestión): La herramienta de FURAG II facilita la recopilación y presentación de información clave sobre el progreso y rendimiento en la gestión. Permite una evaluación total de las actividades, metas y resultados alcanzados en el periodo avalado y además permite generar estrategias de mejoramiento.

Al presente plan se anexan de manera integral los planes de:

- Plan de Bienestar e Incentivos
- Plan Institucional de Capacitación
- Plan de trabajo anual de seguridad y salud en el trabajo
- Plan de previsión de recursos humanos
- Plan anual de vacantes



HECTOR FAVIO VARGAS RODRIGUEZ
Gerente