



# **ESE Hospital** **San Juan de Dios** Santa Fe de Antioquia

**PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO**

CLAUDIA MARIA CALDERON RUEDA

**GERENTE**

DORA ESLEY BEDOYA HENAO

CAROLINA MARTÍNEZ

**PROFESIONAL UNIVERSITARIO TALENTO HUMANO PROFESIONAL APOYO TALENTO  
HUMANO**

**2024**

## TABLA DE CONTENIDO

<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	4
<b>1. GENERALIDADES</b> .....	6
<b>2. MARCO LEGAL</b> .....	7
<b>3. ALCANCE:</b> .....	13
<b>4. OBJETIVO GENERAL:</b> .....	16
<b>5. OBJETIVOS ESPECIFICOS:</b> .....	17
<b>6. PROPÓSITO:</b> .....	18
<b>7. COMPONENTES:</b> .....	18
<b>8. AMBITO DE APLICACIÓN:</b> .....	18
<b>9. RESPONSABLE:</b> .....	19
<b>10. MARCO CONCEPTUAL:</b> .....	20
<b>11. POLITICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO:</b> .....	21
<b>12. PREVIO A LA PLANEACION DE LA GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO</b> .....	21
<b>12.1 Datos actualizados y confiables con análisis:</b> .....	22
<b>12.2 Disposición de Información</b> .....	22
<b>12.3 Caracterización de los Servidores</b> .....	22
<b>12.4 La caracterización de los empleos:</b> .....	23
<b>12.5 Proceso de Planeación del Recurso Humano:</b> .....	30
<b>13. FORMULACIÓN DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL RECURSO HUMANO</b> .....	32
<b>13.1 Definición de la Misión y Visión del Grupo de Trabajo de Talento Humano</b> 32	
<b>13.2 Diagnóstico de la Situación Actual de Talento Humano</b> .....	32
<b>13.3 Fases de formulación estratégica de Talento Humano:</b> .....	38
<b>13.4 Fase 1. Ingreso</b> .....	39
<b>13.4.1 Vinculación:</b> .....	39
<b>13.4.2 Inducción:</b> .....	39
<b>13.5 Fase 2: Permanencia:</b> .....	40



**PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO**

**CÓDIGO: TH-TH-PN-08**

**VERSIÓN: 02**

**FECHA: ENERO 2024**

**PÁGINA 3 DE 45**

<b>13.5.1 Formación y Capacitación:</b> .....	<b>40</b>
<b>13.5.2 Evaluación de Desempeño:</b> .....	<b>40</b>
<b>13.5.3 Calidad de Vida Laboral:</b> .....	<b>41</b>
<b>13.5.4 Reinducción:</b> .....	<b>41</b>
<b>13.6 Fase 3: Retiro</b> .....	<b>41</b>
<b>14. PLANEACIÓN Y PROGRAMAS DE TALENTO HUMANO 2024.</b> .....	<b>42</b>
<b>14.1 . Plan Anual de Vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos:</b> .....	<b>42</b>
<b>14.2 . Plan de Bienestar e incentivos</b> .....	<b>42</b>
<b>14.3 . Plan Institucional de Capacitación.</b> .....	<b>43</b>
<b>15. CONTROL DE CAMBIOS</b> .....	<b>45</b>

	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO: TH-TH-PN-08</b>
		<b>VERSIÓN: 02</b>
		<b>FECHA: ENERO 2024</b>
		<b>PÁGINA 4 DE 45</b>

## INTRODUCCIÓN

La ESE Hospital San Juan de Dios de Santa Fe de Antioquia, como entidad de derecho público se ve enfrentada constantemente a distintos retos y desafíos en virtud de los cambios del mundo actual y el permanente desarrollo tecnológico, lo cual redundo en mayor y mejor demanda de servicio por parte de la ciudadanía; esto, aunado a las tendencias políticas, sociales y económicas, las cuales requieren de una fuerza de trabajo idónea en el marco del desarrollo y la motivación que permita no solo atraer los mejores servidores, sino que además se logre estimularlos y retenerlos, para lo cual se requiere implementar políticas solidas de estímulos que agreguen valor a la gestión del recurso más importante de toda la organización, sus servidores.

Es así como, en el marco de la planeación estratégica de la ESE Hospital San Juan de Dios de Santa Fe de Antioquia, además de orientar la gestión al cumplimiento a los objetivos estratégicos alineados al Plan de Desarrollo, en concordancia con lo que persigue el MIPG: mejor calidad y cubrimiento de los servicios del Estado y con el objetivo institucional “ Incrementar el nivel de competencia, integridad, seguridad y satisfacción de los colaboradores, mediante el desarrollo de un proceso de gestión humana eficaz y eficiente, que facilite el logro de los propósitos institucionales. “ La Planeación Estrategia del Talento Humano para la vigencia 2024, se enfoca en agregar valor a las actividades del Ciclo de Vida del Talento Humano, a través del desarrollo o fortalecimiento de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida, de tal manera que esto redunde en su motivación y compromiso, que conlleve a la prestación de servicios acorde con la demanda de la ciudadanía y en aras de contribuir a factores determinantes para mejorar la productividad y lograr en coherencia una mejora continua en la calidad de vida de nuestro talento humano.

El plan se encuentra articulado con las 7 dimensiones que tiene el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, y se refuerza en la Política de Integridad planteada en este modelo, que busca en cada servidor, el compromiso de ejercer a cabalidad su labor frente al Estado con unos valores que lo diferencian y lo orientan a identificar el valor y la ética como parte de los principios de cada uno de los colaboradores, de tal manera que genere confianza en la ciudadanía en todos los aspectos como son la entrega de servicios a cargo de la entidad y la integralidad inmersa en la cultura organizacional, para lo cual la ESE Hospital San Juan de Dios de Santa Fe de Antioquia, fortalecerá y desarrollará actividades

	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO: TH-TH-PN-08</b>
		<b>VERSIÓN: 02</b>
		<b>FECHA: ENERO 2024</b>
		<b>PÁGINA 5 DE 45</b>

pedagógicas e informativas con temas asociados a integridad, logrando un impacto en la cultura organizacional a través de la gestión del cambio hacia la excelencia.

Así mismo, es necesario considerar en el Plan Estratégico del Talento Humano, los atributos de calidad que se deben tener en cuenta en el proceso de vinculación de los servidores a la ESE Hospital San Juan de Dios de Santa Fe de Antioquia, entre otras, gestionado de acuerdo con las prioridades fijadas en la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación del MIPG, vinculaciones a través del mérito, de acuerdo con los perfiles y competencias definidos para atender las prioridades estratégicas y satisfacer las necesidades de los grupos de valor.

De esta manera, los servidores de la ESE Hospital San Juan de Dios de Santa Fe de Antioquia deben ser conocedores de las políticas institucionales, del direccionamiento estratégico y la planeación, de los procesos de operación y de su rol fundamental dentro de la Entidad, fortalecidos en sus conocimientos y competencias, de acuerdo con las necesidades institucionales, comprometidos en llevar a cabo sus funciones con atributos de calidad en busca de la mejora y la excelencia.

Para que lo anterior sea posible, es necesario que las condiciones laborales de los servidores de la ESE Hospital San Juan de Dios de Santa Fe de Antioquia, se enmarquen en un adecuado ambiente de trabajo para lograr la prevención del riesgo laboral, pero también es indispensable que por su parte haya el compromiso del autocuidado, todo esto, con el fin de generar la satisfacción de sus necesidades y las de su grupo familiar, que contribuyan al mejoramiento continuo de su calidad de vida, dentro de las políticas de talento humano.

Finalmente y no menos importante, respecto al componente de capacitación, es necesario fortalecer los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos de los servidores de la ESE Hospital San Juan de Dios de Santa Fe de Antioquia, para lo cual se ha construido el Plan Institucional de Capacitación – PIC, a través de los cuatro ejes temáticos establecidos por el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030, (eje 1: Gestión del Conocimiento y la Innovación, eje 2: Creación de Valor Público, eje 3: Transformación Digital, eje 4: Probidad y ética en lo público).

	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO: TH-TH-PN-08</b>
		<b>VERSIÓN: 02</b>
		<b>FECHA: ENERO 2024</b>
		<b>PÁGINA 6 DE 45</b>

## 1. GENERALIDADES

El Decreto 1499 de 2017 actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) del que trata el Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, y estableció que el nuevo Sistema de Gestión, debe integrar los anteriores sistemas de Gestión de Calidad y de Desarrollo Administrativo, con el Sistema de Control Interno e hizo extensiva su implementación deferencial a las entidades territoriales.

De esta manera, MIPG es un marco de referencia diseñado para que las entidades que ejecuten y hagan seguimiento a su gestión para el beneficio del ciudadano. No pretende generar nuevos requerimientos, sino facilitar la gestión integral de las organizaciones a través de guías para fortalecer el talento humano, agilizar las operaciones, fomentar el desarrollo de una cultura organizacional sólida y promover la participación ciudadana, entre otros.

Es así como que la principal dimensión que contempla MIPG es el Talento Humano y de hecho, identificándolo como el corazón del modelo; esto hace que cobre aún más relevancia adelantar la implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) y la apuesta por seguir avanzando hacia la consolidación de una mayor eficiencia de la administración pública, pues son finalmente los servidores públicos los que lideran, planifican, ejecutan y evalúan todas las políticas públicas.

La Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano proporciona orientaciones respecto a la política de Gestión Estratégica de Talento Humano en las entidades desde un enfoque sistémico, basado en procesos. Se describe el ciclo de calidad (Planear, Hacer, Verificar, Actuar – PHVA) del talento humano, para luego profundizar en la planeación del proceso y en el ciclo de vida del servidor público en la Entidad

Finalmente, la ESE Hospital San Juan de Dios de Santa Fe de Antioquia, enfoca sus esfuerzos en el conocimiento, valoración, interiorización y vivencia del grado de madurez, que, de acuerdo con el autodiagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano, se encuentra en la fase de “Consolidación”, lo que impone continuar con las buenas prácticas, desarrollando los estándares propuestos.

## 2. MARCO LEGAL

A continuación, se relaciona la normativa que fundamenta la implementación de los procedimientos y actividades del Grupo de Gestión Humana:

Normatividad	Aplicación Específica	Tema relacionado con la Norma
Decreto Ley 2400 del 19 de septiembre de 1968	“Por el cual se modifican las normas que regulan la administración del personal civil y se dictan otras disposiciones.”	Proceso de Administración de Personal.
Decreto 1661 del 27 de junio de 1991	Modifica el régimen de prima técnica, se establece un sistema para otorgar estímulos especiales a los mejores empleados oficiales.	Talento Humano
Ley 100 del 23 de diciembre de 1993	Por la cual se crea el Sistema de Seguridad Social y se exponen las Generalidades de los Bonos pensionales.	Certificación de Bono Pensional
Decreto 1299 de 1994	Por el cual se dictan las normas para la emisión, redención y demás condiciones de los bonos pensionales. Normas emisión bonos pensionales.	Normas emisión bonos pensionales
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos Para los Empleados del Estado.	Plan Institucional de Capacitación – Programa de Bienestar -
Ley 581 del 31 de mayo de 2000	<b>Por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de</b>	Proceso de Vinculación de Personal.

	<p><b>las diferentes ramas y órganos del poder público, de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Nacional y se dictan otras disposiciones.</b></p>	
Decreto 2279 del 11 de agosto de 2003	<p>Por medio de la cual se reglamenta parcialmente el parágrafo del artículo 54 de la Ley 100 de 1993, adicionado por el artículo 21 de la Ley 797 de 2003. CALCULOS ACTUARIALES.</p>	Certificación de Bonos Pensionales.
Acuerdo No. 008 del 30 de agosto de 2022.	<p>Establece la Planta de Personal de la ESE Hospital San Juan de Dios de Santa Fe de Antioquia</p>	Talento Humano
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	<p>Expide normas que regulan el Empleo Público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. (Establece el Plan de Vacantes y el Plan de Previsión de Empleos).</p>	Talento Humano
Ley 1010 del 23 de enero de 2006	<p>Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.</p>	Talento Humano
Decreto 2177 del 29 de junio de 2006.	<p>Establece modificaciones a los criterios de asignación de prima técnica y se dictan otras disposiciones sobre prima técnica.</p>	Talento Humano

Ley 1064 del 26 de julio de 2006	Dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la ley general de la educación	Plan Institucional de Capacitación.
Ley 1221 de 16 de julio de 2008	Establece Normas para promover y regular el Teletrabajo.	Programa de Bienestar
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)	Plan Institucional de Capacitación Programa de Bienestar
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015.	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).	Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
Ley 1811 del 21 de octubre de 2016	Otorga Incentivos para Promover el uso de la bicicleta en el Territorio Nacional.	Programa de Bienestar
Acuerdo 617 de 2018	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.	Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño
Acuerdo 816 de 2016	Lineamientos sistemas propios Empleados de carrera y en periodo de prueba.	Lineamientos de la CNSC para Sistemas Propios de Evaluación de Desempeño.

Mediante Resolución No. 20161000022145 de 2016	La Comisión Nacional del Servicio Civil Modifica la Resolución No. 2590 de 2010 por la cual se aprueban indefinidamente los Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño Laboral Aprobados.	Lineamientos de la CNSC para Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño.
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.	Talento Humano
Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017	Modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015	Talento Humano
MIPG.	Manual Operativo Dimensión No.1	Talento Humano
GETH	Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano	Talento Humano
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.	Sistema De Gestión En Seguridad y Salud En El Trabajo (SG- SST)
Resolución 390 del 30 de mayo de 2017 Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores p	Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos.	Plan Institucional de Capacitación

Ley 1857 del 26 de julio de 2017	Modifica la Ley 1361 de 2009 (Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia), para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia.	Programa de Bienestar Social.
Decreto 2011 de 2017	Por la cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector publico	Vinculación Discapacidad.
Resolución No. 057 del 30 de enero de 2023	Adopta Sistema Tipo de EDL para la vigencia 2023 - 2024.	Evaluación de Desempeño Laboral
Resolución No. 055 del 22 de enero de 2024	Adopta Sistema Tipo de EDL para la vigencia 2024. – 2025.	Evaluación de Desempeño Laboral
Comunicado No. 007 del 02 de febrero de 2023	Conforma Comisión Evaluadora para la Vigencia 2023	Evaluación de Desempeño Laboral
Comunicado del 29 de enero de 2024	Conforma Comisión Evaluadora para la Vigencia 2024	Evaluación de Desempeño Laboral
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	Planes y Programas
Decreto 1299 de 2018	Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único	MIPG

	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	
Decreto 726 del 26 de abril de 2018	Por el cual se modifica el Capítulo 2 del Título 9 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1833 de 2016, que compila las normas del Sistema General de Pensiones y se crea el Sistema de Certificación Electrónica de Tiempos Laborados (CETIL) con destino al reconocimiento de prestaciones pensionales	Certificación de Bono Pensional
Decreto 815 de 2018	Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.	Competencias
Ley 1952 del 28 de enero de 2019	Por medio de la cual se expide el Código General Disciplinario se derogan la Ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la Ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario.	Derecho Disciplinario.

	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	CÓDIGO: TH-TH-PN-08
		VERSIÓN: 02
		FECHA: ENERO 2024
		PÁGINA 13 DE 45

Ley 2094 del 29 de junio de 2021	Por medio de la cual se reforma la Ley 1952 de 2019 y se dictan otras disposiciones.	Derecho Disciplinario.
Acuerdo 09 del 30 de agosto de 2022 y demás normas que lo modifiquen.	Manual de Funciones y Competencias Laborales	Manual de Funciones y Competencias Laborales

**Normatividad Interna:**

Acuerdo No. 08 Del 30/08/2022: “Por Medio Del Cual Se Modifica La Planta De Personal De La Empresa Social Del Estado Hospital San Juan De Dios Del Municipio De Santa Fe De Antioquia Y Se Dictan Otras Disposiciones”.

Acuerdo No. 09 del 30/08/2023: “Por Medio Del Cual Se Ajusta El Manual Especifico De Funciones Y De Competencias Laborales Para Los Empleos De La Planta De Personal De La Empresa Social Del Estado Hospital San Juan De Dios De Santa Fe De Antioquia”.

Acuerdo No. 002 Del 31/01/2023: “Por Medio Del Cual Se Modifica La Planta De Personal De La Empresa Social Del Estado Hospital San Juan De Dios Del Municipio De Santa Fe De Antioquia Y Se Crea Un Empleo”

Acuerdo No. 05 Del 06/06/2023: “Por Medio Del Cual Se Modifica La Planta De Personal De La Empresa Social Del Estado Hospital San Juan De Dios Del Municipio De Santa Fe De Antioquia - Antioquia, Se Crean Cuatro (4) Empleos Y Se Ajusta El Manual Específico De Funciones Y Competencias Laborales De La ESE Adoptado Por El Acuerdo No. 09 Del 30 De agosto De 2022

Acuerdo No. 006 del 06/06/2023: “Por medio de la cual se hace un incremento salarial”

Acuerdo No. 011 del 28/11/202: “Por Medio Del Cual Se Modifica La Planta De Personal De La Empresa Social Del Estado Hospital San Juan De Dios Del Municipio De Santa Fe De Antioquia - Antioquia, Se Crean Diez (10) Empleos, Se Suprime Un (1) Empleo Y Se Ajusta El Manual Específico De Funciones Y Competencias Laborales De La ESE Adoptado Por El Acuerdo No. 09 Del 30 De agosto De 2022”

	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO: TH-TH-PN-08</b>
		<b>VERSIÓN: 02</b>
		<b>FECHA: ENERO 2024</b>
		<b>PÁGINA 14 DE 45</b>

Acuerdo No. 013 del 14/12/2023: “Por Medio Del Cual Se Modifica La Planta De Personal De La Empresa Social Del Estado Hospital San Juan De Dios Del Municipio De Santa Fe De Antioquia - Antioquia, Se Suprime Un (1) Empleo Y Se Ajusta El Manual Especifico De Funciones Y Competencias Laborales De La Ese Adoptado Por El Acuerdo No. 09 Del 30 De agosto De 2022”

	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO: TH-TH-PN-08</b>
		<b>VERSIÓN: 02</b>
		<b>FECHA: ENERO 2024</b>
		<b>PÁGINA 15 DE 45</b>

### 3. ALCANCE:

El Plan Estratégico de Talento Humano de la ESE Hospital San Juan de Dios de Santa Fe de Antioquia, inicia con la detección de necesidades de cada uno de los componentes (Bienestar, capacitación, incentivos, provisión, vacantes y SGSST) y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en el mismo.

De acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad, definidas en el marco del Direccionamiento Estratégico, el Plan Estratégico de Talento Humano aplica a todos los servidores de la Empresa Social del Estado Hospital San Juan de Dios de Santa Fe de Antioquia, beneficiándolos y favoreciéndolos en cada uno de los planes y programas contenidos en este documento. Se aplica a toda la población de nuestro talento humano: Servidores públicos de periodo, de carrera, libre nombramiento y remoción, provisionales, trabajadores oficiales, y es extensivo a la población de colaboradores y terceros (Plan de seguridad y salud), teniendo en cuenta las partes interesadas que interactúan de manera permanente y se puedan impactar con las acciones de Talento Humano, según aplique de acuerdo con la normatividad establecida.

El Plan Estratégico de Talento Humano identifica las necesidades de personal, iniciando con la vinculación y pasando por todas las etapas en la entidad hasta la desvinculación del servidor.

En el marco del Decreto 1499 de 2017, donde se establece el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, se concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y como el gran factor de éxito que les facilita la gestión y el logro de objetivos y resultados. El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos.

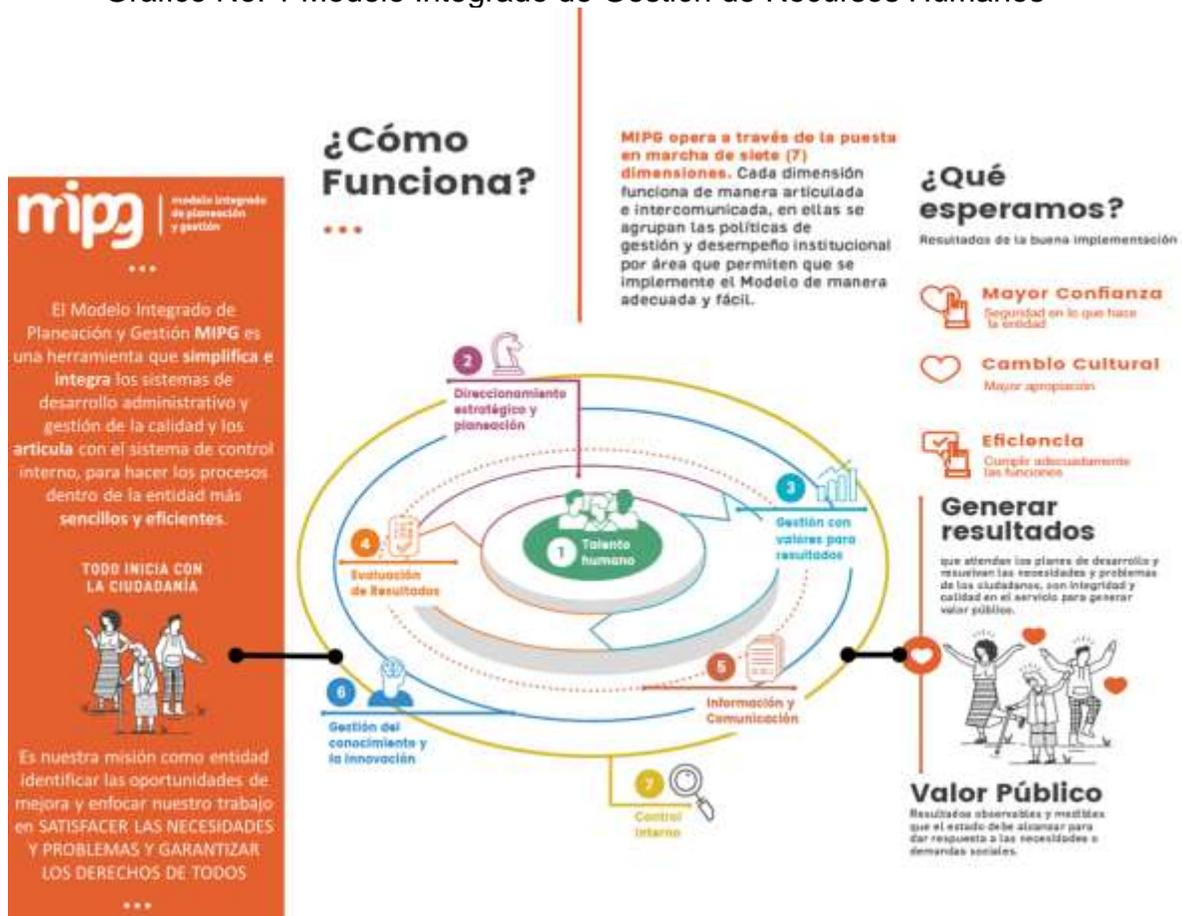
Por tanto, la Gestión Estratégica del Talento Humano - GETH exige la alineación de las prácticas de talento humano con los objetivos y con el propósito fundamental de la entidad. Para lograr una GETH se hace necesario vincular desde la planeación al talento humano, de manera que esa área pueda ejercer un rol estratégico en el desempeño de la entidad, por lo que requiere del apoyo y compromiso de la Alta Dirección.

La planeación del talento humano debe alinear al personal con la estrategia institucional. Para lograr que este objetivo se desarrolle correctamente, es necesario que esta articulación se realice con el direccionamiento estratégico de la Entidad, es decir con la misión, visión, objetivos institucionales, planes y proyectos. Todo lo anterior parece indicar que en la medida en que el empleo público implemente mejoras que produzcan

	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO: TH-TH-PN-08</b>
		<b>VERSIÓN: 02</b>
		<b>FECHA: ENERO 2024</b>
		<b>PÁGINA 16 DE 45</b>

evolución en el índice de desarrollo del servicio civil, eso se podrá reflejar en la efectividad del gobierno y en el control de la corrupción en el mediano plazo. Puede plantearse que esto sucederá en tanto se conciba un modelo integrado de gestión estratégica de talento humano (ver Gráfico No. 2) que articule los elementos necesarios para obtener los resultados esperados.

Gráfico No. 1 Modelo Integrado de Gestión de Recursos Humanos



Fuente. Guía de Gestión Estratégica de Talento Humano GETH, DAFP 2018

#### 4. OBJETIVO GENERAL:

Determinar las acciones a seguir para gestionar adecuadamente el Talento Humano de la ESE Hospital San Juan de Dios de Santa Fe de Antioquia, a través del ciclo de vida del Servidor Público (ingreso, desarrollo y retiro)

	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO: TH-TH-PN-08</b>
		<b>VERSIÓN: 02</b>
		<b>FECHA: ENERO 2024</b>
		<b>PÁGINA 17 DE 45</b>

Articulando la Planeación del Recurso Humano a la Planeación Organizacional en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG; de acuerdo con las prioridades estratégicas de la Entidad, orientando las acciones al cumplimiento de la misión, visión y los objetivos de la ESE promoviendo el trabajo digno y el fortalecimiento institucional.

## **5. OBJETIVOS ESPECIFICOS:**

Gestionar el ingreso y retiro de los(as) servidores(as) públicos de la Empresa Social del Estado Hospital San Juan de Dios de Santa Fe de Antioquia, manteniendo un estimado de los empleos vacantes, garantizando el cubrimiento de dichas vacantes y, racionalizando la Oferta de Empleo Público, atendiendo las disposiciones legales vigentes; lo cual permitirá que la ESE cuente con el personal humano idóneo, competente y necesario para su correcto funcionamiento.

Promover el desarrollo del Talento Humano de la Empresa Social del Estado Hospital San Juan de Dios de Santa Fe de Antioquia, por medio de acciones de Capacitación, Incentivos, Seguridad y Salud en el Trabajo, promoviendo en crecimiento integral; lo cual permitirá contar con funcionarios competentes, íntegros y comprometidos con la entidad.

Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acorde con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados, para un óptimo rendimiento.

Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores públicos de la Entidad y su desempeño laboral, generando estrategias de reconocimiento, esparcimiento e integración familiar, a través de programas de bienestar que fomenten el desarrollo integral y actividades que satisfagan las necesidades de los servidores, de sus familias, y el modelo de cultura organizacional.

Promover estrategias desde la gestión del talento humano con el fin de apropiar el código de integridad, de manera transversal, a través de cada uno de los valores institucionales acogidos por la Empresa Social del Estado Hospital San Juan de Dios de Santa Fe de Antioquia.

Definir e implementar las pautas y criterios para anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el desempeño de las actividades de los servidores.

	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO: TH-TH-PN-08</b>
		<b>VERSIÓN: 02</b>
		<b>FECHA: ENERO 2024</b>
		<b>PÁGINA 18 DE 45</b>

Monitorear el proceso de evaluación del desempeño de los servidores con relación al logro de las metas y objetivos institucionales, en el marco de las funciones asignadas, garantizando la buena prestación del servicio público, generando acciones de retroalimentación y trabajo conjunto en doble vía (evaluadores vs evaluados).

Elevar los niveles de eficacia, eficiencia y satisfacción de los servidores en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de las metas institucionales a través de espacios de reconocimiento (incentivos), que se otorgan de manera individual y grupal.

Mantener la planta optima que requiere el Hospital para el cumplimiento de su misión y que permita la continuidad en la prestación del servicio.

Establecer acciones que establezcan las diferentes actividades relacionadas con los componentes (Planes Operativos) del Proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano, incorporando los lineamientos establecidos por la Función Pública y así como que la principal dimensión que contempla MIPG.

## **6. PROPÓSITO:**

Establecer estrategias para fortalecer los conocimientos, aptitudes y habilidades del talento humano contribuyendo a mejorar las condiciones de vida y su desempeño laboral conservando un entorno laboral saludable, seguro, dinámico, flexible, así permitiendo que los colaboradores desarrollen sus habilidades y experiencia al servicio de la entidad, contribuyendo a las estrategias del Gobierno Nacional a través del cuidado y el mejoramiento de la calidad de vida.

## **7. COMPONENTES:**

Los componentes que conforman el Plan estratégico de Talento Humano son los siguientes:

- ✓ Provisión de Empleos
- ✓ Bienestar Social e Incentivos
- ✓ Capacitación
- ✓ Seguridad y Salud en el Trabajo

## **8. AMBITO DE APLICACIÓN:**

	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO: TH-TH-PN-08</b>
		<b>VERSIÓN: 02</b>
		<b>FECHA: ENERO 2024</b>
		<b>PÁGINA 19 DE 45</b>

El presente documento se aplica a los servidores de la Planta Global de la ESE Hospital San Juan de Dios de Santa Fe de Antioquia.

## **9. RESPONSABLE:**

La aplicación del presente documento es responsabilidad de la Gerencia, Subgerencia Científica, Subgerencia Administrativa y Financiera, Subgerencia de la Calidad, Líderes de las diferentes dependencias, Coordinadores, Profesionales Universitarios con Personal a Cargo, especialmente los Profesionales que hacen parte del área de Talento Humano: Jefe de Talento Humano y Profesional Universitario de apoyo a Talento Humano.

## **10. MARCO ESTRATEGICO**

Para la formulación y construcción del Plan tiene como base el documento de análisis del contexto estratégico de la entidad, el cual identifica los factores internos y externos que deben ser tenidos en cuenta para la formulación de las estrategias y acciones permitiendo así proyectar una intervención pertinente que atienda las necesidades y expectativas del sector y la entidad, además se alimenta de la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano cuyo propósito primordial es crear, mantener y mejorar las condiciones que favorecen el desarrollo integral del capital humano, elevando así los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia y efectividad para una mejor prestación de servicios a la comunidad en general.

	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	CÓDIGO: TH-TH-PN-08
		VERSIÓN: 02
		FECHA: ENERO 2024
		PÁGINA 20 DE 45

## Misión

Somos una organización prestadora de servicios de salud que satisface necesidades de atención integral a los usuarios, en promoción de la salud, prevención de la enfermedad, diagnóstico, tratamiento y rehabilitación; mediante tecnología avanzada, un equipo humano competente, comprometido con la calidad, integridad y humanización, con rentabilidad social y búsqueda permanente de la sostenibilidad financiera y ambiental, contribuyendo al bienestar de la población.

## Visión

Para el año 2028 seremos una organización reconocida por la calidad y humanización en la prestación de servicios de salud de baja y mediana complejidad, con solidez financiera, tecnología de punta y sostenibilidad ambiental.

## 11. MARCO CONCEPTUAL:

La Planeación Estratégica del Recurso Humano o Modelo Integrado de Gestión Estratégica del Recurso Humano, es un sistema integrado de gestión, cuya finalidad básica o razón de ser es la adecuación de las personas a la estrategia institucional. El éxito de la Planeación Estratégica del Recurso Humano, se da en la medida en que se articula con el Direccionamiento Estratégico de la Entidad (misión, visión, objetivos institucionales, planes, programas y proyectos).

El Plan Estratégico de Talento Humano tiene como marco de referencia la Planeación del Hospital de manera que los objetivos institucionales están alineados con los objetivos del desempeño individual, la coordinación entre los agentes involucrados; Gestión del Talento Humano, la alta dirección, servidores públicos hace que se logre un compromiso para apoyar las acciones que faciliten el desarrollo de los programas de Talento Humano.

Las acciones a desarrollar a través del Plan Estratégico de Talento Humano se estructuran en tres (3) etapas: 1. Ingreso: Comprende los procesos de vinculación e inducción. 2. Permanencia, donde se inscriben los procesos de capacitación, evaluación del desempeño y calidad de vida laboral. 3. Retiro: Por excedentes de personal o por pensión.

	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO: TH-TH-PN-08</b>
		<b>VERSIÓN: 02</b>
		<b>FECHA: ENERO 2024</b>
		<b>PÁGINA 21 DE 45</b>

## **12. POLITICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO:**

La Política de Gestión Estratégica del Talento Humano está orientada actualmente a la creación de valor público, teniendo en cuenta la responsabilidad que tienen las áreas de talento humano de las entidades como líderes de procesos, a través de las acciones que produzcan el adecuado desarrollo de las personas y sus comportamientos, generando el mejoramiento de las entidades, la satisfacción del servidor público, la productividad del sector público, el bienestar de los ciudadanos y el crecimiento del país.

La Gestión estratégica en la ESE Hospital San Juan de Dios de Santa Fe de Antioquia, se basa en principios fundamentales como la articulación institucional, la excelencia y calidad, orientación de resultados, toma de decisiones y aprendizaje e innovación. Estos principios se constituyen en el factor crítico de éxito para que una buena gestión logre resultados como el activo más importante con el que cuentan las organizaciones para resolver necesidades y problemas de los ciudadanos y por ello, es el pilar central. Estrategias como estas articulaciones buscan mejorar la calidad de vida del servidor público, así como eficacia en la prestación del servicio y bienestar para los ciudadanos.

De esta manera se busca que el empleo público sea atractivo, motivante y retador generando las condiciones para construir un sector más competitivo, dinámico y que dé respuesta de las cambiantes necesidades y expectativas de las diferentes partes interesadas.

La Empresa Social del Estado Hospital San Juan de Dios de Santa Fe de Antioquia, en materia de Talento Humano, se compromete a cumplir con la normativa legal y reglamentaria aplicable y a propiciar condiciones para el bienestar laboral y el desarrollo de las competencias, habilidades, aptitudes e idoneidad de sus servidores, a fin de que su desempeño laboral ayude a generar satisfacción y confianza de las partes interesadas y contribuya al logro de objetivos y metas institucionales.

La Dependencia Funcional de Recursos Humanos de la Empresa Social del Estado Hospital San Juan de Dios de Santa Fe de Antioquia es la responsable de desarrollar los Ejes Estratégicos, Políticas y Actividades establecidas para el Recurso Humano de acuerdo al Plan de Desarrollo, a la caracterización de procesos y procedimientos.

## **13. PREVIO A LA PLANEACION DE LA GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO**

	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	CÓDIGO: TH-TH-PN-08
		VERSIÓN: 02
		FECHA: ENERO 2024
		PÁGINA 22 DE 45

### 13.1 Datos actualizados y confiables con análisis:

Una buena calidad de datos es el activo corporativo más potente, la ESE Hospital San Juan de Dios de Santa Fe de Antioquia le da importancia a la calidad de sus datos, obteniendo beneficios claves para agregar valor al Proceso de Gestión Humana, otorgando:

- ✓ Minimizar los riesgos
- ✓ Optimizar el tiempo y recursos, haciendo un mejor uso de la información
- ✓ Toma de decisiones oportunas, en base a información confiable, validada y transparente.

### 13.2 Disposición de Información

De acuerdo con MIPG contar con una información oportuna y actualizada permite que el Plan Estratégico de Talento Humano tenga insumos confiables para desarrollar una gestión que realmente tenga impacto en la productividad de los servidores y, por ende, en el bienestar de los ciudadanos.

Por lo anterior, el desarrollo de la Dimensión del Talento Humano en la ESE Hospital San Juan de Dios de Santa Fe de Antioquia cuenta con la información actualizada de la plataforma estratégica de la institución, régimen laboral (marco legal), caracterización de Bienestar Social, Identificación de necesidades de capacitación, identificación de necesidades de bienestar social, así como los resultados obtenidos de la encuesta de riesgo psicosocial adelantada en el año 2022. Y Estudio Técnico de Modernización según la metodología establecida por el DAFP en la Guía de Rediseño para Entidades del Orden Territorial (cargas laborales) de fecha 22 abril de 2022.

### 13.3 Caracterización de los Servidores

A través de la Matriz de Caracterización de los Servidores (Encuesta Sociodemográfica), se mantiene actualizada la información relacionada con antigüedad, nivel educativo, edad, genero, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros, de los servidores de la ESE Hospital San Juan de Dios de Santa Fe de Antioquia, como principal insumo para la administración del talento humano.

### 13.4 La caracterización de los empleos:

La caracterización de los empleos se visualiza a través de la Planta Global de Personal, como se observa en la siguiente tabla:

ANEXO PLANTA GLOBAL ESE HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DICIEMBRE  
31 DE 2023

ÁREA	CARGO	CATEGORIA	NRO. CARGOS	VACANTES	CODIGO	GRADO	NIVEL	ASIGNACIÓN BÁSICA
A	Gerente	Período	1	0	85	1	Directivo	13.450.874
A	Subgerente Administrativo y Financiero	LNR	1	0	90	2	Directivo	9.041.707
A	Subgerente Científico	LNR	1	0	90	2	Directivo	9.041.707
A	Asesor (Control interno)	Período	1	0	105	1	Asesor	6.341.825
A	Asesor (Oficial cumplimiento SICOP - SARLAF)	LNR	1	0	105	1	Asesor	6.341.825
A	Profesional Especializado (Facturación y auditoría de cuentas)	Carrera	1	0	222	3	Profesional	6.254.264
A	Profesional Universitario (Talento Humano)	Carrera	1	0	219	4	Profesional	5.739.039

A	Profesional Universitario (Abogado Unidad de Control Interno Disciplinario)	Carrera	1	0	219	4	Profesional	5.739.039
A	Profesional Universitario (Apoyo Talento Humano)	Carrera	1	0	219	9	Profesional	3.822.519
A	Profesional Universitario (Comunicaciones)	Carrera	1	0	219	9	Profesional	3.822.519
A	Profesional Universitario (Tesorería, nómina y Prestaciones sociales)	Carrera	1	0	219	4	Profesional	5.739.039
A	Profesional Universitario (Calidad)	Carrera	1	1	219	8	Profesional	4.185.677
A	Profesional Universitario (Coord. Logístico)	Carrera	1	0	219	4	Profesional	5.739.039
A	Profesional Universitario (Contador)	Carrera	1	0	219	4	Profesional	5.739.039
A	Profesional Universitario ( Cartera)	Carrera	1	0	219	8	Profesional	4.185.677
	Profesional Universitario (Finanzas. Costos)	Carrera	1	1	219	8	Profesional	4.185.677

A	Profesional Universitario (SIAU)	Carrera	1	0	219	4	Profesional	5.739.039
A	Profesional Universitario (Sistemas de Información)	Carrera	1	1	219	8	Profesional	4.185.677
A	Profesional Universitario (Sistemas)	Carrera	1	0	219	8	Profesional	4.185.677
A	Técnico Administrativo (Almacén y Activos Fijos)	Carrera	2	0	367	3	Técnico	2.665.849
A	Técnico Administrativo (Citas)	Carrera	1	0	367	4	Técnico	2.512.421
A	Técnico Administrativo (Contratación)	Carrera	3	1	367	4	Técnico	2.512.421
A	Técnico Administrativo (Cuentas Médicas)	Carrera	38	10	367	4	Técnico	2.512.421
A	Técnico Administrativo (Cartera)	Carrera	3	0	367	4	Técnico	2.512.421
A	Técnico Administrativo (Presupuesto, contabilidad y cartera)	Carrera	3	0	367	3	Técnico	2.665.849
A	Técnico Administrativo	Carrera	1	0	367	4	Técnico	2.512.421

	ivo (Talento Humano)							
A	Técnico Administrativo (Gestión documental - Archivo)	Carrera	2	0	367	4	Técnico	2.512.421
A	Técnico Administrativo (SIAU)	Carrera	1	1	367	3	Técnico	2.512.421
A	Técnico Administrativo (Sistemas de Información)	Carrera	1	0	367	3	Técnico	2.665.849
A	Técnico Administrativo (Sistemas)	Carrera	2	1	367	3	Técnico	2.665.849
A	Auxiliar Administrativo (Uno (1))	Carrera	4	1	407	2	Asistencial	2.511.986
A	Auxiliar Administrativo (Dos (2) G. Documental)	Carrera	3	1	407	3	Asistencial	2.347.869
A	Auxiliar Administrativo (Tres (3))	Carrera	34	2	407	6	Asistencial	2.034.099
A	Secretario	Carrera	1	0	440	2	Asistencial	2.511.986
A	Secretaria ejecutiva	Carrera	1	0	425	2	Asistencial	2.511.986
A	Auxiliar Servicios Generales	Trabajador Oficial	6	0	470	4	Asistencial	1.467.640
A	Operario calificado (Mantenimiento)	Trabajador Oficial	1	0	490	1	Asistencial	1.808.341

A	Operario (Mantenimiento)	Trabajador Oficial	2	0	487	3	Asistencial	1.536.467
A	Portero	Trabajador Oficial	4	0	487	3	Asistencial	1.536.467
TOTAL, CARGOS ADMINISTRATIVOS			132	20				
0	Profesional Servicio Social Obligatorio (Médico)	Periodo	3	3	217		Profesional	6.767.924
0	Profesional Área de Salud (Bacteriología)	Carrera	4	2	237	8	Profesional	4.185.677
0	Profesional Área de Salud (Bacteriología)	Carrera	1	0	237	6	Profesional	4.813.529
0	Profesional Área Salud (Fisioterapia)	Carrera	2	0	237	9	Profesional	3.822.519
0	Profesional Área Salud (Instrumentador Quirúrgico)	Carrera	1	0	237	9	Profesional	3.822.519
0	Profesional Área Salud (Psicólogo)	Carrera	1	0	237	9	Profesional	3.822.519
0	Profesional Área Salud (Químico Farmaceuta)	Carrera	1	0	237	7	Profesional	4.526.041
0	Profesional Área Salud (SG-SST)	Carrera	1	0	237	9	Profesional	3.822.519
0	Profesional Área Salud (Terapia Respiratoria)	Carrera	1	0	237	9	Profesional	3.822.519

0	Médico General	Carrera	19	4	211	2	Profesional	6.767.924
0	Médico General (Auditor)	Carrera	1	0	211	1	Profesional	7.444.716
0	Odontólogo	Carrera	3	0	214	5	Profesional	4.831.548
0	Enfermero	Carrera	15	5	243	9	Profesional	3.822.519
0	Técnico Operativo (Biomédico)	Carrera	1	0	314	2	Técnico	3.081.285
0	Técnico Área Salud (Regente de Farmacia)	Carrera	3	0	323	3	Técnico	2.665.849
0	Técnico Área Salud (Forense)	Carrera	1	0	323	1	Técnico	3.665.543
0	Técnico Área Salud (Imagenología)	Carrera	1	0	323	1	Técnico	3.665.543
0	Auxiliar Área Salud (Camillero)	Carrera	4	2	412	9	Asistencial	1.462.731
0	Auxiliar Área Salud (Odontología)	Carrera	6	0	412	8	Asistencial	1.889.837
0	Auxiliar Área Salud (Farmacia)	Carrera	7	1	412	7	Asistencial	1.922.945
0	Auxiliar Área Salud (Laboratorio)	Carrera	3	0	412	5	Asistencial	2.254.214
0	Auxiliar Área Salud (Enfermería 1)	Carrera	88	13	412	4	Asistencial	2.347.513
0	Auxiliar Área Salud (Enfermería 2)	Carrera	1	0	412	1	Asistencial	2.693.905



## PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

CÓDIGO: TH-TH-PN-08

VERSIÓN: 02

FECHA: ENERO 2024

PÁGINA 29 DE 45

0	Auxiliar Área Salud (SIAU)	Carrera	1	0	412	3	Asistencial	2.347.869
0	Conductor	Trabajador Oficial	9	0	480	2	Asistencial	1.720.400
TOTAL, CARGOS OPERATIVOS			178	30				
TOTAL, PLANTA DE EMPLEOS			310	50				

### POR TIPO DE VINCULACION

Periodo Fijo	Libre Nombramiento y Remoción	Carrera Administrativa	Provisionalidad	Trabajador Oficial	Total
2	3	15	218	22	260

### POR NIVEL DE EMPLEO

Directivo	Asesor	Profesional	Técnico	Asistencial	Total
3	2	66	61	178	310

### VACANCIAS DEFINITIVAS

50

### GENERO

FEMENINO	MASCULINO
----------	-----------

	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	CÓDIGO: TH-TH-PN-08
		VERSIÓN: 02
		FECHA: ENERO 2024
		PÁGINA 30 DE 45

181	79
-----	----

<b>Número de Empleos en la Entidad</b>			
<b>Niveles</b>	<b>Planta Global</b>	<b>Vacantes</b>	<b>Total Empleos</b>
Directivo	3	0	3
Asesor	2	0	2
Profesional	49	17	66
Técnico	48	13	61
Asistencial	158	20	178
<b>TOTAL</b>	<b>260</b>	<b>50</b>	<b>310</b>

Fuente: Elaboración Propia Oficina de Gestión Humana. Corte 31 de diciembre de 2023

Con base en lo anterior y para control y seguimiento de la información, la Oficina de Gestión Humana cuenta con la Matriz de Planta de Personal y el Manual de Funciones y Competencias Laborales, en donde se identifica y actualiza la caracterización de dichos empleos conforme a las necesidades del servicio.

La planta global de empleos de la ESE Hospital San Juan de Dios de Santa Fe de Antioquia, se aumentó en el 2022 y 2023 teniendo en cuenta que la Institución orientó sus acciones a satisfacer las necesidades en atención en salud, de la comunidad del Departamento de Antioquia, especialmente del occidente antioqueño y parte de los municipios del suroeste de Antioquia y consecuente con este propósito emprendió acciones tendientes para la modernización de la entidad e intervención con mayor cobertura en el ámbito social. El Gerente de la ESE Hospital San Juan de Dios de Santa Fe de Antioquia, distribuirá los cargos de la planta global, a que se refiere el artículo 6 del Acuerdo No. 013 del 14/12/2023, mediante acto administrativo y ubicará el personal teniendo en cuenta la estructura, las necesidades del servicio, los planes y programas de la entidad. Los cargos de carrera de la planta de personal que queden vacantes, se proveerán de conformidad con lo dispuesto en la Ley 909 de 2004, sus decretos reglamentarios y demás disposiciones que le modifiquen, adicionen o sustituyan

### **13.5 Proceso de Planeación del Recurso Humano:**

	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO: TH-TH-PN-08</b>
		<b>VERSIÓN: 02</b>
		<b>FECHA: ENERO 2024</b>
		<b>PÁGINA 31 DE 45</b>

En la ESE Hospital San Juan de Dios de Santa Fe de Antioquia, la incorporación de personal, la creación de nuevos empleos, o modificación de planta de cargos y de personal, se basa en la aplicación de los principios de racionalización y optimización de los recursos del estado, su cumplimiento está a cargo del Área Directiva y de la Oficina de Talento Humano de la Entidad.

La Oficina de Talento Humano cuenta con un sistema de información de personal que permite mantener la información de personal automatizado, que permite mantener la información actualizada en relación con: datos personales, vinculación, formación, experiencia fuera y dentro de la entidad, ubicación laboral discriminando la dependencia a la que el personal se encuentra adscrito, el área o proceso en que se desempeña y demás novedades desde el ingreso hasta su retiro.

La Oficina de Talento Humano administra la Planta de Cargos, manteniendo actualizada la necesidad de cargos en cada uno de los procesos y la distribución de estos; con el fin de facilitar la toma de decisiones desde parámetros técnicos en acciones como traslados, planes estratégicos de rotación, gestión del conocimiento entre otros.

El Personal del Nivel Directivo en coordinación con la Oficina de Talento Humano deben satisfacer las necesidades de personal de acuerdo con los estudios cualitativos y cuantitativos que realicen al interior de la entidad, permitiendo el aprovechamiento óptimo, dando prioridad a los conocimientos, experiencias, recursos asignados y habilidades de cada uno de los funcionarios.

El Personal del Nivel directivo, en coordinación con las demás dependencias y la Oficina de Talento Humano realizan el traslado del personal en la misma dependencia o entre ellas, solo obedeciendo a mejora en la prestación del servicio o de los procesos y deberán contar con un estudio técnico previo donde se analicen criterios de necesidades de cargos y de personal en los diferentes procesos y/o dependencias, educación, formación, experiencia entre otros que se requieran.

Los incrementos salariales anuales de la nueva vigencia serán fijados por Acuerdo de Junta Directiva, quien tiene la competencia.

Todo cambio a la planta de cargos y/o empleos, deberá motivarse y fundamentarse en necesidades del servicio, razones de modernización de la administración o por mandato legal; tendrá que sustentarse con estudios técnicos previos de evaluación de funciones, perfiles y medición de cargas de trabajo de los empleos y/o procesos,

	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO: TH-TH-PN-08</b>
		<b>VERSIÓN: 02</b>
		<b>FECHA: ENERO 2024</b>
		<b>PÁGINA 32 DE 45</b>

análisis de los procesos estratégicos, misionales, de apoyo y de seguimiento, diagnóstico institucional desde el cual se evaluó el servicio que presta la entidad en cada uno de los procesos y estudios de orden financiero que propendan por conservar criterios de racionalización del gasto, proporcionalidad, prevalencia del interés general y demás principios y valores éticos que rigen la entidad.

Dichos estudios deben realizarse en coordinación con la Oficina de Talento Humano, con apoyo de un asesor externo en caso de ser necesario y con apoyo del área financiera. Los cambios que se generen a la planta de cargos deben motivarse a través de acto administrativo y se cumplirá conforme a lo estipulado en la normatividad vigente.

## **14. FORMULACIÓN DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL RECURSO HUMANO**

### **14.1 Definición de la Misión y Visión del Grupo de Trabajo de Talento Humano**

#### **Misión**

Diseñar, definir, coordinar los procesos y procedimientos en lo relacionado con la gestión del talento humano en la Entidad, contribuyendo con las demás dependencias en temas relacionados con el área de manera que éstos se puedan integrar con el Plan Estratégico de la Entidad, procurando la atención a los usuarios internos y la eficiencia en los procesos a cargo.

#### **Visión**

En el 2024 el Equipo de Talento Humano de la Empresa Social del Estado Hospital San Juan de Dios de Santa Fe de Antioquia, gestionará la vinculación y desarrollo del Talento Humano, respondiendo a las necesidades y expectativas de la entidad y de los usuarios internos y externos.

### **14.2 Diagnóstico de la Situación Actual de Talento Humano**

<b>DIAGNOSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL DEL RECURSO HUMANO</b>				
<b>Subsistema</b>	<b>¿Cuál es el Objetivo?</b>	<b>¿Que necesito?</b>	<b>¿Cómo lo hago?</b>	<b>¿Qué Tengo?</b>

Planificación	Desarrollar, implementar planes para alcanzar objetivos y metas establecidas en un tiempo determinado.	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Mediciones previas</li> <li>✓ Detección de necesidades</li> <li>✓ Planeación Estratégica de la Entidad.</li> <li>✓ Objetivos Institucionales y de Calidad.</li> <li>✓ Metas Establecidas</li> </ul>	<p>Por medio de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Planes</li> <li>✓ Programas</li> <li>✓ Tablas, cronogramas, estadísticas, matrices, entre otros.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Plan de previsión y plan anual de vacantes</li> <li>✓ Plan de capacitación</li> <li>✓ Plan de estímulos e Incentivos.</li> <li>✓ Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo</li> </ul>
Organización del Trabajo	Diseñar y/o modificar la planta de personal, y definir los perfiles ocupacionales del empleo con los requisitos de idoneidad.	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Estructura</li> <li>✓ Planta de personal</li> <li>✓ Manual de funciones</li> <li>✓ Nomenclatura y clasificación de empleos.</li> </ul>	<p>Por medio de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Estructura.</li> <li>✓ Planta de personal</li> <li>✓ Manual de funciones</li> <li>✓ Nomenclatura y clasificación de empleos.</li> </ul>	Estructura de la ESE Hospital San Juan de Dios de Santa Fe de Antioquia, Planta Global con 310 empleos, 50 vacantes y 260 servidores con su respectivo Manual de Funciones, Nomenclatura y

				clasificación de empleos.
Gestión del Empleo	Dar cumplimiento a la normatividad en cuanto a ingreso, permanencia y retiro de los servidores de la ESE.	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Normativa vigente en materia de Talento Humano.</li> <li>✓ Selección (Mérito).</li> <li>✓ Situaciones Administrativas</li> <li>✓ Preparación pre-pensionados</li> </ul>	Por medio de: <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Procedimiento de ingreso y permanencia de personal,</li> <li>✓ Procedimiento de retiro.</li> <li>✓ Selección de servidores por mérito (aplicación de pruebas meritocráticas),</li> <li>✓ Trámite a solicitudes de situaciones administrativas,</li> <li>✓ Actividades en el Programa de Bienestar Social e Incentivos para la preparación pre-pensionados</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Normativa vigente en materia de Talento Humano.</li> <li>✓ Procedimiento de ingreso y permanencia de personal, procedimiento de retiro</li> <li>✓ Selección (Mérito)</li> <li>✓ Situaciones Administrativas</li> <li>Preparación pre-pensionados por medio del programa de Bienestar e Incentivos.</li> </ul>
Gestión del rendimiento	Planifica, estimula y evalúa la contribución de los servidores en el cumplimiento de las metas y objetivos Institucionales	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Evaluación del Desempeño</li> <li>✓ Acuerdos de Gestión</li> </ul>	Se desarrolla así: <ul style="list-style-type: none"> <li>Evaluación del desempeño:</li> <li>✓ Procedimiento de evaluación del desempeño.</li> <li>✓ Sistema tipo de la evaluación de desempeño de la CNSC adoptado por A.A.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Normativa Vigente</li> <li>✓ Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño adoptado por Acto Administrativo</li> </ul>

			<p>✓ Se concertó y evalúa entre el evaluador y el evaluado.</p> <p>✓ Formato suministrado por la Comisión Nacional del Servicio Civil.</p> <p>Acuerdos de Gestión:</p> <p>✓ Formato establecido en el Sistema de Gestión de la Entidad.</p> <p>Se concertó y evalúa entre el evaluador y el evaluado.</p> <p><b>Medición y Seguimiento:</b></p> <p>Metodología de seguimiento a contribuciones del personal con nombramiento provisional o contratado como trabajador oficial adoptado por A.A.</p>	<p>✓ Procedimiento de Evaluación del desempeño y calificación de servicios</p> <p>✓ Formatos establecidos por la CNSC para el desarrollo de la evaluación de desempeño</p> <p>✓ Formato Establecido para acuerdos de gestión en el sistema de Gestión de la Entidad.</p> <p>✓ Acto administrativo de Adopción de Medición y Seguimiento y formatos inherentes a este proceso de evaluación a personal con nombramiento</p>
--	--	--	-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

				nto provisional.
Gestión de la Compensación	Dar cumplimiento al régimen salarial y prestacional de conformidad con la normativa vigente	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Compensación salarial y prestacional</li> </ul> Reajuste salarial	Se realiza por medio de: <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Procedimiento de Nómina</li> <li>✓ Procedimiento de seguridad social y parafiscales.</li> <li>✓ Según el reajuste salarial por inflación a nivel nacional y</li> <li>✓ Demás normatividad vigente.</li> <li>✓ Sistema SIGEP - Módulo Nómina.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Normatividad Vigente</li> <li>✓ Procedimiento de Nómina y</li> <li>✓ Procedimiento de seguridad social y parafiscales</li> <li>✓ Sistema SIGEP</li> </ul>
Gestión del desarrollo	Desarrollar capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo	Plan Institucional de Capacitación.	Se realiza por medio de: <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Sensibilización</li> <li>✓ Detección de necesidades de Capacitación por área.</li> <li>✓ Inducción Reinducción</li> <li>✓ Capacitaciones</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Plan Institucional de Capacitación publicado en la página web.</li> </ul>

	profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios de conformidad con la Ley 909 de 2004		<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Aprobación por parte del Comité de Bienestar Social, Capacitación, Estímulos e Incentivos.</li> </ul> <p>Capacitaciones e invitaciones. * Aprobación por parte del Comité de Bienestar y Estímulos * Sensibilización * Publicación</p>	
Gestión de las Relaciones Humanas y Sociales	Establecer las relaciones entre la organización y sus servidores, en torno a las políticas y prácticas de personal, (Clima Laboral, Bienestar Social e incentivos).	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Programas de bienestar e incentivos</li> </ul>	<p><b>Se realiza por medio de:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Detección de necesidades</li> <li>✓ Estudio de Riesgo Psicosocial.</li> <li>✓ Diagnóstico de Clima Organizacional.</li> <li>✓ Proyección de Cronograma de actividades de conformidad</li> </ul>	*Programas de bienestar e incentivos publicado en la página WEB.

	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	CÓDIGO: TH-TH-PN-08
		VERSIÓN: 02
		FECHA: ENERO 2024
		PÁGINA 38 DE 45

			a las necesidades (se incluye actividades de Clima Laboral). ✓ Caja de compensación - ARL ✓ Presentación para aprobación ✓ Sensibilización ✓ Publicación	
--	--	--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--

### 14.3 Fases de formulación estratégica de Talento Humano:

El Plan Estratégico de Talento Humano tiene como marco de referencia la Planeación del Hospital, de manera que los objetivos institucionales están alineados con los objetivos de desempeño individual, la coordinación entre los agentes involucrados: Gestión del Talento Humano, la alta dirección, servidores públicos, hace que se logre un compromiso para apoyar las acciones que faciliten el desarrollo de los programas de talento humano.

El Plan Estratégico es el Punto de Partida de las actividades que anualmente se deben realizar dentro del Proceso de Gestión de Talento Humano, a través del cual se identifican y cubren las necesidades de talento humano y de los funcionarios del Hospital.

La acción desarrollada a través del Plan Estratégico de Talento Humano se estructura en tres (3) etapas:

1. Ingreso: Comprende los procesos de Vinculación e Inducción.
2. Permanencia: Donde se inscriben los procesos de capacitación, Evaluación del Desempeño y Calidad de Vida Laboral.
3. Retiro: Por excedentes de personal o por pensión.

	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	CÓDIGO: TH-TH-PN-08
		VERSIÓN: 02
		FECHA: ENERO 2024
		PÁGINA 39 DE 45

## 14.4 Fase 1. Ingreso

### 14.4.1 Vinculación:

Su propósito es buscar e identificar los candidatos más idóneos para proveer las vacantes, teniendo como referentes el servicio público, la entidad y el cargo. La Ley 909 de 2004 establece las disposiciones que deben seguir las entidades para adelantar los procesos de selección.

Para los casos de convocatoria se tiene lista de seleccionados, se elabora y se hace seguimiento a la Legalización de la Resolución de Nombramiento. Se debe de informar a seguridad y salud en el trabajo de la nueva vinculación para programar examen de ingreso. Se recibe la documentación presentada para la historia laboral, se verifica que cumpla con la normativa vigente y se realiza la afiliación al Sistema de Seguridad Social. Reporta al Profesional de Nomina la información del nuevo funcionario para el ingreso a la nómina. Elabora acta de posesión para la firma del servidor público y del Gerente o quien haga sus veces.

### 14.4.2 Inducción:

Dentro del Plan Institucional de Capacitación para la vigencia se encuentra la inducción que tiene como fin facilitar la adaptación del nuevo funcionario a la cultura organizacional, al sistema de valores del Hospital, a su puesto, a su entorno diario de trabajo, darle a conocer la misión y visión institucional, así como los objetivos institucionales y crear sentido de pertenencia hacia el Hospital.

Los objetivos Específicos de la Inducción del Hospital son:

- a. Iniciar la integración del colaborador al sistema de valores deseado por la entidad, así como el fortalecimiento de su formación ética.
- b. Familiarizar al colaborador con el servicio público, con la organización y con las funciones generales del Estado.
- c. Instruirlo a cerca de la misión de la entidad, y de las funciones de su dependencia, al igual que de sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos.
- d. Informarlo a cerca de las normas y decisiones tendientes a prevenir y a reprimir la corrupción, así como las inhabilidades e incompatibilidades relativas a los servidores públicos.
- e. Crear identidad y sentido de pertenencia respecto de la entidad.

	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO: TH-TH-PN-08</b>
		<b>VERSIÓN: 02</b>
		<b>FECHA: ENERO 2024</b>
		<b>PÁGINA 40 DE 45</b>

## **14.5 Fase 2: Permanencia:**

### **14.5.1 Formación y Capacitación:**

El Hospital cuenta con el Plan Institucional de Capacitación adoptado por Acto administrativo para la vigencia 2024 el cual hace parte integral del Plan Estratégico de Talento Humano.

### **14.5.2 Evaluación de Desempeño:**

La evaluación es un sistema diseñado para dirigir el desempeño de los servidores y orientarlo a la eficacia gestora, es decir, hacia el desempeño con resultados y la identificación de las fortalezas y debilidades respecto de conocimientos, habilidades y actitudes.

La Comisión Nacional del Servicio Civil, con el propósito de contribuir en el desarrollo de la gestión institucional de la administración pública colombiana y en concordancia con las crecientes exigencias ciudadanas, se propuso diseñar un nuevo modelo de evaluación de desempeño laboral, -EDL. En consecuencia y con el fin de establecer elementos y criterios para construir y formular el nuevo sistema tipo , que permitiera la alineación, individuos, grupos de trabajo y organización, se planteó un análisis que abordó aspectos tales como las competencias comportamentales, el trabajo en equipo, el cumplimiento de objetivos personales con los de la organización, de tal manera que se creara una cultura de la evaluación con fines de mejoramiento continuo desde los Servidores Públicos hacia los procesos de la organización que se materialicen en una gestión pública eficiente, orientada al ciudadano y al cumplimiento de los objetivos y fines del Estado.

Producto de dicho estudio se expidió el Acuerdo No. 617 del 10 de octubre de 2018, a través del cual se establece el nuevo sistema tipo de EDL en el cual se permite evidenciar la correspondencia entre el desempeño individual y el desempeño institucional, potencializar las competencias laborales y comportamentales de los servidores públicos, enlazar las metas institucionales con las disposiciones de las personas para lograrlo y mejorar la prestación de los bienes o servicios por parte de las entidades públicas.

Empezó a regir a partir del 1° de febrero de 2019 y en la ESE Hospital San Juan de Dios de Santa Fe de Antioquia se adoptó por acto administrativo para tal vigencia. Así mismo, mediante Resolución No. 055 del 22 de enero de 2024, se adoptó para su aplicación en el periodo 2024 – 2025, reconociendo que es de obligatorio cumplimiento para todas las entidades públicas.

	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO: TH-TH-PN-08</b>
		<b>VERSIÓN: 02</b>
		<b>FECHA: ENERO 2024</b>
		<b>PÁGINA 41 DE 45</b>

La Oficina de Talento Humano de la ESE, envía oportunamente a los funcionarios responsables de la evaluación del desempeño laboral, exhortándolos en el cumplimiento de las diferentes etapas planteadas en el nuevo modelo de Evaluación en los términos establecidos.

#### **14.5.3 Calidad de Vida Laboral:**

**Sistema de Estímulos:** A fin de reforzar el buen desempeño, incrementar la satisfacción de los servidores y aumentar las probabilidades de ocurrencia de resultados con calidad, es necesario adelantar acciones de carácter motivacional.

La ESE Hospital San Juan de Dios de Santa Fe de Antioquia, cuenta con el Programa de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2024, adoptado mediante acto administrativo, el cual hace parte integral del Plan Estratégico de Talento Humano.

#### **14.5.4 Reinducción:**

El Hospital cuenta con un plan de Inducción y reinducción para todos los colaboradores con el fin de actualizar temas de visión estratégica y transversales como Plataforma Estratégica, Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo y de calidad como certificación de norma ISO 9001:2015 y Sistema Obligatorio de Garantía de la Calidad, Modelo Integrado de Gestión MIPG, Código de Integridad, y específicos en el área de desempeño de cada funcionario.

#### **14.6 Fase 3: Retiro**

**Desvinculación o Retiro:** El ciclo laboral de los servidores se cierra con la desvinculación o retiro, es necesario atender el retiro por pensión que supone una ruptura en la vida del servidor. Para atender tales situaciones se ha previsto la desvinculación asistida.

Dentro del Programa de Bienestar Social e Incentivos se realizan actividades para recensionados con el apoyo de la Caja de Compensación y se dictan asesorías en materia pensional.

	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO: TH-TH-PN-08</b>
		<b>VERSIÓN: 02</b>
		<b>FECHA: ENERO 2024</b>
		<b>PÁGINA 42 DE 45</b>

## 15. PLANEACIÓN Y PROGRAMAS DE TALENTO HUMANO 2024.

Mediante la Dimensión del Talento Humano de MIPG, el compromiso del Grupo de Gestión Humana, es la clave para el fortalecimiento y creación de valor público. Para ello, se establecen los planes y programas que contribuyen a fortalecer a los servidores para alcanzar las metas establecidas, que hacen parte de la planeación estratégica de la Entidad. Estos planes se desarrollarán así:

### 15.1 . Plan Anual de Vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos:

Objetivo:

El Plan Anual de Vacantes tiene por objeto estructurar y actualizar la información relacionada de los cargos vacantes de la ESE Hospital San Juan de Dios de Santa fe de Antioquia con el propósito de programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva de la vigencia actual.

El Plan de Provisión de Recursos Humanos tiene por objeto diseñar estrategias de planeación anual, técnica y económica para cubrir las necesidades de la planta de personal de la ESE Hospital San Juan de Dios de Santa fe de Antioquia.

La Planta se encuentra compuesta así:

TIPO DE PLANTA	EMPLEOS A DICIEMBRE 31 DE 2023
Global	310

### 15.2 . Plan de Bienestar e incentivos

Objetivo:

Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los Servidores públicos de la Entidad y su desempeño laboral, generando espacios de conocimiento, esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades detectadas a través de las necesidades de los servidores. El Programa de Bienestar, propenderá por generar un clima organizacional que manifieste en sus servidores, motivación y calidez humana en la prestación de los servicios, y se

	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO: TH-TH-PN-08</b>
		<b>VERSIÓN: 02</b>
		<b>FECHA: ENERO 2024</b>
		<b>PÁGINA 43 DE 45</b>

refleje en el cumplimiento de la Misión Institucional, aumentando los niveles de satisfacción en la prestación de los servicios al ciudadano.

Para dar cumplimiento a este objetivo se desarrollarán actividades en los siguientes programas de manera virtual y presencial cuando se requiera y teniendo en cuenta la normatividad vigente del autocuidado y la seguridad de todos los servidores:

- ✓ Programa Pre pensionados
- ✓ Programa de Salario Emocional
- ✓ Programa de Convivencia Institucional: Implementar el Código de Integridad, en articulación con la identificación de los valores y principios institucionales; avanzar en su divulgación e interiorización por parte de los todos los servido res y garantizar su cumplimiento en el ejercicio de sus funciones.
- ✓ Programa de recreación y deportes
- ✓ Programa entorno laboral saludable
- ✓ Actividades socio - culturales
- ✓ Programa de reconocimiento e incentivos

### **15.3 . Plan Institucional de Capacitación.**

#### **Objetivo**

Fortalecer los conocimientos y habilidades del talento humano al servicio de la entidad, que contribuyan al mejoramiento de las competencias individuales y grupales, la calidad de vida, el sentido de pertenencia institucional, así como el cumplimiento de las metas institucionales y los fines esenciales del estado.

La matriz que se muestra a continuación, consolida el presente Plan Estratégico, las políticas determinadas a través del MIPG y el resultado del ejercicio institucional de planeación, que concentra los productos, los hitos y las actividades con las que se dará cumplimiento, a los objetivos y metas del área de Talento Humano de la ESE Hospital San Juan de Dios de Santa Fe de Antioquia en la presente vigencia y que se desarrolla a través de los diferentes componentes (planes operativos).

#### **Plan de Formalización del Empleo:**

El Plan para la Formalización Laboral, por un trabajo digno y en equidad, busca dignificar la labor de quienes trabajan con el Estado garantizando las prestaciones y demás beneficios de ley, así como sincerar el gasto público y racionalizar los contratos de prestación de servicios.

En ese sentido durante la vigencia 2020 – 2023, la ESE Hospital San Juan de Dios de Santa Fe de Antioquia, consciente que debe avanzar en la dignificación del empleo y considerando que la manera más eficiente de hacerlos es a través de la vinculación laboral formal desde el año 2020, luego de realizar estudio técnico ha venido propugnando por esta, en el siguiente orden:

COMPORTAMIENTO PLANTA DE PERSONAL								
Variable	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023
Total Cargos Planta de Personal	166	179	193	197	199	199	297	310
Vacantes	5	8	29	1	11	16	68	50
Total Cargos Planta de Personal (Provistos)	161	171	164	196	188	183	229	260
Empleados Públicos	138	148	140	170	166	162	198	238
Trabajadores Oficiales	18	18	17	18	15	13	22	22
Libre Nombramiento y Periodo Fijo	5	5	7	8	7	8	9	8
Planta Temporal	0	0	0	0	0	0	0	0
Crecimiento de la planta de cargos año x año	0	13	14	4	2	0	98	13
			31		100		13	

**EVOLUCION PLANTA DE CARGOS A 31/12/2023**

Total	310
vacantes	50
provistos	260
libre nombr.	3
periodo fijo	2
TO	22
Provisionalidad	218
Carrera Admin	15
Planta Temporal	0

	<b>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>CÓDIGO: TH-TH-PN-08</b>
		<b>VERSIÓN: 02</b>
		<b>FECHA: ENERO 2024</b>
		<b>PÁGINA 45 DE 45</b>

El objetivo es que de manera gradual las actividades permanentes y misionales pasen a ser desarrolladas por servidoras y servidores públicos y no por contratistas, para garantizar una mejor prestación del servicio.

Para ello, la ESE Hospital San Juan de Dios de Santa Fe de Antioquia, dentro de su autonomía, ha realizado el Estudio de Cargas Laborales: “Estudio técnico de modernización según la metodología establecida por el DAFP en la Guía de rediseño para entidades del orden territorial, elaborado por la Institución Universitaria Esumer, de fecha 22 de abril de 2022” Y como punto clave para adelantar el Plan de Formalización para la vigencia 2024 se tiene proveer de manera gradual las vacantes existentes a la fecha.

#### ANEXO: Plan de Acción Anual 2024.

<b>16. CONTROL DE CAMBIOS</b>					
<b>VERSIÓN</b>	<b>FECHA</b>	<b>DESCRIPCIÓN</b>	<b>ELABORÓ</b>	<b>REVISÓ</b>	<b>APROBÓ</b>
01	Enero 2023	Elaboración del plan	Dora Bedoya – Líder Talento Humano Carolina Martínez – Apoyo Talento Humano	Nallybe Durán – Subgerente de Calidad	Claudia María Calderón – Gerente
02	Enero 2024	Se actualiza la planta de cargos de la ESE Hospital San Juan de Dios.	Dora Bedoya – Líder Talento Humano  Carolina Martínez – Apoyo Talento Humano	David Ramírez – Profesional de Planeación y Calidad	Claudia María Calderón – Gerente