



ESE Hospital
San Juan de Dios
Santa Fe de Antioquia

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

SANTIAGO VARELA MACIAS

GERENTE

DORA ESLEY BEDOYA HENAO

PROFESIONAL UNIVERSITARIO TALENTO HUMANO

CAROLINA MARTÍNEZ SARAVIA

PROFESIONAL UNIVERSITARIO TALENTO HUMANO

2025

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-TH-PN-08
		VERSIÓN: 03
		FECHA: ENERO 2025
		PÁGINA 2 DE 46

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	4
1. GENERALIDADES	6
2. MARCO NORMATIVO	7
3. ALCANCE:.....	15
4. OBJETIVO GENERAL:	15
5. OBJETIVOS ESPECIFICOS:	16
6. PROPÓSITO:.....	17
7. COMPONENTES:	17
8. AMBITO DE APLICACIÓN:	18
9. RESPONSABLE:.....	18
10. MARCO CONCEPTUAL:	18
11. POLITICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO:.....	19
12. PREVIO A LA PLANEACION DE LA GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO	20
12.1 Datos actualizados y confiables con análisis:	20
12.2 Disposición de Información.....	21
12.3 Caracterización de los Servidores	21
12.4 La caracterización de los empleos:.....	22
12.5 Proceso de Planeación del Recurso Humano:.....	25
13. FORMULACIÓN DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL RECURSO HUMANO	27
13.1 Definición de la Misión y Visión del Grupo de Trabajo de Talento Humano	27
13.2 Diagnóstico de la Situación Actual de Talento Humano	27



PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

CÓDIGO: TH-TH-PN-08

VERSIÓN: 03

FECHA: ENERO 2025

PÁGINA 3 DE 46

13.3	Fases de formulación estratégica de Talento Humano:	35
13.4	Fase 1. Ingreso.....	36
13.4.1	Vinculación:	36
13.4.2	Inducción:	37
13.5	Fase 2: Permanencia:.....	37
13.5.1	Formación y Capacitación:	37
13.5.2	Evaluación de Desempeño:	38
13.5.3	Calidad de Vida Laboral:.....	39
13.5.4	Reinducción:	39
13.6	Fase 3: Retiro.....	39
14.	PLANEACIÓN Y PROGRAMAS DE TALENTO HUMANO 2025.....	40
14.1	Plan Anual de Vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos:	40
14.2	. Plan de Bienestar e incentivos.....	41
14.3	. Plan Institucional de Capacitación.	42
16.	CONTROL DE CAMBIOS.....	46

 <p>ESE Hospital San Juan de Dios Santa Fe de Antioquia</p>	<p>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</p>	<p>CÓDIGO: TH-TH-PN-08</p>
		<p>VERSIÓN: 03</p>
		<p>FECHA: ENERO 2025</p>
		<p>PÁGINA 4 DE 46</p>

INTRODUCCIÓN

En el contexto dinámico de la Administración Pública, los retos se incrementan ante la rápida evolución del panorama global y el constante avance tecnológico. Esta coyuntura no solo demanda una oferta de servicios más amplia y eficaz para los ciudadanos, sino que también requiere una fuerza laboral competente y motivada, capaz de adaptarse a las transformaciones políticas, sociales y económicas.

En línea con las directrices del Plan Nacional de Desarrollo 2022 – 2026, la planificación estratégica de la Empresa Social del Estado Hospital San Juan de Dios de Santa Fe de Antioquia se dirige hacia la consecución de los objetivos institucionales. Su enfoque central no se limita únicamente a atraer y conservar a los mejores talentos, sino a potenciarlos mediante políticas de incentivos que enriquezcan su desempeño, reconociéndolos como el recurso más valioso de la entidad.

Para el año 2025, el énfasis radica en fortalecer las distintas etapas del ciclo de vida del Talento Humano, promoviendo el desarrollo y fortalecimiento de competencias, habilidades y calidad de vida. Este impulso no solo pretende aumentar la motivación y el compromiso de los colaboradores, sino también asegurar una prestación de servicios adaptada a las demandas ciudadanas, contribuyendo así a la mejora continua de la productividad y el bienestar de nuestra base de recursos humanos.

Este Plan Estratégico se integra en las siete (7) dimensiones del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, alineándose además con la Política de Integridad, que busca apropiar los valores éticos en cada servidor para generar confianza en la ciudadanía y garantizar la prevalencia y protección del interés general y del bienestar de la comunidad como fines esenciales del Estado.

Considerando la importancia de la calidad en la incorporación de nuevos colaboradores, se manejarán las contrataciones de acuerdo con las prioridades estratégicas y las competencias necesarias para satisfacer las exigencias del servicio público.

Es fundamental garantizar condiciones laborales idóneas y un entorno propicio para la prevención de los riesgos laborales. Se fomentará el autocuidado, y se velará por la satisfacción de las necesidades del personal y sus familias, dentro del marco de políticas de talento humano. Se acogerán las directrices de la Procuraduría General de la Nación, el Ministerio de Trabajo y

 <p>ESE Hospital San Juan de Dios Santa Fe de Antioquia</p>	<p>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</p>	<p>CÓDIGO: TH-TH-PN-08</p>
		<p>VERSIÓN: 03</p>
		<p>FECHA: ENERO 2025</p>
		<p>PÁGINA 5 DE 46</p>

el Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP- relacionadas con el cumplimiento de las normas Constitucionales, Legales y Reglamentarias para la prevención, atención y sanción el acoso laboral, conforme lo orientan la Circular Conjunta No.100-004-2024 y la Circular No. 003 del 18 de julio de 2024 de la PGN

Así las cosas, en el ámbito de la capacitación, se dará prioridad al fortalecimiento del conocimiento y habilidades para los servidores y colaboradores de la ESE Hospital San Juan de Dios, mediante el Plan Institucional de Capacitación. Este plan se alinea con los ejes temáticos establecidos por el Plan Nacional de Formación y Capacitación, centrándose en la gestión del conocimiento, la innovación, la transformación digital y la integridad en lo público.

Se adoptará el procedimiento para garantizar la adopción de medidas preventivas, correctivas y sancionatorias del acoso laboral, promoviendo la salud mental, bienestar, la calidad de vida y un entorno laboral libre de violencia y acoso que garantice los derechos fundamentales de las servidoras y los servidores de la ESE y su dignidad humana.

En síntesis, este plan estratégico se posiciona como un pilar fundamental para el fortalecimiento y desarrollo de los servidores de la ESE, integrando valores, competencias y condiciones que promueven un servicio público eficiente y acorde a las necesidades de los grupos de valor, en consonancia con las directrices del Plan de Desarrollo Institucional 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).

 <p>ESE Hospital San Juan de Dios Santa Fe de Antioquia</p>	<p>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</p>	<p>CÓDIGO: TH-TH-PN-08</p>
		<p>VERSIÓN: 03</p>
		<p>FECHA: ENERO 2025</p>
		<p>PÁGINA 6 DE 46</p>

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, en busca de la satisfacción de la ciudadanía.

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.

 <p>ESE Hospital San Juan de Dios Santa Fe de Antioquia</p>	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-TH-PN-08
		VERSIÓN: 03
		FECHA: ENERO 2025
		PÁGINA 7 DE 46

2. MARCO NORMATIVO

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	Por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público, de	Proceso de Vinculación de Personal.

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

	educación no formal en la ley general de la educación	
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	Lineamientos de la CNSC para Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño.

	Evaluación del Desempeño Laboral Aprobados.	
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 Rema 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	Vinculación Discapacidad.

	Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector publico	
Resolución No. 079 del 05 de febrero de 2024	Adopta Sistema Tipo de EDL para la vigencia 2024. – 2025.	Evaluación de Desempeño Laboral
Memorando No. 009 del 02 de febrero de 2024	Orientaciones Generales de Evaluación de Desempeño Laboral a Servidores de Carrera Administrativa.	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 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	MIPG
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	Certificación de Bono Pensional

	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	
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.
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
Acuerdo No. 013 del 14 de diciembre de 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	Talento Humano

	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	
Acuerdo No.015 del 22 de agosto de 2024	Por medio de la cual se modifica, consolida y actualiza el Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales de la ESE	Talento Humano
Ley 2365 del 20 de junio de 2024	Por medio de la cual se adoptan medidas e prevención, protección, y atención del Acoso Sexual en el ámbito laboral y en las instituciones de Educación Superior en Colombia y se dictan otras disposiciones.	Talento Humano
Circular No. 003 del 18 de julio de 2024 Procuraduría General de la Nación -PGN-	Directrices para el cumplimiento de normas de rango constitucional, legal y reglamentario, referentes a la prevención, atención y sanción del Acoso Laboral en las Entidades Públicas.	Prevención, Intervención y Sanción de Acoso Laboral.
Circular Conjunta No.100 – 04 – 2024 (del 02/12/2024)	Lineamientos para la aplicación de la Circular No.003 del 18/07/2024 sobre las directrices establecidas por la PGN para garantizar el cumplimiento de las normas constitucionales, legales y reglamentarias para la prevención, atención y sanción del Acoso Laboral en las Entidades Públicas.	Prevención, Intervención y Sanción de Acoso Laboral.

 <p>ESE Hospital San Juan de Dios Santa Fe de Antioquia</p>	<p>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</p>	<p>CÓDIGO: TH-TH-PN-08</p>
		<p>VERSIÓN: 03</p>
		<p>FECHA: ENERO 2025</p>
		<p>PÁGINA 14 DE 46</p>

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 Especifico 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 Especifico De Funciones Y Competencias Laborales De La ESE Adoptado Por El Acuerdo No. 09 Del 30 De agosto De 2022”

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”

 <p>ESE Hospital San Juan de Dios Santa Fe de Antioquia</p>	<p>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</p>	<p>CÓDIGO: TH-TH-PN-08</p>
		<p>VERSIÓN: 03</p>
		<p>FECHA: ENERO 2025</p>
		<p>PÁGINA 15 DE 46</p>

Acuerdo No. 005 del 27/02/2024: “Por medio del cual se fija el Reajuste Salarial inicial para la vigencia fiscal 2024 conforme al Incremento Porcentual I.P.C.; de los Empleados de la Planta Global y Jubilados de la Empresa Social del Estado Hospital San Juan de Dios de Santa Fe de Antioquia.

Acuerdo No. 006 del 02/04/2024 “Por medio del cual se modifica el Manual de Funciones y Competencias Laborales de la Empresa Social del Estado Hospital San Juan de Dios de Santa Fe de Antioquia.

Acuerdo No. 015 del 22/08/2024: Por medio del cual se Modifica, Consolida y Actualiza el Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales de la ESE Hospital San Juan de Dios de Santa Fe de Antioquia.

3. ALCANCE:

El Plan Estratégico de Talento Humano de la ESE Hospital San Juan de Dios de Santa Fe de Antioquia, inicia con la identificación de necesidades de cada uno de sus planes (Bienestar, capacitación, incentivos, provisión, vacantes y SGSST), culminando con el seguimiento y control de las actividades ejecutadas en el marco de este. En consecuencia, este plan se aplica a la población de la E. S. E. Por consiguiente, aplica a la población de la ESE Hospital San Juan de Dios de Santa Fe de Antioquia: Servidores públicos de periodo, de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, provisionales, trabajadores oficiales y contratistas; según aplique de acuerdo con la normatividad establecida.

4. OBJETIVO GENERAL:

Fortalecer y potenciar el Talento Humano de la ESE Hospital San Juan de Dios, a través de la implementación de planes y políticas, promoviendo un ambiente laboral favorable que fomente el sentido de pertenencia y el desarrollo integral, fomentando la calidad en la prestación del servicio a través del trabajo presencial, en concordancia con la estrategia institucional.

 <p>ESE Hospital San Juan de Dios Santa Fe de Antioquia</p>	<p>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</p>	<p>CÓDIGO: TH-TH-PN-08</p>
		<p>VERSIÓN: 03</p>
		<p>FECHA: ENERO 2025</p>
		<p>PÁGINA 16 DE 46</p>

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)

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.

Realizar acciones preventivas, promoviendo la salud mental, bienestar, calidad de vida y un entorno laboral libre de violencia y acoso laboral que garantice los derechos fundamentales a los servidores y su dignidad humana.

5. OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- Fortalecer habilidades y competencias mediante programas de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, en línea con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados, para garantizar un óptimo rendimiento laboral.
- Promover ambientes propicios para el bienestar y el rendimiento laboral de los servidores públicos, diseñando estrategias de reconocimiento, actividades recreativas e integradoras, y la implementación de herramientas tecnológicas que propicien el desarrollo integral y satisfagan las necesidades del personal durante el ciclo de vida laboral.
- Implementar y evaluar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo para el control y reducción de los accidentes de trabajo, enfermedades laborales y ausentismo que puedan afectar el desempeño de los servidores públicos, contratistas y pasantes.
- Implementar estrategias de previsión de empleo, estableciendo un plan de acción que detecte de manera oportuna las necesidades de personal, acorde con los cambios que puedan surgir durante la vigencia, evitando interrupciones en el normal funcionamiento de las dependencias.
- 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

 <p>ESE Hospital San Juan de Dios Santa Fe de Antioquia</p>	<p>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</p>	<p>CÓDIGO: TH-TH-PN-08</p>
		<p>VERSIÓN: 03</p>
		<p>FECHA: ENERO 2025</p>
		<p>PÁGINA 17 DE 46</p>

acogidos por la Empresa Social del Estado Hospital San Juan de Dios de Santa Fe de Antioquia.

- Garantizar que se incorporen los procedimientos, escenarios y actores necesarios para la atención, prevención, corrección y sanción de conductas de acoso laboral, así como asegurar que, los procedimientos establecidos en la materia, siempre se tenga en cuenta la perspectiva de género y la especial protección de los derechos de las mujeres en sus diversidades. De acuerdo con lo cual, se deberán adelantar los seguimientos para establecer el avance y el cumplimiento en las normas constitucionales, legales y reglamentarias para la prevención, atención y sanción del acoso laboral.
- Adelantar el concurso en Función Pública conforme a los lineamientos establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC).

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:

- ✓ Plan Anual de Vacantes
- ✓ Plan de Previsión de Recursos Humanos
- ✓ Plan Institucional de capacitación - PIC -
- ✓ Sistema de Estímulos – Plan de Bienestar e Incentivos
- ✓ Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo

 <p>ESE Hospital San Juan de Dios Santa Fe de Antioquia</p>	<p>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</p>	<p>CÓDIGO: TH-TH-PN-08</p>
		<p>VERSIÓN: 03</p>
		<p>FECHA: ENERO 2025</p>
		<p>PÁGINA 18 DE 46</p>

8. AMBITO DE APLICACIÓN:

El presente documento, este plan se aplica a la población de la E. S. E. Por consiguiente, aplica a la población de la ESE Hospital San Juan de Dios de Santa Fe de Antioquia: Servidores públicos de periodo, de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, provisionales, trabajadores oficiales y contratistas; según aplique de acuerdo con la normatividad establecida.

9. RESPONSABLE:

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

10. 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 para 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.

 <p>ESE Hospital San Juan de Dios Santa Fe de Antioquia</p>	<p>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</p>	<p>CÓDIGO: TH-TH-PN-08</p>
		<p>VERSIÓN: 03</p>
		<p>FECHA: ENERO 2025</p>
		<p>PÁGINA 19 DE 46</p>

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.

Misión: Somos una institución líder en la prestación de servicios básicos y especializados, con un modelo de atención integral que satisface las necesidades en salud de los usuarios y sus familias; a través de un equipo comprometido con la calidad, la excelencia y la humanización; con vocación académica y científica; fortaleciendo el bienestar de los colaboradores, la rentabilidad social, ambiental y financiera.

Visión: Para el año 2028 seremos una institución modelo a nivel departamental en la prestación de servicios de salud de baja, mediana y alta complejidad, mediante una gestión humanizada, innovadora y holística de la calidad; con enfoque ambiental, diferencial y participativo para la comunidad.

Valores Institucionales:

- * Respeto
- * Diligencia
- * Justicia
- * Compromiso
- * Honestidad
- * Mejoramiento Continuo

11. 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

 <p>ESE Hospital San Juan de Dios Santa Fe de Antioquia</p>	<p>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</p>	<p>CÓDIGO: TH-TH-PN-08</p>
		<p>VERSIÓN: 03</p>
		<p>FECHA: ENERO 2025</p>
		<p>PÁGINA 20 DE 46</p>

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 constitucional, legal y reglamentaria aplicable y a propiciar condiciones para el bienestar laboral, para la prevención, atención y sanción del acoso 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 con el Plan de Desarrollo, a la caracterización de procesos y procedimientos.

12. PREVIO A LA PLANEACION DE LA GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO

12.1 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

 <p>ESE Hospital San Juan de Dios Santa Fe de Antioquia</p>	<p>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</p>	<p>CÓDIGO: TH-TH-PN-08</p>
		<p>VERSIÓN: 03</p>
		<p>FECHA: ENERO 2025</p>
		<p>PÁGINA 21 DE 46</p>

- ✓ Toma de decisiones oportunas, en base a información confiable, validada y transparente.

12.2 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.

En este sentido, 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 proveniente de la plataforma estratégica de la entidad. Esto incluye aspectos como el marco legal del régimen laboral, la caracterización de los servidores y los puestos de trabajo, diagnóstico de necesidades de aprendizaje, Diagnostico e informe de Seguridad y Salud en el Trabajo, Reporte Plan Anual de Vacantes, encuesta de identificación de necesidades de bienestar social, resultados obtenidos de la encuesta de riesgo psicosocial adelantada en el año 2024. 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. así como los resultados obtenidos en las diferentes mediciones realizadas durante el período comprendido entre 2023 y 2024.

12.3 Caracterización de los Servidores

La Matriz de Caracterización se encarga de mantener al día los datos relevantes como la antigüedad, nivel educativo, edad, genero, tipo de vinculación, experiencia laboral, y demás aspectos clave de los servidores de la ESE Hospital San Juan de Dios de Santa Fe de Antioquia. Estos datos son fundamentales, toda vez que constituyen el principal recurso para la gestión eficiente de talento humano en la entidad.

12.4 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:

POR NIVEL DE EMPLEO

Número de Empleos en la Entidad			
NIVELES	NÚMERO DE SERVIDORES	VACANTES	TOTAL EMPLEOS
Directivo	3	0	3
Asesor	2	0	2
Profesional	43	24	67
Técnico	46	14	60
Asistencial	152	26	178
TOTAL	246	64	310

POR TIPO DE VINCULACION

TIPO DE VINCULACIÓN	NÚMERO DE SERVIDORES	VACANTES	TOTAL EMPLEOS
Periodo Fijo	2	3	5
Libre Nombramiento y Remoción	3	0	3

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-TH-PN-08
		VERSIÓN: 03
		FECHA: ENERO 2025
		PÁGINA 23 DE 46

Carrera	13	0	13
Administrativa			
Provisionalidad	208	59	
Trabajador Oficial	20	2	22
TOTAL	246	64	310

Conforme a lo expuesto, el Grupo de Gestión Humana dispone de la Matriz de Planta de Personal y el Manual de Funciones y Competencias Laborales para el control y seguimiento de la información. Estos recursos permiten identificar y mantener actualizada la caracterización de los empleos de acuerdo con las necesidades del servicio.

POR AREAS

AREA	PLANT GLOBAL	ACTIVOS	VACANTES
ADMINISTRATIVA	131	105	26
ASISTENCIAL	179	141	38
TOTAL	310	246	64

VACANCIAS DEFINITIVAS

64

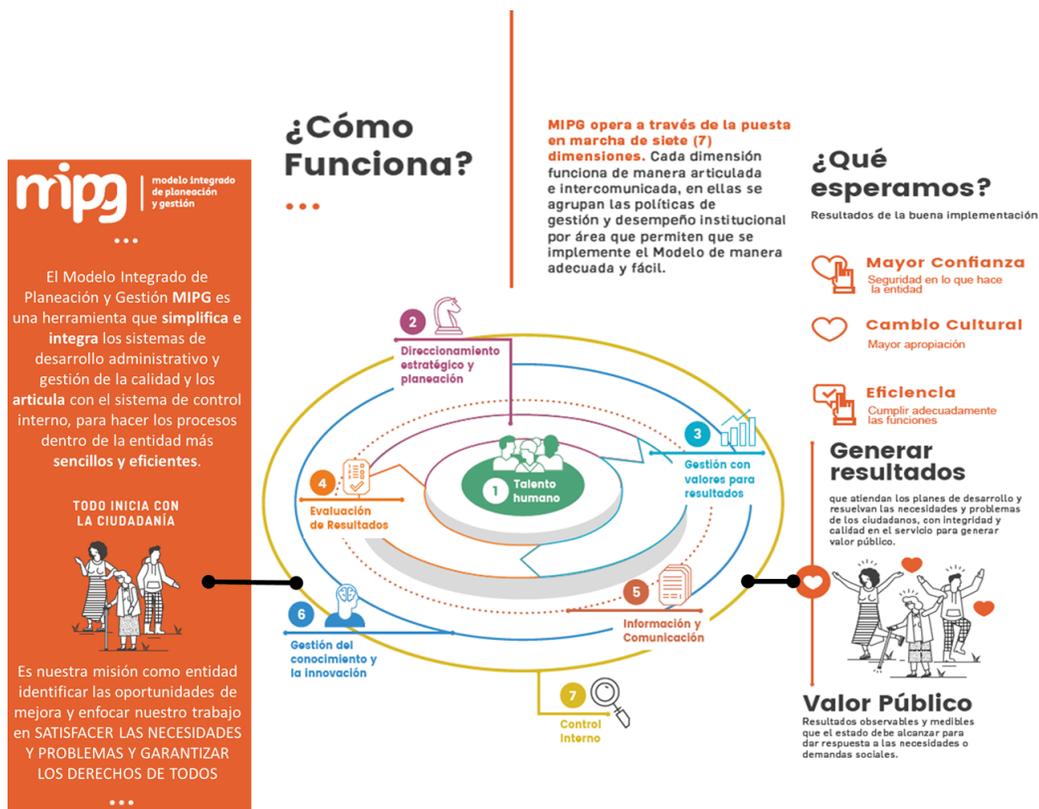
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-TH-PN-08
		VERSIÓN: 03
		FECHA: ENERO 2025
		PÁGINA 24 DE 46

GENERO

FEMENINO	MASCULINO
176	70

Fuente: Elaboración Propia Oficina de Gestión Humana. Corte 31 de diciembre de 2024

Gráfico No. 1 Modelo Integrado de Gestión de Recursos Humanos



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

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

 <p>ESE Hospital San Juan de Dios Santa Fe de Antioquia</p>	<p>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</p>	<p>CÓDIGO: TH-TH-PN-08</p>
		<p>VERSIÓN: 03</p>
		<p>FECHA: ENERO 2025</p>
		<p>PÁGINA 25 DE 46</p>

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

12.5 Proceso de Planeación del Recurso Humano:

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, 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.

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-TH-PN-08
		VERSIÓN: 03
		FECHA: ENERO 2025
		PÁGINA 27 DE 46

13. FORMULACIÓN DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL RECURSO HUMANO

13.1 Definición de la Misión y Visión del Grupo de Trabajo de Talento Humano

Misión

Gestionar el ciclo del servidor público, desde su requerimiento hasta su retiro. Además, promover la integridad en el desempeño de las funciones del personal.

Reconocer, valorar y tratar de manera digna a todas las personas con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición, implementado además medidas de prevención, corrección y sanción de toda clase de acoso, con el objetivo de garantizar que los servidores realicen sus actividades en un ambiente seguro y libre de violencia, propiciando la protección de los derechos fundamentales y la dignidad humana.

Visión

En el año 2028 el Equipo de Talento Humano de la Empresa Social del Estado Hospital San Juan de Dios de Santa Fe de Antioquia, mejorara continuamente el ciclo de vida laboral de los servidores, diseñando programas dirigidos a promover las competencias, la salud mental, el bienestar y la calidad de vida de los servidores públicos con un entorno laboral libre de violencia y acoso.

Buscando el incremento en la productividad, la mejora en la prestación del servicio y generar mayor sentido de pertenencia, en cada servidor.

13.2 Diagnóstico de la Situación Actual de Talento Humano

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

Planificación	Desarrollar, implementar planes para alcanzar objetivos y metas establecidas en un tiempo determinado.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Mediciones previas ✓ Detección de necesidades ✓ Planeación Estratégica de la Entidad. ✓ Objetivos Institucionales y de Calidad. ✓ Metas Establecidas 	<p>Por medio de:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Planes ✓ Programas ✓ Tablas, cronogramas, estadísticas, matrices, entre otros. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Plan de previsión y plan anual de vacantes ✓ Plan de capacitación ✓ Plan de estímulos e Incentivos ✓ Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo
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"> ✓ Estructura ✓ Planta de personal ✓ Manual de funciones ✓ Nomenclatura y clasificación 	<p>Por medio de:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Estructura. ✓ Planta de personal ✓ Manual de funciones ✓ Nomenclatura y clasificación de empleos. 	Estructura de la ESE Hospital San Juan de Dios de Santa Fe de Antioquia, Planta Global con 310 empleos, 64 vacantes y

		ón de empleos.		246 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"> ✓ Normativa vigente en materia de Talento Humano. ✓ Selección (Mérito). ✓ Situaciones Administrativas ✓ Preparación pre-pensionados 	Por medio de: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Procedimiento de ingreso y permanencia de personal, ✓ Procedimiento de retiro. ✓ Selección de servidores por mérito (aplicación de pruebas meritocráticas), ✓ Tramite a solicitudes de situaciones administrativas, ✓ Actividades en el Programa de Bienestar Social e Incentivos para la 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Normativa vigente en materia de Talento Humano. ✓ Procedimiento de ingreso y permanencia de personal, procedimiento de retiro ✓ Selección (Mérito) ✓ Situaciones Administrativas Preparación pre-

			preparación pre - pensionados	pensionados por medio del programa de Bienestar e Incentivos.
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"> ✓ Evaluación del Desempeño ✓ Acuerdos de Gestión 	<p>Se desarrolla así: Evaluación del desempeño:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Procedimiento de evaluación del desempeño. ✓ Sistema tipo de la evaluación de desempeño de la CNSC adoptado por A.A. ✓ Se concertó y evalúa entre el evaluador y el evaluado. ✓ Formato suministrado por la Comisión Nacional del Servicio Civil. <p>Acuerdos de Gestión:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Formato establecido en el Sistema de 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Normativa Vigente ✓ Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño adoptado por Acto Administrativo ✓ Procedimiento de Evaluación del desempeño y calificación de servicios ✓ Formatos establecidos por la CNSC para el desarrollo de la evaluación

			<p>Gestión de la Entidad. Se concertó y evalúa entre el evaluador y el evaluado.</p> <p>Medición y Seguimiento:</p> <p>Metodología de seguimiento a contribuciones del personal con nombramiento provisional o contratado como trabajador oficial adoptado por A.A.</p>	<p>de desempeño</p> <p>✓ Formato Establecido para acuerdos de gestión en el sistema de Gestión de la Entidad.</p> <p>✓ Acto administrativo o de Adopción de Medición y Seguimiento y formatos inherentes a este proceso de evaluación a personal con nombramiento provisional.</p>
Gestión de la Compensación	Dar cumplimiento al régimen salarial y prestacional de conformidad	✓ Compensación salarial y	Se realiza por medio de: ✓ Procedimiento de Nómina	<p>✓ Normatividad Vigente</p> <p>✓ Procedimiento</p>

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

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

	Laboral, Bienestar Social e incentivos).		<ul style="list-style-type: none"> ✓ Diagnóstico de Clima Organizacional. ✓ Proyección de Cronograma de actividades de conformidad a las necesidades (se incluye actividades de Clima Laboral). ✓ Caja de compensación - ARL ✓ Presentación para aprobación ✓ Sensibilización ✓ Publicación 	
Gestión de un entorno laboral libre de	Garantizar que se incorporen los	Plan de Acción para el desarrollo	✓ Actualizar y garantizar la Conformación	✓ Comité de Convive

<p>violencia y acoso</p>	<p>procedimientos, escenarios y actores necesarios para la atención, prevención, corrección y sanción de conductas de acoso laboral y garantizar la protección especial de los derechos en sus diversidades.</p>	<p>de medidas preventivas y correctivas del acoso laboral y del acoso sexual.</p>	<p>del Comité de Convivencia Laboral</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Adoptar e implementar el procedimiento para realizar la acción preventiva y correctiva de acoso laboral. ✓ Elaborar un Plan de acción anual dirigido a promover la salud mental, bienestar, calidad de vida, y un entorno laboral libre de violencia y acoso. 	<p>ncia Laboral.</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Plan Institucional de Capacitación PIC
--------------------------	--	---	---	---

13.3 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.

 <p>ESE Hospital San Juan de Dios Santa Fe de Antioquia</p>	<p>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</p>	<p>CÓDIGO: TH-TH-PN-08</p>
		<p>VERSIÓN: 03</p>
		<p>FECHA: ENERO 2025</p>
		<p>PÁGINA 36 DE 46</p>

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.

13.4 Fase 1. Ingreso

13.4.1 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.

 <p>ESE Hospital San Juan de Dios Santa Fe de Antioquia</p>	<p>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</p>	<p>CÓDIGO: TH-TH-PN-08</p>
		<p>VERSIÓN: 03</p>
		<p>FECHA: ENERO 2025</p>
		<p>PÁGINA 37 DE 46</p>

13.4.2 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.

13.5 Fase 2: Permanencia:

13.5.1 Formación y Capacitación:

El Hospital cuenta con el Plan Institucional de Capacitación adoptado por Acto administrativo para la vigencia 2025 el cual hace parte integral del Plan Estratégico de Talento Humano.

 <p>ESE Hospital San Juan de Dios Santa Fe de Antioquia</p>	<p>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</p>	<p>CÓDIGO: TH-TH-PN-08</p>
		<p>VERSIÓN: 03</p>
		<p>FECHA: ENERO 2025</p>
		<p>PÁGINA 38 DE 46</p>

13.5.2 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. 079 del 05 de febrero de 2024, se adoptó para su aplicación en el periodo 2024 – 2025, reconociendo que es de obligatorio cumplimiento para todas las entidades públicas.

 <p>ESE Hospital San Juan de Dios Santa Fe de Antioquia</p>	<p>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</p>	<p>CÓDIGO: TH-TH-PN-08</p>
		<p>VERSIÓN: 03</p>
		<p>FECHA: ENERO 2025</p>
		<p>PÁGINA 39 DE 46</p>

La Oficina de Talento Humano de la ESE, envía oportunamente comunicado 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.

13.5.3 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 2025, adoptado mediante acto administrativo, el cual hace parte integral del Plan Estratégico de Talento Humano.

13.5.4 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, Reglamento Interno de Trabajo, Procesos Disciplinarios, socialización de los lineamientos y directrices de prevención, atención y sanción por acoso laboral y específicos en el área de desempeño de cada funcionario.

13.6 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 prepensionados con el apoyo de la Caja de Compensación y se dictan asesorías en materia pensional.

 <p>ESE Hospital San Juan de Dios Santa Fe de Antioquia</p>	<p>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</p>	<p>CÓDIGO: TH-TH-PN-08</p>
		<p>VERSIÓN: 03</p>
		<p>FECHA: ENERO 2025</p>
		<p>PÁGINA 40 DE 46</p>

14. PLANEACIÓN Y PROGRAMAS DE TALENTO HUMANO 2025.

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:

14.1 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.

Así como implementar estrategias de previsión de empleos, con el fin de contar con un plan de acción oportuno que permita evidenciar las necesidades de la planta acorde a las novedades que se presenten durante la vigencia, evitando de esta manera que se altere el normal funcionamiento de las dependencias.

El Plan de Previsión 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 de personal en la ESE esta conformada con un total de treientos diez (310) empleos, caracterizados así:

Caracterización del Empleo:

<p>Número de Empleos en la Entidad</p>

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-TH-PN-08
		VERSIÓN: 03
		FECHA: ENERO 2025
		PÁGINA 41 DE 46

NIVELES	NÚMERO DE SERVIDORES	VACANTES	TOTAL, EMPLEOS	Porcentaje
Directivo	3	0	3	0.96%
Asesor	2	0	2	0.64%
Profesional	43	24	67	21.61%
Técnico	46	14	60	19.35%
Asistencial	152	26	178	57.41%
TOTAL	246	64	310	100%

Fuente: Grupo de gestión Humana ESE Hospital San Juan de Dios – diciembre 2024 -

14.2 . 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 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

 <p>ESE Hospital San Juan de Dios Santa Fe de Antioquia</p>	<p>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</p>	<p>CÓDIGO: TH-TH-PN-08</p>
		<p>VERSIÓN: 03</p>
		<p>FECHA: ENERO 2025</p>
		<p>PÁGINA 42 DE 46</p>

- ✓ 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 servidores 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

14.2.1. Objetivo incentivo

Propiciar el desarrollo de una cultura de trabajo enmarcada en la participación, la creatividad y productividad al interior de la E.S.E.; mediante el reconocimiento de los mejores servidores de carrera, libre nombramiento y remoción según nivel jerárquico, con niveles de desempeño sobresaliente, y el mejor equipo de trabajo; a fin de promover el compromiso, la transformación e innovación institucional.

14.3 . 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).

 <p>ESE Hospital San Juan de Dios Santa Fe de Antioquia</p>	<p>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</p>	<p>CÓDIGO: TH-TH-PN-08</p>
		<p>VERSIÓN: 03</p>
		<p>FECHA: ENERO 2025</p>
		<p>PÁGINA 43 DE 46</p>

14.4. Plan de seguridad y salud en el trabajo

Objetivo

Implementar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo en la ESE, a través del diseño de estrategias para el cumplimiento de los estándares mínimos, con el fin de controlar y reducir los accidentes de trabajo, enfermedades laborales y ausentismo que puedan afectar el desempeño de nuestros servidores públicos, contratistas y estudiantes en práctica.

Se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo prioritarios de acuerdo a las condiciones del trabajo con el objetivo de cumplir lo establecido por el Decreto unificado 1072 de 2015, la Resolución 0312 de 2019, por lo tanto se establece el plan anual de trabajo del SG-SST que busca mejorar la seguridad y salud de los servidores, contratistas y estudiantes en práctica de la Entidad y aumentar el porcentaje de implementación del sistema de acuerdo a los estándares mínimos correspondientes.

De esta manera, se implementarán programas enfocados en múltiples áreas: actividad física, equilibrio entre vida laboral y personal, alimentación saludable, salario emocional, desarrollo del liderazgo basado en valores, mejora del entorno físico y medidas preventivas de riesgos (a través de exámenes médicos, intervención en riesgos prioritarios como el psicosocial y el ergonómico-biomecánico). El objetivo principal de estos programas es fomentar una cultura entre los servidores que promueva tanto el bienestar como la seguridad y la salud en el lugar de trabajo, todo ello basado en el autocuidado y la protección personal.

Los planes y programas establecidos en el marco del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) tienen como propósito incentivar el compromiso, reducir el estrés y, no menos importante, crear conciencia sobre los riesgos asociados a no adoptar hábitos de vida saludables. Esto contribuirá a mejorar los niveles de productividad y el logro de resultados, enaltecendo así la labor del servidor público.

 <p>ESE Hospital San Juan de Dios Santa Fe de Antioquia</p>	<p>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</p>	<p>CÓDIGO: TH-TH-PN-08</p>
		<p>VERSIÓN: 03</p>
		<p>FECHA: ENERO 2025</p>
		<p>PÁGINA 44 DE 46</p>

14.5. Plan de Acción para el desarrollo de las Medidas, Preventivas y Correctivas de Acoso Laboral:

En cumplimiento de lo previsto en la Circular No.003 del 18 de Julio de 2024 de la Procuraduría General de la Nación y en la Circular Conjunta No. 100-004-2024 del Ministerio de Trabajo y del Departamento Administrativo de la Función Pública relacionada con el cumplimiento de las normas constitucionales, legales y reglamentarias para la prevención, atención y sanción del acoso laboral

Con el fin de promover la salud mental, bienestar, calidad de vida, y un entorno laboral libre de violencia y acoso laboral que garantice los derechos fundamentales de los servidores y su dignidad humana se elaborara plan de acción en el que se incluya las medidas preventivas y correctivas en el siguiente orden:

Medidas Preventivas:

- Garantizar la conformación y actualización del Comité de Convivencia Laboral.
- Formular un procedimiento claro dirigido a prevenir, y atender el acoso laboral, que incluya el compromiso por parte del empleador y de las servidoras y servidores públicos, de promover un ambiente de convivencia laboral.
- Elaborar Manual de convivencia, en el que se identifique los tipos de comportamientos aceptables en la entidad.
- Realizar actividades de sensibilización sobre acoso laboral y sus consecuencias dirigidas al nivel directivo y a los servidores y servidoras de la ESE, con el fin de rechazar estas practicas y de respaldar la dignidad e integridad de las personas en el trabajo.
- Realizar actividades de capacitaciones sobre resolución de conflictos y fortalecimiento de habilidades sociales y emocionales para la concertación y negociación, dirigido a todos los niveles de la Entidad.

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-TH-PN-08
		VERSIÓN: 03
		FECHA: ENERO 2025
		PÁGINA 45 DE 46

- Realizar seguimiento periódico a posibles situaciones de acoso laboral, garantizando la confidencialidad de la información.
- Desarrollar actividades dirigidas a fomentar el apoyo social, trabajo en equipo, comunicación armónica, y promoción de las relaciones sociales positivas entre los servidores y servidoras de todos los niveles jerárquicos de la entidad.

Medidas Correctivas:

- Implementar acciones de intervención y control específicas de factores de riesgo asociados al acoso laboral, fomentando una cultura de convivencia en el trabajo.
- Facilitar el traslado de servidores y servidoras a otras dependencias de la entidad, cuando el médico tratante o el comité de convivencia laboral lo recomienden.
- Establecer un Procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para corregir las conductas de acoso laboral.
- Generar alianzas con organismos y/o entidades que brinden primeros auxilios psicológicos a los servidores y servidoras públicos que hayan presentado quejas de acoso laboral.

15. EVALUACION DEL PLAN:

Teniendo en cuenta la importancia de fortalecer el Talento Humano, se establece el siguiente indicador:

Nombre de Variable	Descripción	Componentes Variable	Formula
Proporción del Cumplimiento del Plan Estratégico de Talento Humano	Verificar el nivel de cumplimiento del plan estratégico de talento humano	a. Total, de Actividades ejecutadas.	$a/b \times 100 = \% \text{ Cumplimiento PETH}$

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-TH-PN-08
		VERSIÓN: 03
		FECHA: ENERO 2025
		PÁGINA 46 DE 46

		b. Total, de de actividades programadas	
--	--	--	--

ANEXO: Plan de Acción Anual 2025.

16. CONTROL DE CAMBIOS					
VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN	ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
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	David Ramírez Profesional de Calidad	Claudia María Calderón – Gerente
03	Enero 2025	Elaboración del plan	Dora Esley Bedoya Henao Profesional Universitario Talento Humano	Jomara Úsuga – Coordinadora de calidad	Santiago Varela Macias - Gerente