



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

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-TH-PN-08
		VERSIÓN: 04
		FECHA: ENERO 2026
		PÁGINA 2 DE 62

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	4
2. OBJETIVO GENERAL	7
3. OBJETIVOS ESPECIFICOS	8
4. ALCANCE	9
5. GENERALIDADES.....	9
6. MARCO NORMATIVO.....	10
7. PROPOSITO.....	21
8. METODOLOGIA.....	21
9. COMPONENTES	21
10. AMBITO DE APLICACIÓN.....	22
11. RESPONSABLE	22
12. MARCO CONCEPTUAL.....	22
13. POLITICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.....	23
14. PREVIO A LA PLANEACION DE LA GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO	25
14.1 Datos actualizados y confiables con análisis	25
14.2 Disposición de Información.....	25
14.3 Caracterización de los Servidores.....	26
14.4 La caracterización de los empleos:.....	26
14.5 Proceso de Planeación del Recurso Humano.....	36
15. FORMULACIÓN DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL RECURSO HUMANO	38
15.1 Definición de la Misión y Visión del Grupo de Trabajo de Talento Humano	38
15.2 Diagnóstico de la Situación Actual de Talento Humano	38
15.3 Fases de formulación estratégica de Talento Humano.....	46
16. OTRAS ESTRATEGIAS.....	54
17. EVALUACIÓN DEL PLAN.....	58
18. FORMULACIÓN DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA.....	59

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-TH-PN-08
		VERSIÓN: 04
		FECHA: ENERO 2026
		PÁGINA 3 DE 62

19. ANEXOS.....	61
20. ELABORACIÓN, REVISIÓN Y APROBACIÓN.....	61

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-TH-PN-08
		VERSIÓN: 04
		FECHA: ENERO 2026
		PÁGINA 4 DE 62

1. INTRODUCCIÓN

La Oficina de Talento Humano de la Empresa Social del Estado Hospital San Juan de Dios de Santa Fe de Antioquia desarrolla el Plan Estratégico del Talento Humano con base en los principios y directrices establecidos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG 2021 V.4), así como en la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano. En este contexto, se reconoce al Talento Humano como el núcleo fundamental del modelo de los servidores públicos, destacando su conocimiento y actitud hacia el servicio como los principales activos de la entidad.

En la administración del talento humano, es necesario atender las necesidades del personal en diferentes momentos, desde la selección, ingreso, vinculación, inducción y permanencia, hasta el retiro. Para ello, es necesario realizar de forma adecuada, entre otros, capacitación, evaluación del desempeño, programas de bienestar e incentivos, plan de vacantes y proceso de retiro por necesidades del servicio o por pensión de los servidores públicos.

La Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) se desarrolla en el marco general de la Política de Empleo Público y se fundamenta en los siguientes pilares: mérito, competencias, desarrollo y crecimiento, productividad, gestión del cambio, disposición para adaptarse a situaciones nuevas y a entornos cambiantes, integridad, diálogo y concertación. Todo esto, con el fin de establecer mecanismos y espacios de interacción entre todos los servidores públicos, con el propósito de lograr acuerdos en beneficio de los actores involucrados como garantía para obtener resultados óptimos.

En este sentido, el presente documento articula las acciones que se adelantan desde la Alta Dirección y la Oficina de Talento Humano, orientándolas al desarrollo de las capacidades y la calidad de vida de quienes conforman la planta de personal de la entidad. Estas acciones incluyen el Plan Institucional de Capacitación (PIC), el Plan de Bienestar Social e Incentivos, el Plan Anual de Vacantes, el Plan de Previsión de Recursos Humanos y el Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo. Los procedimientos, proyectos y prácticas de la Gestión del Talento Humano se deben adelantar de manera articulada con los demás procesos de gestión de la entidad, de tal forma que haya coherencia con las actividades que se desarrollan dentro del Proceso de Gestión Humana.

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-TH-PN-08
		VERSIÓN: 04
		FECHA: ENERO 2026
		PÁGINA 5 DE 62

El Plan Estratégico de Talento Humano da alcance principalmente los siguientes objetivos estratégicos de la Empresa Social del Estado Hospital San Juan de Dios de Santa Fe de Antioquia:

- Fortalecer el talento humano, la estructura y la cultura organizacional de la Empresa Social del Estado Hospital San Juan de Dios de Santa Fe de Antioquia.
- Optimizar el desempeño de la Empresa Social del Estado Hospital San Juan de Dios de Santa Fe de Antioquia en todos sus procesos a través del mantenimiento y mejora de los sistemas del Sistema Integrado de Gestión Institucional (SIGI).

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 2026, 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.

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-TH-PN-08
		VERSIÓN: 04
		FECHA: ENERO 2026
		PÁGINA 6 DE 62

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 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 mismo con el fin de garantizar la debida planificación, transparencia y ejecución de los objetivos institucionales para la presente vigencia y a su vez fortalecer la Política de Integridad Pública, se acoge los lineamientos emanados del Departamento Administrativo de la Función Pública en la Circular Externa 100 – 003 – 2026, buscando con ello fortalecer íntegramente los aspectos del ciclo de vida de las y de los servidores públicos y dignificar con ello el empleo público.

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.

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-TH-PN-08
		VERSIÓN: 04
		FECHA: ENERO 2026
		PÁGINA 7 DE 62

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).

2. 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). 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.

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-TH-PN-08
		VERSIÓN: 04
		FECHA: ENERO 2026
		PÁGINA 8 DE 62

3. 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 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.

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-TH-PN-08
		VERSIÓN: 04
		FECHA: ENERO 2026
		PÁGINA 9 DE 62

- * Adelantar el concurso en Función Pública conforme a los lineamientos establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC).

4. 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.

5. 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.

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-TH-PN-08
		VERSIÓN: 04
		FECHA: ENERO 2026
		PÁGINA 10 DE 62

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.

6. MARCO NORMATIVO

En cuanto al marco normativo, el Decreto 612 de 2018 establece que las Entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del MIPG, deben integrar al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, los planes institucionales y de talento humano que se relacionan a continuación:

- * Plan Estratégico de Talento Humano
- * Plan Anual de Vacantes
- * Plan de Previsión de Recursos Humanos
- * Plan Institucional de Capacitación
- * Plan de Bienestar Social e Incentivos
- * Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo

La referencia a los planes estratégicos de recursos humanos está dada en el artículo 15 de la Ley 909 de 2004, en el cual se determinan las funciones específicas de las unidades de personal. Estos planes se encuentran dispuestos en el literal b) del artículo 17 y se dirigen a prever y adelantar las acciones necesarias para la mejor utilización de los recursos humanos en función de los cometidos organizacionales y de las necesidades de desarrollo y crecimiento del personal.

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 conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Nacional y se dictan otras disposiciones.	Proceso de Vinculación de Personal.
Decreto 2279 del 11 de agosto de 2003	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.	Certificación de Bonos Pensionales.

Acuerdo No. 034 del 19 de septiembre de 2025.	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 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	Lineamientos de la CNSC para Sistemas Propios de Evaluación de Desempeño.

	carrera y en periodo de prueba.	
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 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	Sistema De Gestión En Seguridad y Salud En El Trabajo (SG- SST)

	empleadores y contratantes.	
Resolución 390 del 30 de mayo de 2017	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 N°.069 del 28 de enero de 2025	Adopta Sistema Tipo de EDL	Evaluación de Desempeño Laboral
Resolución N°.075 del 31 de enero de 2025	"Por la cual se designa el responsable para la	Evaluación de Desempeño Laboral

	conformación de la comisión evaluadora para la evaluación de desempeño de los funcionarios de la Empresa Social del Estado Hospital San Juan de Dios de Santa Fe de Antioquia Vigencia 2025 – 2026”.	
RESOLUCION No.076 del 31 de enero de 2025	Por la cual se conforman unas Comisiones Evaluadoras para los servidores de la Empresa Social del Estado Hospital San Juan de Dios de Santa Fe de Antioquia.	Evaluación de Desempeño Laboral
Memorando No. 009 del 05 de febrero de 2025	Orientaciones Generales de Evaluación de Desempeño Laboral a Servidores de Carrera Administrativa.	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	MIPG

	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	Competencias

	públicos de los distintos niveles jerárquicos.	
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 No. 034 del 19 de septiembre de 2025.	Manual de Funciones y Competencias Laborales	Manual de Funciones y Competencias Laborales
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.
Resolución No.3461 del 01/09/2025 Ministerio del Trabajo	“Por medio de la cual se derogan las Resoluciones 652 y 1356 de 2012, por las cuales se establecen lineamientos para la conformación y funcionamiento del Comité de convivencia Laboral, en entidades públicas y empresas privadas, y se dictan otras disposiciones.”	Convivencia Laboral
Circular externa No. 100 – 003 – 2026 (20 de enero) DAFP	Formulación y Publicación del PETH y cumplimiento de la Política de Empleo Público y la Política de Integridad Pública.	Plan Estratégico de Talento Humano – PETH -

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-TH-PN-08
		VERSIÓN: 04
		FECHA: ENERO 2026
		PÁGINA 21 DE 62

7. PROPOSITO

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.

8. METODOLOGIA

La elaboración del Plan Estratégico del Talento Humano tuvo en cuenta los lineamientos establecidos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG 2021 V.4) en cuanto a la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano, el cual considera el Talento Humano como el corazón del modelo.

9. 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

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-TH-PN-08
		VERSIÓN: 04
		FECHA: ENERO 2026
		PÁGINA 22 DE 62

10. AMBITO DE APLICACIÓN

El presente documento, contentivo del PETH se 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.

11. 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.

12. 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. Permanencia,

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-TH-PN-08
		VERSIÓN: 04
		FECHA: ENERO 2026
		PÁGINA 23 DE 62

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

13. 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.

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-TH-PN-08
		VERSIÓN: 04
		FECHA: ENERO 2026
		PÁGINA 24 DE 62

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 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.

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-TH-PN-08
		VERSIÓN: 04
		FECHA: ENERO 2026
		PÁGINA 25 DE 62

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

14.1 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, dando lugar a:

- * 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.

14.2 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 2025, así como los

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-TH-PN-08
		VERSIÓN: 04
		FECHA: ENERO 2026
		PÁGINA 26 DE 62

resultados obtenidos en las diferentes mediciones realizadas durante el período comprendido entre 2024 y 2025.

14.3 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.

14.4 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 2025

ÁREA	CARGO	CATEGORÍA	NRO. CARGOS	VACANTES	CODIGO	GRADO	NIVEL
AD	Gerente	Período	1	0	85	1	Directivo
AD	Subgerente Administrativo y Financiero	LNR	1	0	90	2	Directivo
AD	Asesor (Control interno)	Período	1	0	105	1	Asesor

AD	Asesor (Oficial cumplimiento SICOP - SARLAF)	LNR	1	1	105	1	Asesor
AD	Profesional Especializado (Facturación y auditoría de cuentas)	Carrera	1	0	222	3	Profesiona l
AD	Profesional Universitario (Talento Humano)	Carrera	1	0	219	4	Profesiona l
AD	Profesional Universitario (Abogado Unidad de Control Interno Disciplinario)	Carrera	1	0	219	4	Profesiona l
AD	Profesional Universitario (Apoyo Talento Humano)	Carrera	1	0	219	9	Profesiona l
AD	Profesional Universitario (Comunicaciones)	Carrera	1	0	219	9	Profesiona l

AD	Profesional Universitario (Tesorería, nómina y Prestaciones sociales)	Carrera	1	1	219	4	Profesional
AD	Profesional Universitario (Coord. Logístico)	Carrera	1	1	219	4	Profesional
AD	Profesional Universitario (Contador)	Carrera	1	0	219	4	Profesional
AD	Profesional Universitario (Cartera)	Carrera	1	1	219	8	Profesional
AD	Profesional Universitario (SIAU)	Carrera	1	0	219	4	Profesional
AD	Profesional Universitario (Sistemas)	Carrera	1	0	219	8	Profesional
AD	Técnico Administrativo (Almacén y Activos Fijos)	Carrera	2	1	367	3	Técnico
AD	Técnico Administrativo (Citas)	Carrera	1	0	367	4	Técnico

AD	Técnico Administrativo (Contratación)	Carrera	2	0	367	4	Técnico
AD	Técnico Administrativo (Cuentas Médicas)	Carrera	29	0	367	4	Técnico
AD	Técnico Administrativo (Cartera)	Carrera	2	0	367	4	Técnico
AD	Técnico Administrativo (Presupuesto, contabilidad y cartera)	Carrera	3	0	367	3	Técnico
AD	Técnico Administrativo (Talento Humano)	Carrera	1	0	367	4	Técnico
AD	Técnico Administrativo (Gestión documental - Archivo)	Carrera	2	0	367	4	Técnico
AD	Técnico Administrativo (SIAU)	Carrera	1	1	367	3	Técnico
AD	Técnico Administrativo	Carrera	1	0	367	3	Técnico

	(Sistemas de Información)						
AD	Técnico Administrativo (Sistemas)	Carrera	2	1	367	3	Técnico
AD	Auxiliar Administrativo (Uno (1))	Carrera	4	1	407	2	Asistencial
AD	Auxiliar Administrativo (Dos (2) G. Documental)	Carrera	3	2	407	3	Asistencial
AD	Auxiliar Administrativo (Tres (3))	Carrera	34	4	407	6	Asistencial
AD	Secretario	Carrera	1	0	440	2	Asistencial
AD	Secretaria ejecutiva	Carrera	1	0	425	2	Asistencial
AD	Auxiliar Servicios Generales	Trabajador Oficial	6	0	470	4	Asistencial
AD	Operario calificado (Mantenimiento)	Trabajador Oficial	1	0	490	1	Asistencial
AD	Operario (Mantenimiento)	Trabajador Oficial	2	1	487	3	Asistencial
AD	Portero	Trabajador Oficial	4	1	487	3	Asistencial
TOTAL, CARGOS ADMINISTRATIVOS			117	16			

AS	Subgerente Científico	LNR	1	0	90	2	Directivo
AS	Profesional Servicio Social Obligatorio (Médico)	Período	3	3	217		Profesional
AS	Profesional Área de Salud (Bacteriología)	Carrera	2	0	237	8	Profesional
AS	Profesional Área de Salud (Bacteriología)	Carrera	1	1	237	6	Profesional
AS	Profesional Área Salud (Fisioterapia)	Carrera	2	0	237	9	Profesional
AS	Profesional Área Salud (Instrumentador Quirúrgico)	Carrera	1	0	237	9	Profesional
AS	Profesional Área Salud (Psicólogo)	Carrera	1	0	237	9	Profesional
AS	Profesional Área Salud (Químico Farmaceuta)	Carrera	1	0	237	7	Profesional
AS	Profesional Área Salud (SG-SST)	Carrera	1	0	237	9	Profesional
AS	Profesional Área Salud (Terapia Respiratoria)	Carrera	1	0	237	9	Profesional

AS	Médico General	Carrera	17	6	211	2	Profesiona l
AS	Médico General (Auditor)	Carrera	1	0	211	1	Profesiona l
AS	Odontólogo	Carrera	2	0	214	5	Profesiona l
AS	Enfermero	Carrera	10	1	243	9	Profesiona l
AS	Técnico Operativo (Biomédico)	Carrera	1	0	314	2	Técnico
AS	Técnico Área Salud (Regente de Farmacia)	Carrera	3	0	323	3	Técnico
AS	Técnico Área Salud (Forense)	Carrera	1	0	323	1	Técnico
AS	Técnico Área Salud (Imagenología)	Carrera	1	0	323	1	Técnico
AS	Auxiliar Área Salud (Camillero)	Carrera	4	2	412	9	Asistencial
AS	Auxiliar Área Salud (Odontología)	Carrera	6	0	412	8	Asistencial
AS	Auxiliar Área Salud (Farmacia)	Carrera	6	0	412	7	Asistencial
AS	Auxiliar Área Salud (Laboratorio)	Carrera	3	0	412	5	Asistencial

AS	Auxiliar Salud (Enfermería 1)	Área Carrera	77	4	412	4	Asistencial
AS	Auxiliar Salud (Enfermería 2)	Área Carrera	1	0	412	1	Asistencial
AS	Auxiliar Salud (SIAU)	Área Carrera	1	1	412	3	Asistencial
AS	Conductor	Trabajador Oficial	9	0	480	2	Asistencial
TOTAL, CARGOS OPERATIVOS			157	18			
TOTAL, PLANTA DE EMPLEOS			274	34			

POR NIVEL DE EMPLEO

Número de Empleos en la Entidad			
NIVELES	NÚMERO DE SERVIDORES	VACANTES	TOTAL, EMPLEOS
Directivo	3	0	3
Asesor	1	1	2
Profesional	40	14	54
Técnico	49	03	52
Asistencial	147	16	163
TOTAL	240	34	274

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-TH-PN-08
		VERSIÓN: 04
		FECHA: ENERO 2026
		PÁGINA 34 DE 62

POR TIPO DE VINCULACION

TIPO DE VINCULACIÓN	NÚMERO DE SERVIDORES	VACANTES	TOTAL, EMPLEOS
Periodo Fijo	2	3	5
Libre Nombramiento y Remoción	2	1	3
Carrera Administrativa	11	0	11
Provisionalidad	205	28	233
Trabajador Oficial	20	2	22
TOTAL	240	34	274

POR AREAS

AREA	PLANT GLOBAL	ACTIVOS	VACANTES
ADMINISTRATIVA	117	101	16
ASISTENCIAL	157	139	18
TOTAL	274	240	34

VACANCIAS DEFINITIVAS

Área	Vacantes
Administrativo	16
Asistenciales	18
Total	34

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-TH-PN-08
		VERSIÓN: 04
		FECHA: ENERO 2026
		PÁGINA 35 DE 62

GENERO

FEMENINO	MASCULINO
170	70

Fuente: Elaboración Propia Oficina de Gestión Humana. Corte 31 de diciembre de 2025

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.

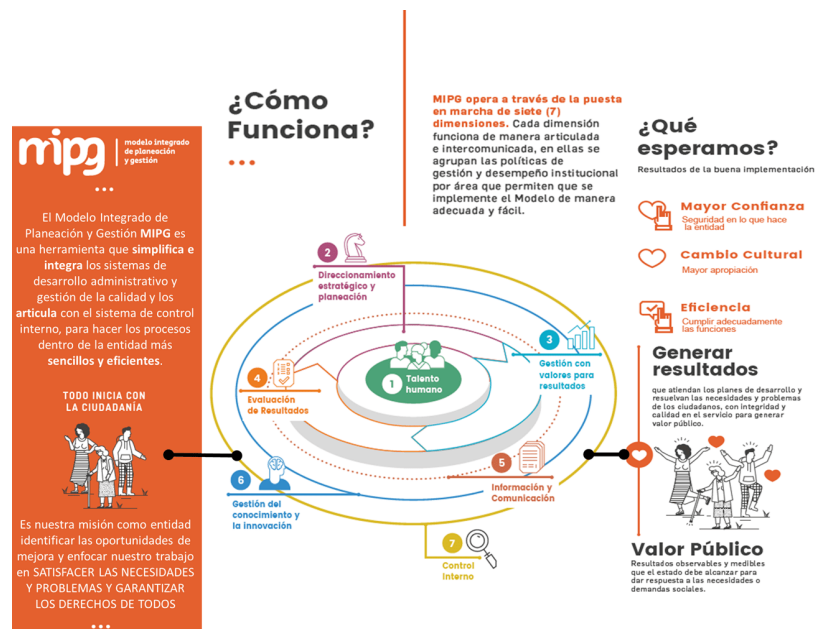


Gráfico No. 1 Modelo Integrado de Gestión de Recursos Humanos

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

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-TH-PN-08
		VERSIÓN: 04
		FECHA: ENERO 2026
		PÁGINA 36 DE 62

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 ajusta mediante el Acuerdo No. 034 del 19 de septiembre del 2025, y consecuentemente mediante el mismo Acuerdo se ajusta el Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales con la supresión de 36 empleos lo que implica una reducción de aproximadamente 12%.

14.5 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, supresión de 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.

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-TH-PN-08
		VERSIÓN: 04
		FECHA: ENERO 2026
		PÁGINA 37 DE 62

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 optimo, 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, diagnostico institucional desde el cual se evalué 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: 04
		FECHA: ENERO 2026
		PÁGINA 38 DE 62

15. FORMULACIÓN DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL RECURSO HUMANO

15.1 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.

15.2 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 	Por medio de: <ul style="list-style-type: none"> ✓ Planes ✓ Programas ✓ Tablas, cronogramas, estadísticas, matrices, entre otros. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Plan de previsión ✓ plan anual de vacantes ✓ Plan de capacitación ✓ Plan de estímulos e Incentivo. ✓ 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 de empleos. 	Por medio de: <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 274 empleos, 34 vacantes y 240 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), ✓ Trámite a solicitudes de situaciones administrativas, ✓ Actividades en el Programa de Bienestar Social e Incentivos para la preparación pre-pensionados 	<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-pensionados por medio del programa de Bienestar e Incentivos.
Gestión del rendimiento	Planifica, estimula y evalúa la	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Evaluación del Desempeño 	Se desarrolla así: Evaluación del desempeño:	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Normativa Vigente

	contribución de los servidores en el cumplimiento de las metas y objetivos Institucionales	✓ Acuerdos de Gestión	<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 Gestión de la Entidad. <p>Se concertó y evalúa entre el</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 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 de desempeño ✓ Formato Establecido para acuerdos de gestión en el sistema de Gestión de la Entidad.
--	--	-----------------------	---	--

			evaluador y el evaluado.	
Gestión de la Compensación	Dar cumplimiento al régimen salarial y prestacional de conformidad con la normativa vigente	✓ Compensación salarial y prestacional Reajuste salarial	Se realiza por medio de: ✓ Procedimiento de Nómina ✓ Procedimiento de seguridad social y parafiscales. ✓ Según el reajuste salarial por inflación a nivel nacional y ✓ Demás normatividad vigente. ✓ Sistema SIGEP - Módulo Nómina.	✓ Normativa Vigente ✓ Procedimiento de Nómina y ✓ Procedimiento de seguridad social y parafiscales ✓ Sistema SIGEP
Gestión del desarrollo	Desarrollar capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias	Plan Institucional de Capacitación.	Se realiza por medio de: ✓ Sensibilización	✓ Plan Institucional de Capacitación publicado en la página

	fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y 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>✓ Detección de necesidades de Capacitación por área.</p> <p>✓ Inducción Reinducción</p> <p>✓ Capacitaciones</p> <p>✓ Aprobación por parte del Comité de Bienestar Social, Capacitación, Estímulos e Incentivos.</p> <p>Capacitaciones e invitaciones.</p> <p>* Aprobación por parte del Comité de Bienestar y Estímulos</p> <p>* Sensibilización</p> <p>* Publicación</p>	web. Y ejecutado en cada mes de la vigencia.
Gestión de las Relaciones	Establecer las relaciones entre la organización y	✓ Programas de bienestar	Se realiza por medio de:	*Programas de bienestar e incentivos

Humanas y Sociales	<p>Humanas y Sociales</p> <p>sus servidores, en torno a las políticas y prácticas de personal, (Clima Laboral, Bienestar Social e incentivos).</p>	<p>e incentivo s</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Detección de necesidades, publicado en la página WEB. ✓ Estudio de Riesgo Psicosocial. ✓ 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 	
--------------------	--	----------------------	--	--

			<ul style="list-style-type: none"> ✓ Sensibilización ✓ Publicación 	
Gestión de un entorno laboral libre de violencia y acoso	Garantizar que se incorporen los 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.	Plan de Acción para el desarrollo de medidas preventivas y correctivas del acoso laboral y del acoso sexual.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Actualizar y garantizar la Conformación del Comité de Convivencia Laboral ✓ 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 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Comité de Convivencia Laboral. ✓ Plan Institucional de Capacitación PIC

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-TH-PN-08
		VERSIÓN: 04
		FECHA: ENERO 2026
		PÁGINA 46 DE 62

			mental, bienestar, calidad de vida, y un entorno laboral libre de violencia y acoso.	
--	--	--	---	--

15.3 Fases de formulación estratégica de Talento Humano

El Plan Estratégico del Talento Humano de la Empresa Social del Estado Hospital San Juan de Dios de Santa Fe de Antioquia, se desarrolla y formula teniendo en cuenta las diferentes estrategias, acciones y recursos necesarios (ingreso, desarrollo y retiro), y se presenta a partir de los siguientes aspectos relevantes:

- * Plan Anual de Vacantes
- * Plan de Previsión de Recursos Humanos
- * Plan de Bienestar e Incentivos.
- * Plan Institucional de Capacitación.
- * Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo

La planeación estratégica del talento humano para la vigencia 2026 en la entidad, se enfoca en agregar valor a las actividades del ciclo de vida del talento humano, a través del desarrollo y fortalecimiento de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida. De esta manera, se busca generar mayor motivación y compromiso, que conlleve a la prestación de servicios acordes con las demandas de la ciudadanía y en aras de contribuir a factores determinantes para mejorar la productividad y de forma coherente lograr una mejora continua en la calidad de vida del talento humano de la Empresa Social del Estado Hospital San Juan de Dios de Santa Fe de Antioquia.

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-TH-PN-08
		VERSIÓN: 04
		FECHA: ENERO 2026
		PÁGINA 47 DE 62

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

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

INGRESO

a. Plan Anual De Vacantes:

El Plan Anual de Vacantes es una herramienta cuyo propósito es estructurar y actualizar la información relacionada con los empleos que se encuentran en vacancia definitiva, con el fin de programar su provisión. De esta manera, la información de las vacancias se actualiza conforme se van cubriendo las mismas o se generen otras, con el objetivo de mejorar los procesos de gestión administrativa.

Este documento incluye la relación de los empleos en vacancia definitiva que deben ser provistos para garantizar la adecuada prestación de los servicios, así como las vacancias temporales, cuyos titulares se encuentran en alguna de las situaciones administrativas previstas en la Ley.

Para la elaboración de este Plan se ha tenido en cuenta el tipo de vacante:

- * Vacantes definitivas: aquellas que no cuentan con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.
- * Vacantes temporales: aquellas cuyos titulares se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley (licencias, encargos, comisiones, periodo de prueba, etc.).

Como punto de partida, se tomará la información de los 244 empleos de carrera administrativa y sus respectivas vacantes temporales y definitivas que resulten por cualquiera de las causales

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-TH-PN-08
		VERSIÓN: 04
		FECHA: ENERO 2026
		PÁGINA 48 DE 62

como: renuncia regularmente aceptada, insubsistencia, nombramiento en periodo de prueba en otra entidad, abandono de cargo, retiro por pensión, por invalidez y otras causales contenidas en las normas legales vigentes. De este modo, se entienden las vacantes como aquellos empleos pertenecientes a la carrera administrativa que están provistos de manera temporal o transitoria mediante la modalidad de encargo, nombramiento provisional o no se encuentra provisto.

b. Plan De Previsión del Talento Humano

La Empresa Social del Estado Hospital San Juan de Dios de Santa Fe de Antioquia desarrolla el Plan de Previsión de Recursos Humanos en cumplimiento con lo estipulado en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004. Este Plan tiene como fin fortalecer el talento humano en los diferentes grupos internos de trabajo, estableciendo una herramienta que permite aplicar los procedimientos definidos para la provisión de los empleos vacantes, así como estimar los costos de personal de la entidad.

Igualmente, su objetivo es identificar las necesidades de personal requeridas por la Empresa Social del Estado Hospital San Juan de Dios de Santa Fe de Antioquia, facilitando la provisión de los empleos en vacancia temporal y definitiva en la planta de personal, a través de la figura de encargo o excepcionalmente, mediante nombramiento provisional.

Para proveer adecuadamente los cargos, se identificarán las vacantes conforme se vayan generando y que resulten por alguna de las causales contenidas en las normas vigentes, tales como renuncia, pensión, destitución, etc. De esta manera, se busca dar cumplimiento a los objetivos y funciones de la entidad.

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-TH-PN-08
		VERSIÓN: 04
		FECHA: ENERO 2026
		PÁGINA 49 DE 62

PERMANENCIA

c. Plan De Bienestar Social E Incentivos

El Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026 de la E.S.E Hospital San Juan de Dios de Santa Fe de Antioquia se elabora a través de la detección, recolección y análisis del diagnóstico de necesidades que arroja las encuestas de expectativa de los Planes de Bienestar, siendo este el principal insumo para la realización del Plan y del Cronograma de Actividades.

De acuerdo con el análisis de caracterización de encuestas realizadas por los servidores de la ESE se encontró lo siguiente: Se diligenciaron 173 encuestas correspondientes al 72% del personal, que participo en las mismas, para un total de 240 personas vinculadas a la planta de cargos aptas para realizar la encuesta. Su objetivo principal fue identificar las necesidades, expectativas y nivel de satisfacción de los servidores públicos respecto a los planes de Bienestar Social e Incentivos.

Este plan se encamina a responder las necesidades y expectativas de los servidores, con el fin de favorecer su desarrollo personal y mejorar su calidad de vida, así como la de su familia, mediante el diseño y ejecución de actividades recreativas, deportivas, socioculturales, educativas y de salud. Estas actividades buscan aumentar el nivel de satisfacción, eficacia y efectividad, así como fortalecer el sentido de pertenencia hacia la entidad.

Para el desarrollo de este Plan, se tomaron como base los cinco (5) ejes que componen el Programa Nacional de Bienestar 2023-2026 establecido por el DAFP: i) Eje 1: Equilibrio psicosocial; ii) Eje 2: Salud mental; iii) Eje 3: Diversidad e inclusión; iv) Eje 4: Transformación digital y v) Eje 5: Identidad y vocación por el servicio público.

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-TH-PN-08
		VERSIÓN: 04
		FECHA: ENERO 2026
		PÁGINA 50 DE 62

d. Plan Institucional de Capacitación

El Plan Institucional de Capacitación 2026 de la E.S.E. Hospital San Juan de Dios de Santa Fe de Antioquia está formulado de acuerdo con lo establecido en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 del DAFP, el cual presenta los nuevos lineamientos que orientan la formación y capacitación del sector público, contribuyendo al fortalecimiento de la política de empleo público y de gestión estratégica de talento humano.

Este Plan aporta al desarrollo de las capacidades, habilidades, competencias y rasgos de comportamiento de las y los servidores públicos, con el propósito de prestarle un mejor servicio al ciudadano.

El Plan Institucional de Capacitación 2026 (PIC 2026) se desarrolla dando alcance al foco estratégico institucional No. 1 denominado “Talento Humano Respetuoso, Justo y con Compromiso Social”, entre cuyos programas y proyectos se encuentra el Plan Institucional de Capacitación, orientado a Fortalecer el talento humano, la estructura y la cultura organizacional de la E.S.E. Hospital San Juan de Dios de Santa Fe de Antioquia.

En el PIC, se plantea como objetivo general “Incentivar el crecimiento profesional e integral de los servidores públicos, fortaleciendo capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias, tanto a nivel individual como grupal, contribuyendo así con la idoneidad de su desempeño y, por ende, al fortalecimiento de la Entidad”.

Diagnóstico de Necesidades de Capacitación:

Para estructurar el Plan Institucional de Capacitación 2026 dirigido a los servidores públicos de la E.S.E. Hospital San Juan de Dios de Santa Fe de Antioquia, se solicitó a todos los servidores de planta diligenciar el Formato de Identificación de Necesidades de Capacitación CÓDIGO: TH-TH-FT-07. Este ejercicio permitió identificar necesidades específicas alineadas con los objetivos estratégicos de la entidad y con los ejes temáticos.

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-TH-PN-08
		VERSIÓN: 04
		FECHA: ENERO 2026
		PÁGINA 51 DE 62

e. Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo

El Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo se establece con el objetivo de promover, mantener y mejorar la salud y las condiciones laborales de los servidores públicos de la E.S.E. Hospital San Juan de Dios de Santa Fe de Antioquia en el desarrollo de sus funciones, mediante la identificación, valoración y control de peligros y riesgos, con el fin de procurar su bienestar físico, mental y social. Además, proteger los demás recursos de la entidad, llevando a cabo acciones enmarcadas en la mejora continua y en el cumplimiento de la normatividad vigente aplicable.

En este sentido, de acuerdo con lo establecido en la Ley 1562 de 2012, el Decreto 1072 de 2015, la Resolución 0312 de 2019 y los requisitos de la norma NTC ISO 45001:2018, se determinan las condiciones técnicas necesarias para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Por tal motivo, se documentan las actividades del plan de trabajo que se ejecutarán durante el transcurso de la vigencia, mediante el diseño del Plan Anual de Trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo.

El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la E.S.E. Hospital San Juan de Dios de Santa Fe de Antioquia, se aplica a todos los servidores públicos, contratistas y dependencias de trabajo en el desarrollo de las diferentes actividades propias de su objeto misional.

f. 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

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-TH-PN-08
		VERSIÓN: 04
		FECHA: ENERO 2026
		PÁGINA 52 DE 62

y en cumplimiento de la Resolución No.3461 del 01/09/2025 que trata sobre la conformación y funcionamiento del Comité de convivencia Laboral, en entidades públicas y empresas privadas.

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 prácticas 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.
- * 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.

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-TH-PN-08
		VERSIÓN: 04
		FECHA: ENERO 2026
		PÁGINA 53 DE 62

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.

RETIRO

Con el propósito de garantizar la adecuada continuidad de las labores realizadas en la E.S.E. Hospital San Juan de Dios de Santa Fe de Antioquia y medir las condiciones por las cuales los servidores públicos se retiran de la entidad, el proceso de Gestión del Talento Humano dispone del procedimiento: “Desvinculación del Personal de Planta”, en el cual se establecen las actividades para el retiro definitivo y el retiro por situaciones administrativas especiales.

g. Desvinculación Asistida

La desvinculación laboral asistida se entiende como el conjunto de acciones orientadas a un retiro del Servidor Público de la E.S.E. Hospital San Juan de Dios de Santa Fe de Antioquia conforme con lo establecido en el numeral 2 del artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015, que dispone evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-TH-PN-08
		VERSIÓN: 04
		FECHA: ENERO 2026
		PÁGINA 54 DE 62

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

16. OTRAS ESTRATEGIAS

Proceso de selección – Concurso de méritos

Es importante precisar que, en materia de vacantes definitivas las cuales se deben proveer por concurso de méritos, la E.S.E. Hospital San Juan de Dios de Santa Fe de Antioquia, en cumplimiento de la normatividad vigente, realizó el correspondiente reporte en la Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC) a través del aplicativo Sistema de Apoyo para la Igualdad, el Mérito y la Oportunidad (SIMO), administrado por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC).

Así mismo, se tramitó la Resolución No.825 del 24 de diciembre de 2025, mediante la cual se reconoce y ordena un pago a favor de la Comisión Nacional del Servicio Civil para financiar los costos que le corresponden del Proceso de Selección para proveer los empleos vacantes de la Planta de Personal.

Con el fin de participar en el próximo proceso de selección en las modalidades de ascenso y abierto, orientado a la provisión de los empleos en vacancia definitiva. Dicha resolución ordenó el primer pago a la CNSC para financiar los costos del proceso de selección que permitirá proveer,

por mérito, las 233 vacantes definitivas de los empleos de carrera administrativa de la planta de personal reportadas.

Monitoreo y seguimiento al Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP

El Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano continuará con la actualización permanente de la información en el Formato Único de Hoja de Vida a lo largo del ciclo de vida laboral del servidor

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-TH-PN-08
		VERSIÓN: 04
		FECHA: ENERO 2026
		PÁGINA 55 DE 62

público vinculado a la planta de personal, en los subcomponentes de ingreso, desarrollo y retiro, dentro del Sistema del Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP). De igual forma promoverá la sensibilización a los servidores de la entidad para la actualización de la hoja de vida y presentación de la Declaración Juramentada de Bienes y Rentas dentro de los plazos establecidos por la Ley.

Vinculación de personas con discapacidad:

Al cierre de la vigencia 2025, la E.S.E. Hospital San Juan de Dios de Santa Fe de Antioquia cuenta en su planta de personal con un (1) servidor público en situación de discapacidad, sobre quien se han verificado condiciones de seguridad y salud para la ejecución de sus labores.

A la fecha la Entidad, no cuenta con servidor público en condición de discapacidad titular de derechos de carrera administrativa, por lo tanto, no cuenta con servidor público en condición de discapacidad para concurso de ascenso.

Vinculación de jóvenes

La E.S.E. Hospital San Juan de Dios de Santa Fe de Antioquia, por medio de los diferentes actos administrativos, adoptó los ajustes y modificaciones al Manual de Funciones y Competencias Laborales, los cuales incluyen perfiles de cargos que no exigen experiencia, siendo este un mecanismo clave que facilita el ingreso de los jóvenes a empleos públicos de la ESE y permiten la vinculación de jóvenes en los rangos de edad entre los 18 y 28 años de edad.

Programa “Estado Joven”

Programa liderado por el Ministerio del Trabajo en coordinación con el DAFP y la Unidad Administrativa Especial del Servicio Público de Empleo, que facilita a jóvenes estudiantes el paso del ciclo de aprendizaje al mercado laboral, a través de incentivos para la realización de sus prácticas profesionales en el sector público.

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-TH-PN-08
		VERSIÓN: 04
		FECHA: ENERO 2026
		PÁGINA 56 DE 62

Para la vigencia 2026, la entidad continua su proyección como escenario de práctica, brindando la oportunidad a las entidades formadoras y a sus estudiantes de aplicar la teoría académica y fortalecer la hoja de vida del estudiante. Esto permite a los practicantes certificar sus funciones (preprofesionales o profesionales) para futuras contrataciones, facilitando el acceso al mercado laboral tras concluir sus estudios.

Así mismo la Entidad continua periódicamente con el reporte de la vinculación y contratación de jóvenes entre 18 y 28 años, acorde con los requerimientos del Departamento administrativo de la Función Pública y el Ministerio de Trabajo.

Lo anterior teniendo de presente que en materia de contratación directa o mediante agremiaciones, se brinda la oportunidad a los jóvenes entre 18 y 28 años, de prestar servicio a la ESE y adquirir experiencia laboral, tal como se evidencia en los informes de reporte Estado Joven.

Administración de Nómina

La entidad da cumplimiento estricto a las actividades establecidas para garantizar el pago oportuno de la nómina, seguridad social, cesantías, así como la liquidación de las prestaciones sociales de los servidores públicos.

Evaluación de Desempeño Laboral – EDL

La Evaluación de Desempeño Laboral está orientada a verificar, valorar y cuantificar la contribución de los servidores públicos en el logro de las metas y objetivos institucionales, en el marco de las funciones asignadas y a la identificación de oportunidades en el desarrollo de competencias. La valoración del desempeño está dirigida a los empleos de libre nombramiento y remoción, carrera administrativa y periodo de prueba.

Para la vigencia 2026 se continuará brindando capacitación y apoyo en el diligenciamiento del Formato Concertación de Compromisos, así como en los Formatos de Evaluación.

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-TH-PN-08
		VERSIÓN: 04
		FECHA: ENERO 2026
		PÁGINA 57 DE 62

Del mismo modo, la E.S.E. Hospital San Juan de Dios de Santa Fe de Antioquia ha adoptado el sistema de evaluación de desempeño laboral conforme a los términos de la Comisión Nacional del Servicio Civil (Acuerdo No.617 de 2018): “La evaluación de desempeño laboral es una herramienta de gestión objetiva y permanente, encaminada a valorar las contribuciones individuales y el comportamiento del evaluado, midiendo el impacto positivo o negativo en el logro de las metas institucionales”.

Programa de Teletrabajo

Por tratarse de una modalidad de trabajo facultativa y voluntaria que depende de las necesidades del servicio y la naturaleza de las funciones, según concepto de la función pública, la ESE no ha implementado el teletrabajo.

En algunos casos particulares y en circunstancias especiales de forma esporádica, de acuerdo con la necesidad del servicio se implementa el trabajo en casa.

Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales.

En el Manual de Funciones y Competencias Laborales se describe el propósito principal del cargo y sus respectivas funciones esenciales para los empleos de la planta de personal de la E.S.E. Hospital San Juan de Dios de Santa Fe de Antioquia.

Adicionalmente, en este documento se incluyen los requisitos mínimos de estudio y experiencia necesarios para desempeñar el empleo, los conocimientos básicos o esenciales, así como las competencias comportamentales.

Teniendo en cuenta la expedición del Acuerdo No. 034 del 19 de septiembre de 2025, por el cual se modificó la planta de personal, durante la vigencia 2025 se realizó la actualización del Manual de Funciones y Competencias Laborales, acorde con la normatividad vigente y los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública.

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-TH-PN-08
		VERSIÓN: 04
		FECHA: ENERO 2026
		PÁGINA 58 DE 62

17. EVALUACIÓN DEL PLAN

La evaluación del Plan Estratégico del Talento Humano se llevará a cabo mediante los siguientes mecanismos:

* **Plan de Acción**

Teniendo en cuenta que se integran las estrategias y lineamientos de la planeación, siendo este el instrumento con el que la entidad evidencia la Gestión Estratégica de Talento Humano.

* **Autodiagnóstico del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)**

La herramienta del Autodiagnóstico del Modelo Integrado de planeación y Gestión (MIPG) es el instrumento que permitirá al Grupo Interno de Trabajo, de Talento Humano, desarrollar un ejercicio de valoración del estado de cada una de las dimensiones en las cuales se estructura el Modelo, con el propósito de identificar los aspectos que se deben fortalecer y que serán incluidos en la

planeación institucional. El resultado obtenido de esta medición permitirá la formulación de las acciones de mejoramiento a que haya lugar, de conformidad con las instrucciones del modelo.

* **Formato Único de Reporte de Avance de la Gestión (FURAG II)**

El FURAG es el instrumento diseñado para la verificación, medición y evaluación de la evolución de la Gestión Estratégica de Talento Humano de la E.S.E. Hospital San Juan de Dios de Santa Fe de Antioquia frente a la eficacia y niveles de madurez en la Dimensión de Talento Humano.

Será diligenciado en las fechas establecidas en lo concerniente a la Dimensión del Talento Humano y los resultados obtenidos de la medición permitirá al Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano, la formulación de acciones de mejoramiento a que haya lugar.

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-TH-PN-08
		VERSIÓN: 04
		FECHA: ENERO 2026
		PÁGINA 59 DE 62

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. b. Total, de actividades programadas	$\frac{a}{b} \times 100 = \% \text{ Cumplimiento PETH}$

18. FORMULACIÓN DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA

La Planeación Estratégica del Talento Humano se desarrolla a través de cronogramas anuales, de conformidad con los lineamientos establecidos en la planeación de la entidad. Para 2026 se ha establecido lo siguiente:

Actividad	Producto Esperado	Responsable
Desarrollar el Plan Institucional de Capacitación PIC.	Ejecución y seguimiento a las actividades programadas del PIC 2026.	GIT Talento Humano
Desarrollar el Plan de Bienestar Social e Incentivos para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores de la entidad.	Ejecución de las actividades y seguimiento según Plan de Bienestar 2026.	GIT Talento Humano Comité de Bienestar Social

Desarrollar el Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Ejecución de las actividades del Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo del año 2026.	GIT Talento Humano Líder SG – SST
Llevar a cabo la liquidación y trámites de personal, gestionar requerimientos de Ley y de los servidores públicos, administrar la nómina y la seguridad social de los servidores de la entidad.	Tramites realizados según solicitudes	GIT Talento Humano y Profesional de Nomina y Prestaciones Sociales.
Administrar la selección, vinculación, permanencia y retiro de los servidores de la entidad, así como la inducción y reintroducción.	Cumplimiento de los requisitos legales, en los procesos de vinculación.	GIT Talento Humano
Desarrollar el Plan de Previsión de Recursos Humanos.	Cumplimiento Plan de Previsión de Recursos Humanos.	Directivos, GIT Talento Humano y Nomina y Prestaciones Sociales
Actualizar el Plan Estratégico del Talento Humano y asegurar su cumplimiento.	Cumplimiento Plan Estratégico de Talento Humano.	GIT Talento Humano
Desarrollar el Plan Anual de Vacantes.	Plan anual de vacantes 2026.	GIT Talento Humano
Fortalecer la Gestión del Código de Integridad como medida de anticorrupción.	Seguimiento a la gestión de Código de Integridad y Conflicto de Intereses.	GIT Talento Humano

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO: TH-TH-PN-08
		VERSIÓN: 04
		FECHA: ENERO 2026
		PÁGINA 61 DE 62

19. ANEXOS

- * Diligenciamiento del Autodiagnóstico del Plan Estratégico de Talento Humano
- * Plan Anual de Vacantes
- * Plan de Previsión de Recursos Humanos.
- * Plan de Bienestar Social y Estímulos
- * Plan Institucional de Capacitaciones-PIC.
- * Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo.

20. ELABORACIÓN, REVISIÓN Y APROBACIÓN

20.1 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 Carolina Martínez –	David Ramírez Profesional de Calidad	Claudia María Calderón – Gerente

			Apoyo Talento Humano		
03	Enero 2025	Elaboración del plan	Dora Esley Bedoya Henao Profesional Universitario Talento Humano	Planeación y Calidad	Santiago Varela Macias - Gerente
04	Enero 2026	Actualización del plan vigencia 2026	Dora Esley Bedoya Henao Profesional Universitario Talento Humano	Asesor de Control Interno de Gestión. Jomara Usuga Villada – Coordinadora Calidad	Santiago Varela Macias - Gerente