

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN ESTRATEGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2025	PROCESO TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-16-005
			VERSION: 05
			FECHA: 31/01/2025

TABLA DE CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN.....	2
2.	OBJETIVOS	5
3.	ALCANCE	5
4.	ENFOQUE DIFERENCIAL	5
5.	TALENTO HUMANO RESPONSABLE	6
6.	EQUIPOS, DISPOSITIVOS E INSUMOS	6
7.	MARCO NORMATIVO.....	6
8.	POLITICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO:.....	11
9.	PREVIO A LA PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	12
10.	FORMULACIÓN DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL RECURSO HUMANO.....	13
11.	Diagnóstico de la situación actual del Talento Humano	14
12.	FASES DE FORMULACIÓN ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO:	18
13.	ANEXOS	22
14.	MODIFICACIÓN	22

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN ESTRATEGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2025	PROCESO TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-16-005
			VERSION: 05
			FECHA: 31/01/2025

1. INTRODUCCIÓN

La prestación de servicios en salud se ha convertido en un escenario dinámico y complejo desde el ejercicio de la planeación estratégica, son innumerables los cambios que se dan desde el relacionamiento y la gestión con los diversos actores que integran el sistema. Lo que hoy es vigente, mañana puede requerir nuevas adaptaciones; la normatividad en salud se renueva todos los días impulsada por marcos internacionales que influyen en la territorialidad.

Por esta razón, la E.S.E Hospital San Juan de Dios conociendo la importancia de su labor en la prestación de servicios de salud para el Departamento de Antioquia, ha diseñado de manera participativa y técnica su Plan de Desarrollo Institucional 2025 – 2028, buscando adaptarse a los cambios globales y a una visión que Nos Une en la región, teniendo como centro la integridad, seguridad y buen vivir de las personas, tanto del talento humano de la organización como de los usuarios y grupos de interés.

Los escenarios dinámicos exigen un trabajo profundo de gestión del cambio, donde la cultura organizacional se erige como la raíz para alcanzar los propósitos de la entidad. La naturaleza pública del Hospital no debe desligarse de la productividad y sostenibilidad, priorizando el bienestar y la garantía de los derechos para las comunidades de su área de influencia.

Este plan realiza una armonización entre el portafolio de servicios institucional con los modelos más importantes para la gestión, acreditación y control de la salud en Colombia como son los estándares del Programa de Auditoría para el Mejoramiento de la Calidad en Salud PAMEC, las políticas y dimensiones del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG y las líneas de defensa del Modelo Estándar de Control Interno MECI; definiendo así, rumbos de trabajo en común en pro de la calidad, transparencia, humanización, mejoramiento continuo y modernización de nuestra organización.

La E.S.E Hospital San Juan de Dios es protagonista para el cumplimiento del Plan de Desarrollo 2024 - 2027 “Yarumal Nos Une” y del Plan Territorial de Salud; en sus manos se encuentra elevar la calidad de vida de los habitantes desde una oportuna, eficiente y efectiva prestación de servicios de salud sin dejar de lado la responsabilidad social empresarial.

A partir de este momento, se asume con respeto un compromiso colectivo e institucional para lograr las metas e indicadores de nuestro Plan de Desarrollo, sumando estrategias innovadoras a los esfuerzos generacionales que han consolidado el Hospital como uno de los mejores del Departamento de Antioquia y que llevaremos a ser referente en el país elevando la calidez humana y el trabajo colaborativo.

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN ESTRATEGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2025	PROCESO TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-16-005
			VERSION: 05
			FECHA: 31/01/2025

En el presente Plan estratégico de Recursos Humanos se identifican y cubren las necesidades cualitativas y cuantitativas del personal, para identificar las acciones a realizar, por lo que incluye, entre otros, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional, Evaluación de Desempeño, Seguridad y Salud en el trabajo y el plan anual de Vacantes. Los procedimientos, proyectos y prácticas de la Gestión del Talento Humano, se deben adelantar de manera articulada a los demás procesos de gestión de la Entidad, de tal forma que haya coherencia en las actividades que se desarrollan dentro del proceso.

1.1. PLATAFORMA ESTRATÉGICA

1.2. MISIÓN

Somos un Hospital referente en la Subregión Norte del departamento de Antioquia, comprometido con el mejoramiento de la salud de la población de Yarumal y municipios inmediatos. Brindando atención médica integral y accesible en servicios de baja y mediana complejidad, priorizando un enfoque humanizado que satisface las necesidades de los usuarios y sus familias. Nuestro compromiso es promover el bienestar a través de prácticas médicas actualizadas, el uso de tecnología de innovación y un talento humano competente, garantizando así una mejor calidad de vida en las comunidades.

1.3. VISIÓN

Para el año 2028 la ese Hospital San Juan de Dios de Yarumal será una institución líder en la prestación de servicios de salud de baja y mediana complejidad; humanizada, íntegra, reconocida por sus resultados, con altos estándares de calidad en sus servicios, competitiva, sostenible financieramente, con un excelente talento humano. Guiada por principios de responsabilidad social, comprometida con el desarrollo tecnológico y la mejora continua.

1.4. PRINCIPIOS

Calidez Humana: Es el principio fundamental a implementar por todos los colaboradores del Hospital para fortalecer la empatía, relacionamiento y acompañamiento con los usuarios y familiares que acceden a los diferentes servicios en salud.

Eficiencia: Es la mejor utilización social y económica de los recursos administrativos, técnicos y financieros disponibles para una oportuna, adecuada y suficiente prestación de los servicios en salud.

Accesibilidad: Es la posibilidad que tienen los usuarios para acceder a los servicios de salud desde la diversidad de enfoques diferenciales.

Oportunidad: Es la posibilidad que tienen los usuarios de obtener servicios que requieren

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN ESTRATEGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2025	PROCESO TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-16-005
			VERSION: 05
			FECHA: 31/01/2025

en el menor tiempo posible sin retrasos que pongan en riesgo su vida o su salud.

Integralidad: Los servicios de salud en la E.S.E Hospital San Juan de Dios de Yarumal se brindan de manera pertinente y de alta calidad centrados en el usuario y su familia, mediante la secuencia lógica y racional de actividades basadas en el conocimiento científico y sin interrupciones innecesarias, permitiendo una interacción responsable, consciente y colaborativa entre los pacientes, sus cuidadores y el personal asistencial.

Participación social: Establece el compromiso de la Institución, de involucrarse en iniciativas comunitarias para mejorar la salud y el bienestar integral de la población. Esto implica colaborar en programas de prevención, educación y promoción de la salud.

Liderazgo: Es la capacidad constante de mejoramiento continuo para dar respuesta a los retos y necesidades de servicios en salud en el territorio, inspirando colaborativamente a diferentes actores y a la organización, para el cumplimiento de las metas propuestas.

Innovación: Fomentar la adopción de nuevas tecnologías y enfoques para mejorar la eficacia del cuidado y la eficiencia operativa.

1.5. VALORES

Humanidad: Abarca el compromiso genuino de tratar a cada paciente con respeto, empatía y dignidad. Este valor enfatiza la importancia de conectar con las personas a un nivel emocional, brindando atención integral que reconoce sus necesidades físicas, emocionales y sociales. Al fomentar un ambiente humano, se promueve un servicio cálido y acogedor, donde cada individuo se siente valorado y apoyado en su proceso de atención médica.

Calidad: Ofrecer una atención que cumpla con altos estándares de eficacia y seguridad. Implica el uso de prácticas basadas en evidencia, la capacitación continua del personal y la mejora constante de los servicios.

Servicio: Promover la empatía, la comunicación efectiva y la resolución de problemas, creando un ambiente de confianza y respeto en el que la comunidad se siente valorada y bien atendida.

Inclusión: Permitir el acceso equitativo a los servicios de salud para todas las personas, sin importar su origen, condición socioeconómica o características individuales. Implica crear un entorno donde cada paciente se sienta bienvenido y valorado, garantizando que las barreras físicas, sociales y culturales sean eliminadas. Al fomentarla, el Hospital se compromete a ofrecer atención accesible y de calidad, asegurando que todos los miembros de la comunidad puedan participar plenamente en su cuidado y bienestar.

Integridad: es un elemento central de la construcción de capital social y de generación de confianza de la ciudadanía con las Empresas Sociales del Estado. La integridad es una característica personal, que en el sector público también se refiere al cumplimiento de la promesa que cada servidor le hace al Estado y a la ciudadanía de ejercer a cabalidad su labor con compromiso, respeto, honestidad, diligencia y justicia.

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN ESTRATEGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2025	PROCESO TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-16-005
			VERSION: 05
			FECHA: 31/01/2025

2. OBJETIVOS

2.1. OBJETIVO GENERAL

Desarrollar y evaluar la Gestión del Talento Humano en aras de contribuir al mejoramiento de sus competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida.

2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados, para un óptimo rendimiento.
- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores públicos de la Entidad y su desempeño laboral, generando espacios de reconocimiento (incentivos), esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades que satisfagan las necesidades de los servidores, así como actividades de preparación para el retiro de la Entidad por pensión.
- Definir e implementar las pautas y criterios para anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el desempeño de las actividades de los servidores.

3. ALCANCE

Este Plan estratégico permite aplicar la planeación del talento humano, tanto a corto como a mediano plazo en la E.S.E Hospital San Juan de Dios de Yarumal en cuanto a la identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las novedades de ingreso, ascenso, capacitación y formación.

4. ENFOQUE DIFERENCIAL

El principio de enfoque diferencial reconoce que hay poblaciones con características particulares en razón de su edad, género, raza, etnia, condición de discapacidad y víctimas de la violencia, para las cuales el Sistema General de Seguridad Social en Salud ofrecerá especiales garantías y esfuerzos encaminados a la eliminación de las situaciones de discriminación y marginación. (Artículo 3, Ley 1438 de 2011).

La ESE Hospital reconoce la existencia de grupos poblaciones que por diferentes condiciones sociales, culturales, económicas y de salud requieren una especial

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN ESTRATEGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2025	PROCESO TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-16-005
			VERSION: 05
			FECHA: 31/01/2025

atención, haciendo énfasis en la igualdad de oportunidades desde la diferencia, la diversidad y la no discriminación. Para ampliar la información sobre la atención con enfoque diferencial, consultar el protocolo PT-09-001.

5. TALENTO HUMANO RESPONSABLE

La implementación y aplicación de los descrito en este plan, es responsabilidad del personal directivo, talento humano, de planeación, calidad, control interno y aplicable a toda la institución.

6. EQUIPOS, DISPOSITIVOS E INSUMOS

Los equipos, dispositivos e insumos requeridos para el desarrollo e implementación de este plan se describen en el mismo. De forma específica, se requieren insumos de oficina como computadores, papel, lapiceros, etc.

7. MARCO NORMATIVO

A continuación, mediante el marco legal se relaciona la normativa que hace parte de Gestión Humana, la cual, proporciona las bases sobre las que implementan los procedimientos y actividades establecidas:

NORMATIVIDAD	TEMA	PROCESO 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.
Ley 190 de 1995	Por la cual se dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la Administración Pública y se fijan disposiciones con el objeto de erradicar la corrupción administrativa.	Proceso de Vinculación de Personal

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN ESTRATEGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2025	PROCESO TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-16-005
			VERSION: 05
			FECHA: 31/01/2025
Ley 489 del 29 de diciembre de 1989	Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones.		
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	Proceso de Vinculación de Personal.	
	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.		
Ley 734 del 05 de febrero de 2002	Por la cual se expide el Código Disciplinario Único.	Proceso Disciplinario.	
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 Plan de previsión de Empleos)	Talento Humano	

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN ESTRATEGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2025	PROCESO TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-16-005
			VERSION: 05
			FECHA: 31/01/2025
Decreto 760 del 17 de marzo de 2005	por el cual se establece el procedimiento que debe surtirse ante y por la Comisión Nacional del Servicio Civil para el cumplimiento de sus funciones	Proceso de Selección, Proceso de Vinculación, Proceso de Evaluación, Proceso de Incentivos	
Decreto 785 del 17 de marzo de 2005	Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004.	Proceso de Selección Proceso de Vinculación Proceso de Evaluación Proceso de Incentivos Proceso de retiro	
Acuerdo N° 032 del 21 de Diciembre de 2018	Establece la planta de personal y el Manual de Funciones de la ESE	Talento Humano	
Ley 1010 del 23 de enero de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros	Talento Humano	
	hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo		
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 educación	Plan Institucional de Capacitación	
Ley 1562 del 11 de julio de 2012	Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (Sg-Sst)	
Ley 1651 del 12 de julio de 2013	Por medio de la cual se modifican los artículos 13,20,21,22,30 y 38 de La Ley 115 de 1994 y se dictan otras disposiciones.		

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN ESTRATEGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2025	PROCESO TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-16-005
			VERSION: 05
			FECHA: 31/01/2025
Ley 1712 del 06 de marzo de 2014	Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y el Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones.		
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 en Seguridad y Salud en el Trabajo (Sg-Sst)	
Acuerdo No. 565 del 25 de enero de 2016	Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba.	Proceso de Evaluación	
Acuerdo No.6176 del 10 de octubre de 2018	Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba.	Proceso de Evaluación	
Ley 1780 del 02 de mayo de 2016	Por medio de la cual se promueve el empleo y el emprendimiento juvenil, se generan medidas para superar barreras de acceso al mercado de trabajo y se dictan otras disposiciones.		

		E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
PLAN ESTRATEGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2025		PROCESO TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-16-005	
			VERSION: 05	
			FECHA: 31/01/2025	
Decreto 648 del 19 de abril de 2017	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública	Situaciones Administrativas.		
Decreto 894 del 28 de mayo de 2017	Por el cual se dictan normas con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.			
Código de Integridad del Servidor Público 2017	DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los	Talento Humano		
	servidores de las entidades públicas de			
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)		
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		
Decreto 051 del 16 de enero de 2018	Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009			

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN ESTRATEGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2025	PROCESO TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-16-005
			VERSION: 05
			FECHA: 31/01/2025
Decreto 612 del 04 de abril 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.	Proceso de Gestión de Planeación Directiva	

El marco jurídico básico para la planeación del recurso humano en lo que respecta a los planes estratégicos de talento humano se encuentra en la Ley 909 de 2004; el Decreto 1083 de 2005 por medio del cual se expidió el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, no hace referencia específica a este Plan.

En la Ley 909 de 2004 se señalan los lineamientos generales que debe atender el Estado para atender adecuadamente estas labores.

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 están en estrecha relación con las disposiciones del 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 las necesidades de desarrollo y crecimiento del mismo personal.

El Decreto 612 de 2018, busca integrar los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción, mediante la aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, para integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan, en la página web, y entre ellos se encuentra el Plan Estratégico de Talento Humano.

8. POLITICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO:

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

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

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN ESTRATEGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2025	PROCESO TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-16-005
			VERSION: 05
			FECHA: 31/01/2025

procedimientos.

9. PREVIO A LA PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

a. Disposición de información:

De acuerdo con MIPG contar con información oportuna y actualizada permite que 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.

i. Caracterización de los servidores:

A través de la Matriz de Caracterización de la Población, se mantiene actualizada la información relacionada con: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros, de los servidores de la ESE Hospital Yarumal San Juan de Dios, como el principal insumo para la administración del Talento Humano.

ii. 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:

NUMERO DE EMPLEADOS EN LA ENTIDAD	
NIVELES	PLANTA GLOBAL
Directivo	3
Profesional	1
Asistencial	6
Total	10

Fuente: Unidad de Talento Humano.

No. de Cargos	Mujeres	% de Mujeres	Hombres	% de Hombres	Vacantes definitivas	% de Vacantes
10	6	60%	4	40%		

La ESE Hospital Yarumal San Juan de Dios tiene una planta de cargos que atiende fundamentalmente a los diferentes procesos y subprocesos tanto misionales como Administrativos de la entidad, mediante el **ACUERDO N°004** del 18 de abril de 2024, aprobado por la Honorable Junta directiva: "Por medio del cual se modifica la nomenclatura de empleos de la planta de cargos y se ajusta el manual específico de funciones, requisitos y competencias laborales

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN ESTRATEGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2025	PROCESO TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-16-005
			VERSION: 05
			FECHA: 31/01/2025

y comportamental para los empleados públicos de la E.S.E. Hospital San Juan de Dios de Yarumal.

10. FORMULACIÓN DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL RECURSO HUMANO

a. Identificación del Direccionamiento Estratégico de la Entidad

MISIÓN DE LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS:

“Somos un Hospital referente en la Subregión Norte del departamento de Antioquia, comprometido con el mejoramiento de la salud de la población de Yarumal y municipios inmediatos. Brindando atención médica integral y accesible en servicios de baja y mediana complejidad, priorizando un enfoque humanizado que satisface las necesidades de los usuarios y sus familias. Nuestro compromiso es promover el bienestar a través de prácticas médicas actualizadas, el uso de tecnología de innovación y un talento humano competente, garantizando así una mejor calidad de vida en las comunidades. Es nuestra filosofía el respeto por la dignidad humana y la lucha inspiradora del humanizar los servicios de salud”.

➤ VISIÓN DE LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS:



“Para el año 2028 la ese Hospital San Juan de Dios de Yarumal será una institución líder en la prestación de servicios de salud de baja y mediana complejidad; humanizada, íntegra, reconocida por sus resultados, con altos estándares de calidad en sus servicios, competitiva, sostenible financieramente, con un excelente talento humano. Guiada por principios de responsabilidad social, comprometida con el desarrollo tecnológico y la mejora continua”.

b. Definición de la Misión y Visión del Grupo de Trabajo de Talento Humano

Misión

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

Visión

El desarrollo de estos compromisos incluye el trabajo mancomunado en cuatro (4) líneas estratégicas que regirán el destino de esta importante institución del Municipio de Yarumal, que atiende en un segundo nivel de complejidad a los habitantes del Norte del Departamento.

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN ESTRATEGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2025	PROCESO TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-16-005
			VERSION: 05
			FECHA: 31/01/2025

11. Diagnóstico de la situación actual del Talento Humano

DIAGNOSTICO DE LA SITUACION ACTUAL DEL RECURSO HUMANO				
Subsistema	¿Cual es el Objetivo?	¿Que necesito?	¿Como lo hago?	¿Que tengo?
Planificación	Desarrollar, implementar planes para alcanzar objetivos y metas establecidas en un tiempo determinado.	✓ Mediciones previas ✓ Detección de necesidades ✓ Planeación Estratégica de la Entidad. ✓ Objetivos Institucionales y de Calidad. ✓ Metas Establecidas	Por medio de: ✓ Planes ✓ Programas ✓ Tablas, cronogramas, estadísticas, matrices, entre otros.	✓ Plan de previsión y plan anual de vacantes

Organización del Trabajo	Diseñar y/o modificar la planta de personal, y definir los perfiles ocupacionales del empleo con los requisitos de idoneidad.	✓ Estructura ✓ Planta de personal ✓ Manual de funciones ✓ Nomenclatura y clasificación de empleos.	Por medio de: ✓ Estructura. ✓ Planta de personal ✓ Manual de funciones ✓ Nomenclatura y clasificación de empleos.	Estructura de la ESE Hospital Yarumal San Juan de Dios, Planta Global con 14 servidores con su respectivo Manual de Funciones, Nomenclatura y clasificación de empleos.
--------------------------	---	---	--	---



E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS
NIT 890.981.726-6

**PLAN ESTRATEGICO DE
GESTIÓN DEL TALENTO
HUMANO 2025**

**PROCESO
TALENTO HUMANO**

CÓDIGO: PL-16-005

VERSION: 05

FECHA: 31/01/2025

Gestión del Empleo	Dar cumplimiento a la normatividad en cuanto a ingreso, permanencia y retiro de los servidores de la ESE.	✓ Normativa vigente en materia de Talento Humano. ✓ Selección (Mérito o): ✓ Situaciones Administrativas ✓ Preparación pre-pensionados	Por medio de: ✓ 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	✓ 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.
---------------------------	--	--	--	--



E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS
NIT 890.981.726-6

**PLAN ESTRATEGICO DE
GESTIÓN DEL TALENTO
HUMANO 2025**

**PROCESO
TALENTO HUMANO**

CÓDIGO: PL-16-005

VERSION: 05

FECHA: 31/01/2025

Gestión d el rendimiento	Planifica, estimula y evalúa la contribución de los servidores en el cumplimiento de las metas y objetivos Institucionale s	✓ Evaluación del Desempeño ✓ Acuerdos de Gestión	Se desarrolla así: Evaluación del desempeño: ✓ Procedimiento de evaluación del desempeño. ✓ Sistema tipo de la evaluación del desempeño de la CNSC adoptado por A.A. ✓ Se concerta y evalúa entre el evaluador y el evaluado. ✓ Formato suministrado por la Comisión Nacional del Servicio Civil. Acuerdos de Gestión: ✓ Formato establecido en el Sistema de Gestión de la Entidad. ✓ Se concerta y evalúa entre el evaluador y el evaluado.	✓ 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 del desempeño ✓ Formato Establecido para acuerdos de gestión en el sistema de Gestión de la Entidad.
--------------------------------	---	---	---	--



E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS
NIT 890.981.726-6

**PLAN ESTRATEGICO DE
GESTIÓN DEL TALENTO
HUMANO 2025**

**PROCESO
TALENTO HUMANO**

CÓDIGO: PL-16-005

VERSION: 05

FECHA: 31/01/2025

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 nivel nacional y ✓ Demás normatividad vigente. ✓ Sistema SIGEP - Módulo Nómina.	✓ Normatividad Vigente ✓ Procedimiento 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 organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios	Plan Institucional de Capacitación.	Se realiza por medio de: ✓ Sensibilización ✓ Detección de necesidades de Capacitación por área. ✓ Inducción Reinducción ✓ Capacitaciones ✓ Aprobación por parte del Comité de Bienestar Social, Capacitación, Estímulos e Incentivos.	✓ Plan Institucional de Capacitación publicado en la página web.

		E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
		PLAN ESTRATEGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2025		CÓDIGO: PL-16-005
				VERSION: 05
				FECHA: 31/01/2025
	de conformidad con la Ley 909 de 2004		Capacitaciones e invitaciones. * Aprobación por parte del Comité de Capacitación y Estímulos * Sensibilización * Publicación	
Gestión de las Relaciones Humanas y Sociales	Establecer las relaciones entre la organización y sus servidores, en torno a las políticas y prácticas de personal, (Clima Laboral, Bienestar Social e incentivos).	✓ Programas de bienestar e incentivos	Se realiza por medio de: ✓ Detección de necesidades. ✓ Proyección de Cronograma de actividades de conformidad a las necesidades (se incluye actividades de Clima Laboral). ✓ Caja de compensación - ARL	*Programas de bienestar e incentivos publicado en la página WEB.
			✓ Presentación para aprobación ✓ Sensibilización ✓ Publicación	

12. FASES DE FORMULACIÓN ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO:

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

El Plan Estratégico es el Punto de Partida de las actividades que anualmente se deben realizar dentro del Proceso de Gestión de Talento Humano, a través del cual

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN ESTRATEGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2025	PROCESO TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-16-005
			VERSION: 05
			FECHA: 31/01/2025

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. **Desarrollo:** Donde se inscriben los procesos de capacitación, Evaluación del Desempeño y Calidad de Vida Laboral.
3. **Retiro:** Por excedentes de personal o por pensión.

FASE 1. INGRESO

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 salud y seguridad 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.

INDUCCIÓN:

En el Hospital San Juan de Dios de Yarumal nuestro proceso de inducción consta de 3 fases, la primera es la inducción general, la segunda es la inducción específica, la tercera es la evaluación y ésta consta de unas dos etapas, la primera es la evaluación general de la primera inducción y la segunda etapa es la evaluación específica, todo esto con el fin de que el colaborador pueda comprender, retroalimentar y aprender sobre la cultura organizacional del Hospital San Juan de Dios de Yarumal.

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 de la Inducción general en el Hospital son:

- a. Iniciar la integración del colaborador al sistema de valores deseado por la entidad, así como el fortalecimiento de su formación ética.

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN ESTRATEGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2025	PROCESO TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-16-005
			VERSION: 05
			FECHA: 31/01/2025

- b. Familiarizar al colaborador con el servicio público, con la organización y con las funciones generales del Estado.
- c. Instruirlo acerca 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.
- f. Evaluación del proceso inducción general.

Los objetivos de la Inducción específica en el Hospital son:

- a. Socializar con el colaborador el manual de funciones y requisitos comportamentales a desarrollar en el servicio.
- b. Realizar el recorrido de la infraestructura de la E.S.E. para que pueda reconocer los sitios y lugares de la institución para el acceso al área donde prestará sus servicios, también, reconozca a los demás colaboradores que estarán acompañándolo en el ejercicio de sus funciones.
- c. Instruirlo acerca de los procedimientos a realizar y el cronograma de actividades del servicio, según la necesidad del mismo o del coordinador del servicio.
- 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. Evaluación del proceso inducción específica.

Evaluación:

Evaluación general:

El objetivo de este proceso es tener margen de conocimiento sobre la información compartida con el colaborador en el procedimiento de inducción en la fase general, que el colaborador sea partícipe de compartir sus conocimientos e información con los demás colaboradores y el cliente externo, conformada por la comunidad del municipio de Yarumal.

Evaluación específica:

El objetivo de este proceso es conocer si el colaborador cuenta con todas las herramientas suficientes para una prestación del servicio de manera óptima, segura y confiable para el cliente externo, que las aptitudes y actitudes del colaborador puedan desarrollarse al momento de la interacción con el cliente externo y los demás colaboradores del servicio y la E.S.E. y pueda ser de gran utilidad y apoyo para la comunidad del municipio de Yarumal.

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN ESTRATEGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2025	PROCESO TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-16-005
			VERSION: 05
			FECHA: 31/01/2025

Fase 2: DESARROLLO:

Formación y Capacitación: El Hospital cuenta con el Plan Institucional de Capacitación el cual se actualiza anualmente y es aprobado por Junta Directiva mediante acuerdo, el cual hace parte integral del Plan Estratégico de Talento Humano.

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 a 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 APP. 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 APP 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.

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

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 Yarumal San Juan de Dios, cuenta con el Programa de Bienestar Social e Incentivos para la vigencia 2024 el cual hace parte integral del Plan Estratégico de Talento Humano.

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN ESTRATEGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2025	PROCESO TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-16-005
			VERSION: 05
			FECHA: 31/01/2025

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 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, y específicos en el área de desempeño de cada funcionario.

Ejecución de medidas EFR: Desde el año 2020 la ESE Hospital San Juan de Dios de Yarumal cuenta con la certificación otorgada por la Fundación Más Familia como Empresa Familiarmente Responsable EFR, en el marco de dicha certificación se cuenta con un catálogo de 6 medidas calidad del empleo, Desarrollo profesional y personal, Flexibilidad temporal y espacial, igualdad de oportunidades y apoyo a la familia y sus colaboradores, estas medidas benefician al 100% de los colaboradores de la ESE y sus familias y son aplicadas de acuerdo a las normas de utilización contenidas en la cartilla y aprobadas en la certificación.

FASE 3: RETIRO

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

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

13. ANEXOS

Documentos externos o de referencia
No aplica

14. MODIFICACIÓN

VERSIÓN	FECHA	RAZON DE LA ACTUALIZACIÓN
01	28/01/2021	Plan anual vigencia 2021
02	18/01/2022	Plan anual vigencia 2022
03	04/01/2023	Plan anual vigencia 2023
04	04/01/2024	Plan anual vigencia 2024
05	31/01/2025	Plan anual vigencia 2025