



PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

Página 1 de 45

Código: MDC - 15

Versión: 02

Fecha de actualización:
enero 2026

Elaborado por: Comité de
Sistemas Integrados

1. INTRODUCCIÓN

El propósito del Plan Estratégico de Talento Humano es establecer la línea “estratégica” de la entidad, es decir la secuencia de acciones que se realizan, el tiempo y los recursos para desarrollar los planes, programas y proyectos que permiten la gestión del talento humano de la **ESE Hospital San Juan de Dios de Ituango Antioquia**, enfocado a cumplir el objetivo planteado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

Con esta orientación es que la **ESE Hospital San Juan de Dios de Ituango Antioquia**, elabora el Plan Estratégico de Talento Humano, cumpliendo con lo establecido por MIPG, alineando los objetivos y propósitos fundamentales de la entidad con la satisfacción y el bienestar de sus servidores durante el ciclo de permanencia en la entidad (Ingreso, desarrollo y retiro), tomando como punto de partida los resultados obtenidos en los diagnósticos realizados por la entidad, integrando así mismo su historia, sus símbolos, su misión, y además fortaleciendo sus compromisos institucionales; permitiendo una implementación de la política de gestión eficaz y efectiva desarrollando las cinco etapas de implementación (disponer de la información, diagnosticar la gestión estratégica del Talento Humano, Elaborar el plan de acción, implementar el plan de acción, y evaluar la gestión).

El presente documento, pretende dar a conocer a todos y cada uno de los servidores públicos, colaboradores del Instituto y ciudadanos, la visión, misión, objetivos, los programas y planes que conforman el Plan Estratégico de Talento Humano 2024 - 2028, alineado al Plan de Desarrollo Institucional (2024- 2028) con el fin de garantizar que se ejecute de manera articulada con los demás procesos e iniciativas de gestión de la entidad, de tal forma que haya coherencia entre: las actividades que se desarrollan dentro del proceso, las estrategias de la entidad dando así, estricto cumplimiento a la función asignada en el artículo 15, numeral 2, literal a de la Ley 909 de 2004.

Para su ejecución se tendrán en cuenta los objetivos y fines del Estado, las políticas en materia de Talento Humano y los parámetros éticos que deben regir el ejercicio de la función pública en Colombia y los consagrados en el Código de Ética de la **ESE Hospital San Juan de Dios de Ituango Antioquia**. Cabe aclarar, que este Plan está sujeto a modificaciones asociadas al efecto de las actividades en la población, satisfacción, asistencia, cobertura, presupuesto y prioridades institucionales, o Situaciones administrativas que se presenten durante su implementación.

Marco conceptual de la planeación estratégica del Talento Humano 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 la

Plataforma Estratégica de la Entidad (misión, visión, objetivos institucionales, planes, programas y proyectos). Por consiguiente, dicho modelo es la articulación de la gestión del recurso humano con la Planeación Estratégica o Institucional:



Subsistema de la Gestión Del Talento Humano Dando cumplimiento con la planeación estratégica del Talento Humano, uno de los componentes centrales es la Gestión del Recurso Humano, el cual se desarrolla a través de los siguientes subsistemas:

SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

ESTRATEGIA:

	<h1>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</h1>	Página 3 de 45
		Código: MDC - 15
		Versión: 02
		Fecha de actualización: enero 2026
		Elaborado por: Comité de Sistemas Integrados

PLANIFICACION			
Organización del Trabajo	Gestión del Empleo	Gestión del Desempeño	Gestión de la compensación
1. Diseño del Empleo 2. Plantas de Empleo 3. Manual de Funciones Requisitos y competencias laborales	1. Selección 2. Movilidad 3. Desvinculación	1. Evaluación del Desempeño 2. Acuerdos de Gestión	1. Salarios 2. Prestaciones Sociales
			Gestión del Desarrollo
			1. Plan Institucional de Capacitación
Gestión de las relaciones humanas y sociales			
Clima Laboral			Bienestar Social

Metodología utilizada para la elaboración del Plan Estratégico de Talento Humano

Para la elaboración del Plan Estratégico del Talento Humano 2024 -2028 de la ESE, se siguieron los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo, Plan de Desarrollo Institucional **2025 – 2028**, Planes, Programas y Proyectos implementados en la vigencia y las disposiciones contenidas en la Ley 909 de 2004 y sus decretos reglamentarios. En el proceso de implementación de la estrategia institucional se definen las iniciativas estratégicas, mediante las cuales se precisa la forma como los objetivos serán ejecutados, fechas de ejecución, recursos requeridos y el presupuesto asignado. Esto incluye entre otros, los siguientes componentes:

- Plan Anual de vacantes
- Plan Institucional de Capacitación y Gestión del Talento
- Plan de Estímulos
- Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo

Adicionalmente, con el fin de hacer seguimiento y control, se tienen establecidos un conjunto de indicadores de gestión, enfocados hacer seguimiento a la evolución de las iniciativas y el cumplimiento de las acciones definidas.

Este ejercicio de planeación debe proporcionar un sistema de monitoreo basado en indicadores, que facilite a la alta dirección determinar si las estrategias trazadas en el proceso de Gestión del Talento Humano de la **ESE Hospital San Juan de Dios de Itango Antioquia** están contribuyendo al logro de las metas y objetivos del Plan Nacional de Desarrollo.

Elaboro: Comité de Sistemas Integrados	Reviso: Subgerencia Administrativa y Financiera	Aprobó: Comité Institucional de Gestión y Desempeño
--	---	---

2. MARCO NORMATIVO

Como referente normativo se contemplan principalmente las siguientes disposiciones:

- Constitución Política de Colombia de 1991.
- Ley 734 de 2002, por la cual se expide el código Disciplinario Único.
- Ley 909 de 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- Decreto Ley 1567 de 1998, por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- Decreto 682 de 2001.
- Decreto 2740 del 20 de diciembre de 2001, por el cual se adoptan las políticas de desarrollo administrativo y se reglamenta el capítulo cuarto de la Ley 489 de 1998 en lo referente al Sistema de Desarrollo Administrativo.
- Decreto 1227 de 2005, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1567 de 1998.
- Decreto 2539 de 2005, por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-ley 770 y 785 del 2005.
- Decreto 4665 de 2007, por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias.
- Circular Externa No 100-010-2014, del DAFP, donde entregan orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos.
- Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC – DAFP marzo de 2012, con base en Proyectos de aprendizaje en equipo.
- Actualización del plan Institucional de Capacitación de los Empleados Públicos, DAFP – ESAP.
- Guía de Bienestar laboral y Clima organizacional – DAFP.
- Sistema de Estímulos - Orientaciones Metodológicas 2012 – DAFP.
- Decreto 1785 de 2014, por el cual Por el cual se establecen las funciones y los requisitos generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de los organismos y entidades del orden nacional y se dictan otras disposiciones
- Decreto 618 de 2017 Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública
- 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.



PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

Página 5 de 45

Código: MDC - 15

Versión: 02

Fecha de actualización:
enero 2026

Elaborado por: Comité de
Sistemas Integrados

- Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015 - por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).
- Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública.
- Decreto 1083 de 2015 del artículo 22.10.1 al 22.10.17, referente a los programas de estímulos.

3. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

3.1.1. MISION

Somos una institución prestadora de servicios de salud de baja complejidad, que busca mejorar el bienestar y la calidad de vida de la comunidad con criterios de humanización, contamos con personal idóneo para garantizar la calidad del servicio, con compromiso social, sostenibilidad financiera y ambiental.

3.1.2. VISION

En el año 2028 la ESE Hospital San Juan de Dios de Ituango será reconocida por la comunidad Ituanquina por la calidad y humanización en la prestación de sus servicios, garantizando acceso en salud, sostenibilidad financiera, renovación tecnológica e infraestructura.

3.1.3. POLITICA DE CALIDAD

El Gerente de la **ESE Hospital San Juan de Dios de Ituango Antioquia** y sus colaboradores se comprometen con la prestación de servicios de salud centrados en las necesidades de los usuarios y sus familias, generando una cultura de mejoramiento continuo de sus procesos, a través de la oferta de servicios eficaces, oportunos, pertinentes, seguros, continuos y cálidos a sus usuarios; mediante un modelo de atención diferencial proactivo que potencialice la fidelización de los usuarios.

3.1.4. PRINCIPIOS Y VALORES

Principios

Elaboro: Comité de Sistemas Integrados

Revisó: Subgerencia Administrativa y
Financiera

Aprobó: Comité Institucional de Gestión y
Desempeño



PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

Página 6 de 45

Código: MDC - 15

Versión: 02

Fecha de actualización:
enero 2026

Elaborado por: Comité de
Sistemas Integrados

SEGURIDAD: Asegurar que el servicio sanitario proporcionado sea lo más seguro posible, y que cuando las cosas no vayan bien se reaccione de la forma correcta.

OPORTUNIDAD: Con énfasis en la atención primordial a las personas con mayores necesidades, menos recursos y mayor vulnerabilidad, haciendo más fácil el acceso a los servicios de salud que brinda la E.S.E.

RESPETO: Los usuarios son personas íntegras, con derechos y deberes, único y diferente a los demás por ende se les presta nuestra atención cálida y respetuosa.

INTEGRALIDAD: Mediante el modelo ofrecemos servicios al usuario y su familia, donde cuidamos de su salud, prevenimos la enfermedad y ponemos a disposición toda la tecnología a nuestro alcance.

EFICIENCIA: El modelo ofrece servicios donde los resultados y expectativas se logran con la optimización de recursos.

INTERSECTORIALIDAD: El proceso de implementación debe ser un trabajo conjunto realizado por los diferentes sectores del municipio, entre los que se encuentran además del sector salud, el sector educación, el sector ambiental, el sector agropecuario entre otros, y los diferentes actores del Sistema de Seguridad Social que corresponden a la Nación, el Departamento, el Municipio, las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud, las EPS de los Regímenes Subsidiado y Contributivo y las asociaciones de usuarios, entre otros.

RESPONSABILIDAD: Los funcionarios de la E.S.E. Hospital San Juan de Dios tenemos la capacidad de reconocer y hacernos cargo de las consecuencias de nuestras propias acciones.

RESPETO: En la E.S.E. Hospital San Juan de Dios reconocemos, apreciamos y valoramos las cualidades, diferencias y derechos de los demás.

CUMPLIMIENTO: En la E.S.E. Hospital San Juan de Dios hacemos lo que se debe o lo que se estamos obligados en los procedimientos, actividades y estrategias definidas por la Organización.

COMPROMISO: En la E.S.E. Hospital San Juan de Dios Los funcionarios asumimos responsabilidades y retos, tomando como propios los proyectos y propósitos institucionales.

PARTICIPACIÓN: En la E.S.E. Hospital San Juan de Dios tomamos parte y compartimos los espacios generados en la Empresa para la toma de decisiones, haciendo parte de una actividad o movilizándonos para tomar parte en ella.



PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

Página 7 de 45

Código: MDC - 15

Versión: 02

Fecha de actualización:
enero 2026

Elaborado por: Comité de
Sistemas Integrados

SERVICIO: En la E.S.E. Hospital San Juan de Dios hacemos lo que esté a nuestro alcance para que los usuarios tengan las mismas oportunidades y un trato más humano.

HONESTIDAD: En la E.S.E. Hospital San Juan de Dios se evidencia la transparencia e integridad en cada una de nuestras acciones

RECTITUD: En la E.S.E. Hospital San Juan de Dios actuamos con calidad y aplicando los conocimientos de lo que debemos hacer o decir con justicia, severidad y firmeza.

4. OBJETIVOS:

1. Promover la selección, retención y desarrollo de los servidores, a través de estrategias, programas, acciones y procesos que incrementen el nivel de competencias funcionales y comportamentales, que mejoren su bienestar y calidad de vida, y que garanticen condiciones seguras y de salud en su entorno laboral en la **ESE Hospital San Juan de Dios de Ituango Antioquia**.
2. Fortalecer en nuestros servidores las competencias funcionales y comportamentales, actualizar sus conocimientos, consolidar sus habilidades y destrezas, a través de procesos continuos de capacitación y planes de desarrollo individual, con el propósito de elevar los niveles de eficiencia y eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios.
3. Brindar a los servidores de la **ESE Hospital San Juan de Dios de Ituango Antioquia** un ambiente de trabajo que promueva el desarrollo del potencial personal, la identidad, la participación, las actitudes favorables, a través de acciones que mantengan la motivación del personal, con el fin de fortalecer la cultura de servicio público, el compromiso institucional, y el mejoramiento de la calidad de vida laboral de todos los funcionarios del Instituto.
4. El Plan Anual de Vacantes tiene por objetivo, diseñar estrategias de planeación anual de la provisión del talento humano, con el fin de identificar las necesidades de la planta de personal, disponiendo de la gestión del talento como una estrategia organizacional.
5. Promover y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental y social de los funcionarios, mediante la prevención de alteraciones en su salud, manteniendo un entorno laboral sano, con condiciones de trabajo adecuadas y seguras, apto para sus condiciones físicas y psicológicas.

5. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano 2024 – 2028 y sus anexos, cubija a todos aquellos a quienes la Ley 909 de 2004 y sus decretos reglamentarios, han dispuesto como sujetos beneficiarios de cada uno de los planes y programas contenidos en éste.

6. TERMINOS Y DEFINICIONES

PLANEACIÓN ESTRATÉGICA: Es la elaboración, desarrollo y puesta en marcha de distintos planes operativos por parte de las empresas u organizaciones, con la intención de alcanzar objetivos y metas planteadas. Estos planes pueden ser a corto, mediano o largo plazo.

CAPACITACIÓN: Proporcionar oportunidad para el desarrollo del personal en temas que le aporten a los colaboradores desde el ámbito personal, profesional, laboral y familiar, teniendo como metodología cursos, talleres y conferencias, que den cumplimiento a las necesidades personales e institucionales, fortaleciendo sus competencias y un mejor clima laboral.

BIENESTAR SOCIAL: Desarrollo de un programa de bienestar social que parta de las iniciativas y necesidades de los colaboradores, convirtiéndose en un proceso permanente orientado a mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida, el de su familia y elevar los niveles de satisfacción.

INDUCCIÓN, REINDUCCIÓN Y ENTRENAMIENTO: Proceso en el que se presenta información a los nuevos colaboradores que permita el conocimiento general de la Institución, basada en los estándares de acreditación, con el fin de fortalecer el desarrollo de sus actividades, además de integrarlos a los objetivos y metas institucionales. Así como evaluar las competencias y habilidades en puesto de trabajo según el perfil.

EVALUACIÓN: La evaluación o desempeño del personal, de forma alineada con las competencias y perfiles definidos, generando planes de mejoramiento como herramienta para la motivación y retención del personal. Este proceso está orientado a analizar, de forma personalizada, el rendimiento del talento humano a lo largo de un periodo determinado (por ejemplo, un año), para poder aplicar con posterioridad las políticas de promoción y retribución/compensación que corresponda. En

	<h1 style="text-align: center;">PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</h1>	Página 9 de 45
		Código: MDC - 15
		Versión: 02
		Fecha de actualización: enero 2026
		Elaborado por: Comité de Sistemas Integrados

conclusión, busca valorar el desempeño positivo o negativo de acuerdo con su perfil y categoría.

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO: Chavenato, Idalberto (2009) la define "el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluido reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño". Y Eslava Arnao, Edgar (2004) afirma que "es un enfoque estratégico de dirección cuyo objetivo es obtener la máxima creación de valor para la organización, a través de un conjunto de acciones dirigidas a disponer en todo momento del nivel de conocimiento capacidades y habilidades en la obtención de los resultados necesario para ser competitivo en el enfoque actual y futuro".

GESTIÓN ESTRATÉGICA: Conjunto de buenas prácticas y acciones críticas que contribuyen al cumplimiento de metas organizacionales a través de la atracción, desarrollo y retención del mejor talento humano posible, liderado por el nivel estratégico de la organización y articulado con la planeación.

CAPACIDAD INSTALADA: Es el potencial de producción o volumen máximo de producción que una empresa en particular, unidad, departamento o sección; puede lograr durante un período de tiempo determinado, teniendo en cuenta todos los recursos que tienen disponibles, sea los equipos de producción, instalaciones, recursos humanos, tecnología, experiencia y conocimientos.

7. MARCO CONCEPTUAL

El Plan Estratégico de Talento Humano tiene como marco de referencia la Planeación de la **ESE Hospital San Juan de Dios de Ituango Antioquia**, éste es un sistema integrado de gestión, cuya finalidad básica es la adecuación e integración de los colaboradores a la estrategia institucional. La coordinación entre los agentes involucrados permite apoyar las acciones que facilitan el desarrollo de los Programas de Gestión de Talento Humano.

Las acciones a desarrollar a través del Plan Estratégico de Talento Humano se estructuran en los siguientes componentes:

1. Planeación, calidad en la planeación estratégica del talento humano.
2. Ingreso, eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano.
3. Desarrollo, desarrollo y bienestar del talento humano en la entidad.

Elabora: Comité de Sistemas Integrados	Revisó: Subgerencia Administrativa y Financiera	Aprobó: Comité Institucional de Gestión y Desempeño
--	---	---

	<h1>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</h1>	Página 10 de 45
		Código: MDC - 15
		Versión: 02
		Fecha de actualización: enero 2026
		Elaborado por: Comité de Sistemas Integrados

4. Retiro, desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano.

Carta Iberoamericana de la Función Pública, aprobada por la V Conferencia Iberoamericana de Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado y Respaldada por la XIII Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado y de Gobierno respecto a la planificación de recursos humanos, capítulo cuarto, numerales 13, 14 y 15, que define la planificación de recursos humanos.

Circular No 001 de 2018, expedida por el Consejo para la Gestión y el Desempeño Institucional, en la que se establecen lineamientos para la planeación estratégica e institucional.

Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano de Función Pública.

MATRIZ DOFA		
<div>FACTORES EXTERNOS</div> <div>FACTORES INTERNOS</div>	Oportunidades (O)	Amenazas (A)
	O1. Participación en modelo de Acreditación en Salud teniendolo como modelo, el cual exige excelencia en los procesos de Talento Humano (capacitación, clima, liderazgo).	A1. Demandas o procesos legales por temas de vinculación que desestabilizan el clima laboral y obligan a destinar recursos a defensa jurídica.
Fortalezas (F)	ESTRATEGIAS FO	ESTRATEGIAS FA
F1. El Hospital cuenta con planes (Bienestar, SST, Vacantes, Pic, Inducción Institucional) alineados con MIPG que son componentes clave del PETH, facilitando la integración de la política de Talento Humano.	FO1. Fortalecer las actividades de formación continua que permitan el complemento academico	FA.1 Reforzar la verificación de requisitos de personal con acompañamiento y asesoría jurídica.
F2. La institución cuenta con el Código de conducta y buen gobierno, donde se establecen los principios fundamentales que sirven de guía para la selección, desarrollo y cultura organizacional.		
Debilidades (D)	ESTRATEGIAS DO	ESTRATEGIAS DA
D1. El Manual de Funciones y Competencias Laborales actualmente esta desactualizado y no refleja específicamente las funciones del personal	DO1. Contratar la Actualización del Manual de funciones del personal de Planta de la Institución.	DA. 1 Mitigar las demandas mediante la definición correcta de cada uno de los perfiles de acuerdo a las funciones de cada cargo

8. FASES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO DE LA ESE Hospital San Juan de Dios de Itango Antioquia.

Elaboro: Comité de Sistemas Integrados	Reviso: Subgerencia Administrativa y Financiera	Aprobó: Comité Institucional de Gestión y Desempeño
--	---	---

- Diagnóstico
- Planeación Estratégica
- Ejecución
- Seguimiento y Control
- Análisis de resultados

8.1. Diagnóstico

El Modelo de Planeación Estratégica de Talento Humano, es un documento realizado bajo los lineamientos establecidos en el Plan de Gestión Institucional, cumpliendo con el Direccionamiento Estratégico y los Estándares del Sistema Único de Acreditación, lo que permitirá mediante la gestión de los componentes de la Gestión del Talento Humano aumentar los resultados, la productividad y la satisfacción de los colaboradores.

Adicionalmente, permitirá identificar las competencias y necesidades del talento humano fortaleciendo el crecimiento personal y laboral en un clima de mutua confianza que conlleve el desarrollo integral de las personas y al cumplimiento de los propósitos organizacionales.

Misión Talento Humano

El Plan Estratégico de Talento Humano, promoverá la retención de servidores con alto desempeño y alto potencial, a través de acciones y/o procesos estratégicos que fortalezcan el desarrollo de competencias funcionales y comportamentales, para un mejor desempeño de sus funciones, bienestar, salud y seguridad y posibilidades de movilidad dentro de la planta del Instituto.

Visión Talento Humano

En el 2028, la **ESE Hospital San Juan de Dios de Ituango Antioquia**, a través de su Plan Estratégico de Talento Humano, tendrá una sólida base de capital humano y de talento, como estrategia para alcanzar los objetivos institucionales.

Se tiene en cuenta para la Planeación Estratégica las políticas:

Política Talento Humano



PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

Página 12 de 45

Código: MDC - 15

Versión: 02

Fecha de actualización:
enero 2026

Elaborado por: Comité de
Sistemas Integrados

La **ESE Hospital San Juan de Dios de Ituango Antioquia**, se compromete con el desarrollo de las competencias y habilidades de los colaboradores al servicio de la Institución, definidas en líneas de acción que orientarán los planes y programas de la Gestión del Talento Humano desde el fortalecimiento de los procesos de ingreso, permanencia y retiro que respondan a las necesidades y expectativas del paciente y su familia, promoviendo espacios de aprendizaje y entrenamiento, generando acciones para mejorar su bienestar y calidad de vida, reconocimiento a las aptitudes e idoneidad del desempeño, solventando sus necesidades básicas de remuneración y garantizando ambientes seguros y confortables para el desarrollo de sus actividades. Contribuyendo así al logro de los objetivos y metas institucionales, en función de su crecimiento personal y el mejoramiento continuo de los procesos y servicios prestados, dentro del marco del código de integridad y principios institucionales.

Política de Transformación Cultural

Partiendo del pilar fundamental en donde el talento humano es la base del éxito de una organización, la **ESE Hospital San Juan de Dios de Ituango Antioquia**, se compromete con desarrollo de una cultura organizacional, a través de acciones que contribuyan con una gestión ética y transparente, aplicación de los valores institucionales, al fortalecimiento de una cultura de seguridad del paciente, un trato humanizado, propiciando hábitos socialmente responsables con el medio ambiente y excelencia en la prestación de los servicios.

Política de Seguridad y Salud en el Trabajo

La **ESE Hospital San Juan de Dios de Ituango Antioquia**, reconoce la importancia del cuidado de la Salud y la Seguridad de todo el personal vinculado a sus servicios: funcionarios, afiliados participantes de agremiaciones, contratistas, proveedores usuarios, visitantes y demás, se compromete a realizar todas las acciones pertinentes entorno a reducir la accidentalidad laboral y la aparición de registro de enfermedades laborales.

De otra parte, es importante analizar que el proceso de gestión de talento humano, dentro de la estructura organizacional, depende de la Subgerencia Administrativa y Financiera y dentro de la entidad, administra todo lo relacionado con el talento humano y sirve de medio para que los colaboradores alcancen los objetivos individuales e institucionales. Las actividades relacionadas en los procedimientos de

	<h1 style="text-align: center;">PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</h1>	Página 13 de 45
		Código: MDC - 15
		Versión: 02
		Fecha de actualización: enero 2026
		Elaborado por: Comité de Sistemas Integrados

este grupo están direccionadas a cumplir con la misión y la visión de la **ESE Hospital San Juan de Dios de Ituango Antioquia**.

Además, que articuladamente se han integrado mecanismos de identificación de necesidades de los colaboradores, lo que proporciona una línea base sobre la cual se establecen actividades o procesos que mejoren el desarrollo y la gestión del talento humano, y que facilita un instrumento de medida que soportará los resultados que se obtengan a partir de:

- Autodiagnóstico de Gestión / Política de Gestión Estratégica del Talento Humano.
- Los resultados de la encuesta de clima organizacional. Los resultados de la batería de riesgo psicosocial.
- Los resultados de la encuesta de cultura organizacional.
- Los resultados de la evaluación de desempeño y/o calificaciones periódicas individuales.
- Las sugerencias de mejora y/o reconocimientos encontrados en el buzón del cliente interno.
- Las sugerencias identificadas en la entrevista de retiro.
- Los resultados de la encuesta de detección de necesidades de capacitación.
- Los resultados de la encuesta de necesidades de bienestar social e incentivos.

Política de Desconexión Laboral

La **ESE Hospital San Juan de Dios de Ituango Antioquia** fomentará la desconexión laboral como un derecho de sus trabajadores, concientizando a las partes sobre el cumplimiento y la importancia de los tiempos de descanso y el goce del tiempo libre en los momentos y periodos específicos sin repercusiones negativas.

Para tal efecto se conmina a los líderes de proceso, Coordinadores o compañeros a no establecer contacto con los trabajadores una vez terminada la jornada laboral, en licencias, en permisos, periodo de vacaciones y demás espacios para dar órdenes o instrucciones de inmediato cumplimiento por cualquier medio o herramienta, salvo que se trate de un caso fortuito donde se justifique la inexistencia de otra alternativa.

8.2 Planeación estratégica

Los procesos y procedimientos que soportan el Plan Estratégico de Talento Humano, se encuentran dentro de los componentes:

Elaboro: Comité de Sistemas Integrados	Reviso: Subgerencia Administrativa y Financiera	Aprobó: Comité Institucional de Gestión y Desempeño
--	---	---

	<h1>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</h1>	Página 14 de 45
		Código: MDC - 15
		Versión: 02
		Fecha de actualización: enero 2026
		Elaborado por: Comité de Sistemas Integrados

Planeación Ingreso
Desarrollo Retiro

8.3 Ejecución

La ejecución de las acciones que soportan la administración y gestión del talento humano, se enfocan en la implementación de los planes, programas, procesos y procedimientos que contemplan las actividades y estrategias en aras de fortalecer el ciclo de vida del servidor.

8.4 Seguimiento y control

Las actividades y estrategias establecidas en los planes, programas, procesos y procedimientos son monitoreadas y supervisadas por los líderes de procesos y líderes de ejes de acreditación responsables, según los mecanismos de control implementados.

8.5 Análisis de resultados

Los resultados son consolidados a través de los indicadores de gestión, los cuales se miden de acuerdo a la periodicidad establecida y se analiza a través del informe de tres generaciones.

9. MODELO INTEGRADO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

Elaboro: Comité de Sistemas Integrados	Reviso: Subgerencia Administrativa y Financiera	Aprobó: Comité Institucional de Gestión y Desempeño
--	---	---



9.1 PLANEACIÓN

9.1.1 CONOCIMIENTO NORMATIVO DEL ENTORNO

El desarrollo de estas actividades están orientadas a través del proceso de inducción institucional a conocer y considerar el propósito, las funciones y el tipo de entidad; conocer su entorno; y vincular la planeación estratégica en los diseños de planeación del área; conocer y considerar toda la normatividad aplicable al proceso de Talento Humano; conocer el acto administrativo de creación de la entidad y sus modificaciones y conocer los actos administrativos de creación o modificación de planta de personal vigentes.

De igual forma, la Institución gestiona la información e inscripción en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público – SIGEP, para la vinculación del personal de planta, así como a los contratistas en calidad de persona natural.

9.1.2 GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN

9.1.2.1 Elaboración y Aprobación del Plan Anual de Cargos.

La Junta Directiva o quien haga sus veces, fija el plan de cargos para la vigencia, solamente cuando se requieren modificaciones.

Las asignaciones básicas mensuales de los diferentes cargos que conforman la planta de personal se actualizan anualmente conforme a la política salarial expedida por el Gobierno Nacional, la cual surte trámite ante la Junta Directiva previa disponibilidad presupuestal.

De acuerdo con la normatividad vigente, la reforma de la planta de empleos debe motivarse, fundarse en estrictas necesidades del servicio o en razones de modernización y basarse en justificaciones o estudios técnicos que así lo demuestren.

La escala salarial se determina de acuerdo con nivel jerárquico, clasificación, responsabilidad, competencias y las cargas laborales de los cargos, el mercado laboral y la política salarial del Gobierno Nacional.

El establecimiento de nuevos cargos en la planta de personal, requiere la presentación del respectivo manual específico de funciones, requisitos y competencias.

Las modificaciones a la planta de personal deben realizarse dentro de claros criterios de razonabilidad, proporcionalidad y prevalencia del interés general y se debe contar con la disponibilidad presupuestal.

9.1.2.2 Caracterización de personal

La Institución tiene implementada la caracterización de personal mediante una herramienta digital que consolida la información del talento humano en salud y permite generar reportes oportunos e identificar: tipos de vinculación, nivel, código, grado, antigüedad, nivel académico y género; colaboradores que son cabeza de familia, con limitaciones físicas, fuero sindical, entre otros. Dicha caracterización se actualiza permanentemente.

9.1.3 PLANEACIÓN ESTRATÉGICA

Para proporcionar programas de integración que estimulen a los colaboradores en el bienestar y el desarrollo de su ejercicio laboral, por lo tanto, se establecerán acciones relacionadas con la capacitación, bienestar e incentivos, evaluación de desempeño y/o calificación periódica individual, seguridad y salud en el trabajo y toda aquella actividad que apunte al crecimiento de la productividad y la satisfacción permanente de los colaboradores.

9.1.3.1. Plan Institucional de Capacitación.

Conforme con lo establecido por la Constitución y la Ley y en respuesta a las necesidades identificadas, la entidad formula con vigencia de un año, el Plan Institucional de Capacitación con el objetivo de fortalecer las competencias de los colaboradores, con cobertura general y participación activa del talento humano en salud.

El Plan Institucional de Capacitación:

- Establece las orientaciones conceptuales, pedagógicas, temáticas y estratégicas en el marco de la calidad y las competencias de los colaboradores.
- Contribuye al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias de los colaboradores y la capacidad técnica de las áreas que aportan a cada uno de los procesos y procedimientos de la Institución.
- Promueve el desarrollo integral del recurso humano y el afianzamiento de los valores éticos.
- Eleva el nivel de compromiso de los colaboradores respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos, los objetivos y los procesos y procedimientos de la Institución.
- Fortalece la capacidad, tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidades y actitudes, para el mejor desempeño y para el logro de los objetivos institucionales.
- Contribuye al desarrollo de las competencias individuales (contenidas en los manuales de perfiles y de competencias laborales en cada uno de los colaboradores).
- Promueve en el colaborador su integración a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, lo instruye acerca de la misión, visión, objetivos, procesos y procedimientos de la entidad y crea sentido de pertenencia por medio del programa de Inducción.
- Reorienta la integración del colaborador a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en sus actividades, al interior de la entidad, en la dependencia donde esté asignado, en el puesto de trabajo y al proceso que alimenta; facilitando con ello un mayor sentido de pertenencia e identidad, por medio del programa de Re inducción; así mismo, se realizará la reinducción de los colaboradores, para actualizarlos sobre los cambios institucionales, especialmente aquellos generados por el Sistema Único de Acreditación en Salud.
- Contribuye en el proceso de capacitación de cada una de las áreas con el fin de satisfacer las necesidades de sus usuarios internos y externos a través de sus colaboradores.



PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

Página 18 de 45

Código: MDC - 15

Versión: 02

Fecha de actualización:
enero 2026

Elaborado por: Comité de
Sistemas Integrados

- Potencia el desarrollo del talento humano orientado a la cultura del servicio y mejorar el desempeño de los colaboradores de la **ESE Hospital San Juan de Dios de Ituango Antioquia**.
- Promueve la alineación de los colaboradores frente a los Ejes de Acreditación: Seguridad del Paciente, Humanización, Gestión de la Tecnología, Gestión del Riesgo, Responsabilidad Social Empresarial y Transformación Cultural.
- Promueve la integración del colaborador con los Pilares Estratégicos: Gestión de Servicios Integrales para la Atención. (Humanizados, confiables y resolutivos), Gobernabilidad, Gestión Administrativa y Financiera que generen Valor Público, Aprendizaje y Transformación del Talento Humano, Infraestructura y Tecnología al Servicio de la Vida y Sostenibilidad Económica, Social y Ambiental.
- Garantiza la alineación de las acciones de capacitación orientadas por las temáticas sugeridas en los ejes temáticos: Gestión del conocimiento y la Innovación, Creación del Valor Público, Transformación Digital y Probidad y Ética de lo Público.

Para la definición en temas de capacitación se tendrá en cuenta en los casos que aplique:

- Necesidades identificadas en cada servicio y/o área y la normatividad aplicable a los procesos.
- Los resultados de la encuesta de clima organizacional.
- La aplicación batería riesgo psicosocial.
- Los resultados de la encuesta de cultura organizacional.
- Los resultados de la evaluación de desempeño y/o calificaciones periódicas individuales.
- Las sugerencias de mejora encontradas en el buzón del cliente interno.
- Resultados de indicadores que tuvieron desviaciones
- Los requisitos del Sistema Unico de Habilitación.
- Los Ejes de Acreditación.
- Los Pilares Estratégicos.
- Los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIGP.

Estrategias y/o Líneas de acción para enmarcar el plan institucional de capacitación al modelo integrado de planeación y gestión – MIGP.

MIPG concibe al Talento Humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en una Entidad Pública, en el marco de los

valores establecidos en el Código de Integridad, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos. De acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación, la capacitación se debe orientar bajo el esquema de aprendizaje organizacional, el cual representa la capacidad de crear, estructurar y procesar información desde sus fuentes (individual, de equipo, organizacional e interorganizacional), para generar nuevo conocimiento (Barrera & Sierra, 2014) y debe sustentarse en los ejes temáticos priorizados.

Paz total, memoria y derechos humanos. Se orienta hacia la transformación institucional y cultural de servidores públicos, a partir de un direccionamiento político capaz de redimensionar su universo simbólico y propiciar escenarios de construcción de paz y la garantía de los derechos. Capacitar en trámites de paz para el posconflicto, que se refieren a los procesos que se llevan a cabo después de un conflicto armado o una situación de violencia para construir una paz sostenible y duradera. Estos procesos pueden incluir medidas para garantizar la verdad, la justicia, la reparación y la no repetición de los hechos violentos, así como para abordar las causas del conflicto y promover la reconciliación y la inclusión social.

Territorio, vida y ambiente. Actividades de formación que permitan interpretar y comprender los territorios como constructo social, sustento material y simbólico de las relaciones entre sociedad y naturaleza. Lo cual facilitará observar el territorio como una categoría conceptual y analítica de la geografía humana, para generar las capacidades y competencias suficientes que permitan comprender y sortear los retos que se originan como consecuencia de la participación ciudadana y las políticas de gestión y desempeño institucional.

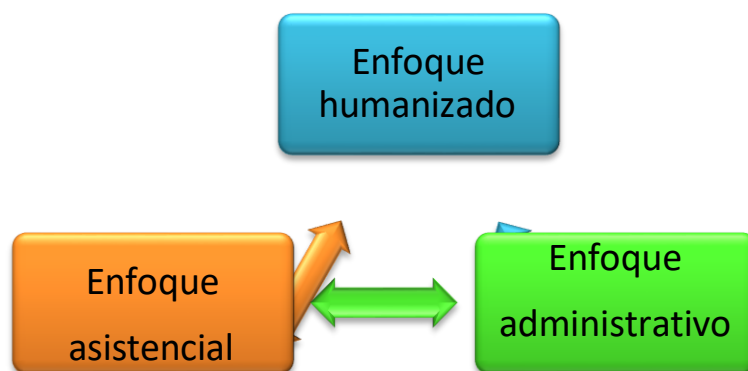
Mujeres, inclusión y diversidad. Actividades que permitan evaluar las capacidades del talento humano, en el enfoque de género, Interseccional y diferencial para la mejora continua de la gestión pública y su desarrollo. fortaleciendo habilidades y conocimientos que les permitan realizar su trabajo, mediante el diseño, implementación y monitoreo de planes, programas, estrategias y políticas reales y efectivas para superar las relaciones desiguales entre hombres y mujeres.

Transformación digital y cibercultura. Actividades de formación para desarrollar competencias donde se debe conocer, asimilar y aplicar los fundamentos de la transformación digital y la industria 4.0 en el sector público, fortaleciendo las habilidades gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano.

Probidad, ética e identidad de lo público. Actividades que contribuyen a fomentar la identidad propia, garantizar la defensa, la vocación por el servicio, el respeto y el cumplimiento de las reglas. Aportando confianza entre el Estado y la sociedad civil, elemento fundamental para la construcción de la paz, la defensa de los Derechos Humanos y la inclusión de sectores sociales marginados históricamente.

Habilidades y competencias. Actividades donde se fortalecen y desarrollan competencias laborales, que permiten complementar los avances que poseemos en la actualidad en esta materia y de articular los componentes, como la construcción de empleo.

ENFOQUE DE LAS ACTIVIDADES DEL PIC



HUMANIZADO: Actividades dirigidas a todo el personal de la Institución sin diferenciación de perfil y tienen que ver con el crecimiento personal, autoestima y otros aspectos o temas relativos a éstos y que aportan al mejoramiento continuo de la atención excelente y calidad de vida

ASISTENCIAL: Aquellas capacitaciones relacionadas con temas propios del área asistencial, dirigidas al mejoramiento del puesto del trabajo, las habilidades de los colaboradores y por ende la prestación de los servicios de salud.

ADMINISTRATIVO: Aquellas capacitaciones relacionadas con temas del área administrativa para el mejoramiento del desempeño del proceso y que sirven de apoyo en la prestación de los servicios de salud.

(Anexo Plan Institucional de Capacitación)

9.1.3.2. Plan de Bienestar Social.

La **ESE Hospital San Juan de Dios de Ituango Antioquia** organiza y planifica, a partir del diagnóstico de necesidades, el Plan de Bienestar Social orientado a crecer, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del colaborador, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, permitiendo elevar sus niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia y efectividad. A estas estrategias, se integran los colaboradores, para que participen en el desarrollo de las actividades programadas, y que fortalezcan el mejoramiento del clima organizacional.

La **ESE Hospital San Juan de Dios de Ituango Antioquia** adopta el Plan de Bienestar Social mediante acto administrativo, el cual se implementa anualmente, a partir de las iniciativas y necesidades identificadas por los colaboradores.

Las actividades y grupo de beneficiarios se fijan bajo criterios de equidad, eficiencia y mayor cobertura institucional, armonizando con las políticas generales y las necesidades particulares.

Estrategias y/o Líneas de Acción

- Estudio de las necesidades de los colaboradores y de sus familias, con el fin de establecer prioridades y seleccionar alternativas, de acuerdo con los lineamientos señalados en las estrategias de desarrollo institucional y en las políticas del Gobierno Nacional.
- Formulación de los programas y proyectos para atender las necesidades detectadas, que tengan amplia cobertura institucional y que incluyan recursos internos e interinstitucionales disponibles.
- Ejecución de programas en forma directa o mediante contratación con personas naturales o jurídicas, o a través de los organismos encargados de la protección, la seguridad social y los servicios sociales, según sea la necesidad o la problemática a resolver.
- Evaluación y seguimiento a los programas adelantados, para verificar la eficacia de los mismos y decidir sobre su modificación o continuidad.

(Anexo Plan de Bienestar Social)

9.1.3.3 Plan de Incentivos

El Sistema de Estímulos permite reforzar el buen desempeño, incrementar la satisfacción de los colaboradores y aumentar las probabilidades de ocurrencia de resultados con calidad, para ello es necesario adelantar acciones de carácter motivacional.

En el desarrollo del Plan de Incentivos la institución se reconoce y premia los resultados del desempeño laboral individual y colectivo, propiciando la cultura del trabajo en equipo, orientada a la calidad y productividad.

(Anexo Plan de Incentivos)

9.1.3.4 EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO Y/O CALIFICACIÓN PERIÓDICA INDIVIDUAL

9.1.3.4.1 Procedimiento Evaluación de Desempeño

La evaluación del desempeño propende medir el rendimiento laboral los funcionarios de carrera administrativa con base en parámetros previamente establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, identificando el cumplimiento de las metas y compromisos pactados, así como aspectos a corregir a través de los planes de mejoramiento individual diseñados por la **ESE Hospital San Juan de Dios de Itango Antioquia**, a los cuales se les hace seguimiento periódico de acuerdo a lo concertado en los mismos y son un insumo para establecer el diagnóstico de necesidades de capacitación.

9.1.3.4.2 Calificación Periódica Individual

La calificación individual periódica propende evaluar el rendimiento en las actividades desarrolladas por los colaboradores contratados a través de Contratación Directa, Simplificada o por Convocatoria Pública en las que se tiene en cuenta los Ejes de Acreditación.

9.1.3.5. Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo.

	<h1>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</h1>	Página 23 de 45
		Código: MDC - 15
		Versión: 02
		Fecha de actualización: enero 2026
		Elaborado por: Comité de Sistemas Integrados

Es deber de la Institución promover los niveles de bienestar laboral, por lo cual es el compromiso desde la alta dirección, propiciar el mejoramiento de las condiciones de trabajo, salud y seguridad en todos los niveles de la entidad mediante el desarrollo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Lo anterior estableciendo y cumpliendo los lineamientos respecto a:

- Desarrollar el Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo. Identificar peligros, evaluar riesgos y establecer controles.
- Promover la calidad de vida laboral, la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
- Cumplir con los requisitos legales respecto a Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Alcanzar y mantener las metas de seguridad y salud en el trabajo, a través del mejoramiento continuo.
- Brindar los recursos necesarios para la implementación, mantenimiento y mejora del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

El Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo, se enfoca en los diferentes resultados y recomendaciones que se den (lineamientos ARL, exámenes médicos ocupacionales periódicos, medición de Clima Organizacional y Batería de Riesgo Psicosocial) como línea para el desarrollo de actividades, apostando a cuatro iniciativas de intervención que impacten a los colaboradores:

- Estilo de Vida.
- Puesto de Trabajo.
- Salud Física.
- Riesgo Psicosocial.

Implementar programas de actividad física, equilibrio de vida, alimentación sana, creación de una imagen de marca de los servicios (crear reconocimiento a primera vista), salario emocional, liderazgo en valores, entorno físico, prevención del riesgo (exámenes médicos), con el objetivo de crear una cultura del Bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo, que fortalezca el compromiso, la disminución de estrés y toma de consciencia de los riesgos de no practicar hábitos de vida saludables, para mejorar los índices de productividad y cumplimiento de resultados para así enaltecer al colaborador.

(Anexo Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo)

Elaboro: Comité de Sistemas Integrados	Reviso: Subgerencia Administrativa y Financiera	Aprobó: Comité Institucional de Gestión y Desempeño
--	---	---



PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

Página 24 de 45

Código: MDC - 15

Versión: 02

Fecha de actualización:
enero 2026

Elaborado por: Comité de
Sistemas Integrados

9.1.4 MANUAL DE FUNCIONES Y/O COMPETENCIAS LABORALES

Se tiene establecido el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales para los empleos que conforman la Planta de Personal de la **ESE Hospital San Juan de Dios de Ituango Antioquia**, cuyas funciones deberán ser cumplidas por los servidores públicos con criterios de eficiencia y eficacia en orden al logro de la misión, objetivos y funciones que la ley y los reglamentos.

9.1.5 ARREGLO INSTITUCIONAL

El Mapa de Procesos Institucional, está conformado por procesos estratégicos, misionales, de apoyo y de medición y análisis, encontrando el área de talento humano en el nivel estratégico de la estructura de la entidad.

9.2. INGRESO

9.2.1 PROVISIÓN DEL EMPLEO

Cuyo propósito es administrar y controlar las actividades para la selección, vinculación, inducción y previsión del Talento Humano, garantizando la provisión oportuna y eficaz de los empleos de la entidad independiente del tipo de vinculación y/ o contratación.

En cumplimiento de los objetivos institucionales, el área de Talento Humano verificará que el personal acredite los requisitos de calificación y competencias definidos para cada proceso.

9.2.1.1 Necesidades de Personal

La **ESE Hospital San Juan de Dios de Ituango Antioquia** se ha comprometido con el mejoramiento continuo en la prestación de los servicios de salud, cumpliendo con las condiciones establecidas en el marco normativo vigente y de acuerdo con la Resolución 3100 de 2019.

	<h1 style="text-align: center;">PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</h1>	Página 25 de 45
		Código: MDC - 15
		Versión: 02
		Fecha de actualización: enero 2026
		Elaborado por: Comité de Sistemas Integrados

En este sentido se tiene unidades diseñadas y construidas teniendo en cuenta que la prestación del servicio garantiza altos niveles de productividad y competitividad con responsabilidad social.

Cada unidad funcional habilitada cuenta con el recurso humano y con la infraestructura en las condiciones óptimas para su operación.

Es así que el estudio de suficiencia de talento humano incluye la información del portafolio de servicios, capacidad instalada (camas, consultorios, horarios de atención), indicadores de calidad y oportunidad y número de personas asistenciales que desarrollan actividades en los servicios.

9.2.1.2 Plan de suficiencia de Personal

Establece las necesidades cuantitativas y cualitativas de recurso humano, estimación de costo y aseguramiento del presupuesto que permitan la disponibilidad del personal necesario para que la **ESE Hospital San Juan de Dios de Itango Antioquia** cumpla el logro sus objetivos organizacionales.

Para atender los requerimientos institucionales de personal, presentes y futuros; el área de Gestión del Talento Humano desarrolla anualmente planes estratégicos, de suficiencia y de mejoramiento, ajustados a las metas y objetivos definidos en el Direccionamiento Estratégico de la Institución, para lo cual, en la identificación de las necesidades se tiene en cuenta:

- Aplicar los criterios de austeridad y racionalidad del gasto.
- Cuantificar, priorizar y consolidar el diagnóstico de necesidades de recurso humano de acuerdo con: análisis de disponibilidad de personal, estimación de costos, aseguramiento de financiación, caracterización de perfiles ocupacionales y modalidad de vinculación; de conformidad con las políticas, planes generales, estratégicos y de mejoramiento continuo de la entidad y su compromiso social.
- Elaborar planes de recursos humanos.

Para calcular el personal de acuerdo con los estándares se analiza, además:

- Población
- Morbilidad y Mortalidad
- Instituciones de Salud en el área de influencia

Elabora: Comité de Sistemas Integrados	Revisó: Subgerencia Administrativa y Financiera	Aprobó: Comité Institucional de Gestión y Desempeño
--	---	---



PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

Página 26 de 45

Código: MDC - 15

Versión: 02

Fecha de actualización:
enero 2026

Elaborado por: Comité de
Sistemas Integrados

9.2.1.3 Plan de Previsión del Recurso Humano.

Anualmente la Institución desarrolla como un componente del Talento Humano, el Plan de Previsión de Recurso Humano, el cual sirve como herramienta de gestión que permite establecer las necesidades de personal que se requiera en la entidad para el cumplimiento de sus objetivos institucionales, y de la forma cómo se proveen las vacantes de personal en respuesta al Plan Anual de Vacantes.

(Anexo Plan de Previsión de Recurso Humano.)

9.2.1.3.1 Necesidad de procesos y subprocesos.

El área de Talento Humano proyecta la necesidad de procesos y subprocesos para la respectiva contratación con las Entidades u Organizaciones que estén en la capacidad de proveer el recurso humano requerido para el desarrollo de las actividades de los procesos estratégicos, misionales y de apoyo.

9.2.1.4. Identificación de Necesidades de Recurso Humano.

El área de Talento Humano identifica, cuantifica, prioriza y consolida el diagnóstico de necesidades de recurso humano de acuerdo con: análisis de disponibilidad de personal, estimación de costos, aseguramiento financiero, diseño y análisis de puestos de trabajo, caracterización de perfiles y modalidad de vinculación y/o contratación; todo de acuerdo con las políticas, planes estratégicos y de mejoramiento continuo de la entidad y su compromiso social.

En la identificación de las necesidades y requerimientos en lo que se refiere a recurso humano, deben aplicarse los criterios de Austeridad y Racionalidad de gasto.

De acuerdo con las necesidades identificadas, a la información recibida de las diferentes dependencias, así como también a las disposiciones presupuestables aplicables, anualmente el área de Talento Humano elabora el Plan de Previsión de Recurso Humano y las respectivas proyecciones por procesos y subprocesos.

En la fecha establecida por el área de Presupuesto, anualmente, el área de Talento Humano elabora la programación de presupuesto por servicios personales para el año siguiente con los planes, programas, proyectos e insumos necesarios para el funcionamiento de la **ESE Hospital San Juan de Dios de Itango Antioquia**.



PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

Página 27 de 45

Código: MDC - 15

Versión: 02

Fecha de actualización:
enero 2026

Elaborado por: Comité de
Sistemas Integrados

9.2.1.5 SELECCIÓN.

9.2.1.5.1 Personal de Planta

Todo aspirante a ocupar un empleo en la **ESE Hospital San Juan de Dios de Ituango Antioquia**, mediante convocatoria de la Comisión Nacional del Servicio Civil, Libre Nombramiento y Remoción o Provisionalidad, debe cumplir con el perfil del cargo definido en el Manual de Funciones y Competencias y adicionalmente con los requisitos del Sistema Único de Habilitación y Acreditación establecidos por la Institución.

La selección de los cargos de Gerencia Pública se hace mediante evaluación de las competencias definidas en el perfil del empleo, a cargo del órgano técnico (interno o externo) que se designe.

9.2.1.5.2 Otro tipo de contratación.

Todo aspirante a desarrollar actividades en la **ESE Hospital San Juan de Dios de Ituango Antioquia**, debe cumplir con los requerimientos de los estudios de conveniencia para los procesos contractuales basado en los requisitos del Sistema Único de Habilitación y Acreditación establecidos por la Institución.

9.2.1.6. Vinculación Y/O Contratación.

9.2.1.6.1 Vinculación Personal de Planta

Talento Humano establece las directrices y define los instrumentos para obtener información que permita hacer la programación de las convocatorias y la provisión de los empleos requeridos para satisfacer las necesidades de personal de las áreas de la **ESE Hospital San Juan de Dios de Ituango Antioquia**. Por lo anterior, el Plan Anual de Vacantes es el instrumento de planificación, administración y actualización de la información relacionada con los empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia definitiva y su provisión; a su vez, permite contar con la información de la oferta real de empleos de la entidad. La información registrada en el Plan Anual de Vacantes corresponde al reporte de cargos vacantes en todos sus niveles, así como del tipo de situación administrativa (en encargo, provisional y no provisto) en los que se encuentran. El Plan Anual de Vacantes, se desarrollará teniendo en cuenta las directrices que establezca el

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Página 28 de 45
		Código: MDC - 15
		Versión: 02
		Fecha de actualización: enero 2026
		Elaborado por: Comité de Sistemas Integrados

Gobierno Nacional a través del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP y la Comisión Nacional del Servicio Civil.

(Anexo Plan Anual de Vacantes.)

Se toma como referente el Plan Anual de Vacantes del Talento Humano de la **ESE Hospital San Juan de Dios de Itango Antioquia**, instrumento en el cual se administra y actualiza la información de los cargos vacantes, con el fin de que la entidad pueda programar una provisión de los empleados con vacancia definitiva que deben proveerse, lo anterior, previo análisis de las necesidades de personal.

La provisión de empleos de la entidad se sujeta a lo que establezca la Constitución y la Ley de acuerdo con la naturaleza y clasificación de los empleos determinados en la planta de personal.

La vinculación se realiza mediante acto administrativo y posesión juramentada ante la Gerencia del Hospital.

Todos los nuevos colaboradores deben asistir a la jornada de inducción institucional y recibir inducción y entrenamiento específico en el puesto de trabajo; de igual manera debe portar el carné de identificación durante la jornada laboral.

No se debe tener al servicio de ningún colaborador o dependencia, personal de la institución o no vinculación a ella, desarrollando actividades en forma gratuita o remunerándolo a título personal.

9.2.1.6.2 Contratación De Procesos Y Subprocesos Y/O Prestación De Servicios.

Hace referencia a la contratación que se realiza con el fin de proveer los procesos y subprocesos que requiera la Entidad para el desarrollo de las actividades requeridas en cumplimiento de los objetivos estratégicos, misionales y de apoyo, a través de Contratación Directa, Simplificada o por Convocatoria Pública.

9.2.2 GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN

9.2.2.1 ARCHIVO DIGITAL Y FÍSICO

Elaboro: Comité de Sistemas Integrados	Revisó: Subgerencia Administrativa y Financiera	Aprobó: Comité Institucional de Gestión y Desempeño
--	---	---



PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

Página 29 de 45

Código: MDC - 15

Versión: 02

Fecha de actualización:
enero 2026

Elaborado por: Comité de
Sistemas Integrados

La Institución cuenta un procedimiento para mantener la información actualizada, oportuna y verídica de las hojas de vida de todos los servidores públicos que tengan vínculo laboral con la **ESE Hospital San Juan de Dios de Ituango Antioquia**.

9.2.3 GESTIÓN DEL DESEMPEÑO

El procedimiento de evaluación de desempeño, establece las etapas para calificar definitivamente en periodo de prueba, ajustar los compromisos en periodo de prueba y por último evaluar parcialmente – eventual en periodo anual y en periodo de prueba.

9.2.4 CONOCIMIENTO INSTITUCIONAL

9.2.4.1 Inducción institucional

El proceso de inducción de personal, tiene por objeto brindar al nuevo colaborador un conocimiento inicial de la Institución, colocándolo en contexto con los procesos estratégicos, misionales y de apoyo, enfocado en los estándares y ejes de acreditación; crear sentido de pertenencia e instruirlo acerca de los objetivos y metas institucionales y crear sentido de pertenencia con la Institución, además de estar contemplado en el Plan Institucional de Capacitación.

Los objetivos específicos de la Inducción de la **ESE Hospital San Juan de Dios de Ituango Antioquia** son:

- Iniciar la integración del colaborador con los Estándares del Manual de Acreditación en Salud.
- Familiarizar al colaborador con la organización y con las funciones generales.
- Instruirlo en las actividades de su dependencia, al igual de sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos.
- Informarlo a cerca de las normas y las decisiones tendientes a prevenir y a reprimir la corrupción, así como sobre las inhabilidades e incompatibilidades relativas a los colaboradores públicos.
- Crear identidad y sentido de pertenencia respecto a la entidad.

9.3 DESARROLLO

9.3.1 CONOCIMIENTO INSTITUCIONAL

Elabora: Comité de Sistemas Integrados

Revisó: Subgerencia Administrativa y
Financiera

Aprobó: Comité Institucional de Gestión y
Desempeño

	<h1>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</h1>	Página 30 de 45
		Código: MDC - 15
		Versión: 02
		Fecha de actualización: enero 2026
		Elaborado por: Comité de Sistemas Integrados

9.3.1.1 Re inducción general

La re inducción, es el proceso que consiste en actualizar a los colaboradores en relación con las políticas, objetivos, sistema de gestión de calidad y reorientar su integración a la cultura organizacional, el cual se realiza cada dos años o cada vez que se presenten cambios significativos institucionales y responderá al cronograma que se establezca para tal fin.

Es el mecanismo que la Institución tiene para contextualizar, actualizar y fortalecer a todos los colaboradores en:

- Plataforma estratégica institucional.
- Código de integridad establecido para afianzar su formación ética.
- Conocimientos respecto de los énfasis de las políticas y objetivos estratégicos
- Las nuevas disposiciones en materia de administración de talento humano. Sentido de pertenencia e identidad con la Institución.
- Los logros alcanzados por la Institución, en los que ellos han participado.

Las actividades de re inducción son coordinadas con el nivel directivo y desarrolladas de acuerdo con la necesidad de garantizar y promover las competencias del personal a partir del aprendizaje obtenido en la búsqueda constante de alcanzar estándares superiores de calidad.

A estas actividades se vincula a todos los colaboradores y estudiantes en práctica formativa y quedará registro físico y digital que soporte su desarrollo.

9.3.2 GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN

9.3.2.1 Indicadores de gestión

Elaboro: Comité de Sistemas Integrados	Reviso: Subgerencia Administrativa y Financiera	Aprobó: Comité Institucional de Gestión y Desempeño
--	---	---

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

Página 31 de 45

Código: MDC - 15

Versión: 02

Fecha de actualización:
enero 2026

Elaborado por: Comité de
Sistemas Integrados

PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

OBJETIVO DEL PROCESO (COMO DEL OBJETIVO ESTRATÉGICO)	INDICADOR	FORMULA	VALOR META	RESPONSABLE	PERIODICIDAD
Promover el desarrollo del talento humano fortaleciendo las competencias, bienestar, orientándolo hacia el mejoramiento continuo, a través del desarrollo de la cultura organizacional para el logro de las metas de la institución.	Cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación	(Número de actividades del Plan Institucional de Capacitación ejecutadas en el período / Número de actividades del Plan Institucional de Capacitación programadas en el mismo período) *100	>=85%	Líder de Talento Humano	Trimestral
	Cumplimiento Plan de Bienestar Social	(Número de actividades del plan de bienestar institucional ejecutadas en el período / Número de actividades del plan de bienestar institucional programadas en el mismo período) *100	>=90%	Comité de Bienestar	Trimestral
	Cumplimiento de la evaluación de incentivos	(Número de actividades del plan de incentivos ejecutadas en el período / Número de actividades del plan de incentivos programadas en el mismo período) *100	>=90%	Comité de Bienestar	Anual
	Ausentismo laboral por Accidente de Trabajo.	(Número total de horas perdidas por Accidente de Trabajo por subproceso / Número total de horas trabajadas por subproceso) *100	<10%	Líder de SST	Mensual
	Ausentismo laboral por Enfermedad Laboral	Número de horas perdidas por Enfermedad Laboral en el período / No. de horas programadas en el mismo período *100	<10%	Líder de SST	Mensual
	Ausentismo laboral por Enfermedad Común	(Números de horas perdidas por Enfermedad Común en el período / No. de horas programadas en el mismo período) *100	<10%	Líder de SST	Mensual
	Cumplimiento del Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo	(Número de actividades del plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo ejecutadas en el período / Número de actividades del Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo programadas en el mismo período) *100	>=90%	Líder de SST	Mensual
	Porcentaje de cumplimiento institucional de criterios de inspección de SST	Número total de criterios que se cumplen en la verificación en el proceso del uso adecuado de los EPP / Número total de criterios evaluados *100	>=80%	Líder de SST	Mensual

Elabora: Comité de Sistemas Integrados

Reviso: Subgerencia Administrativa y Financiera

Aprobó: Comité Institucional de Gestión y Desempeño

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

Página 32 de 45

Código: MDC - 15

Versión: 02

Fecha de actualización:
enero 2026

Elaborado por: Comité de
Sistemas Integrados

PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO

OBJETIVO DEL PROCESO (COMO DEL OBJETIVO ESTRATÉGICO)	INDICADOR	FORMULA	VALOR META	RESPONSABLE	PERIODICIDAD
Promover el desarrollo del talento humano fortaleciendo las competencias, bienestar, orientándolo hacia el mejoramiento continuo, a través del desarrollo de la cultura organizacional para el logro de las metas de la institución.	Cumplimiento institucional en el uso adecuado de los EPP	Número total de criterios que se cumplen en la verificación en el proceso del uso adecuado de los EPP / Número total de criterios evaluados *100	>=80%	Líder de SST	Mensual
	Efectividad de competencias de los resultados de la evaluación de Desempeño aplicada a los colaboradores de la ESE Hospital San Juan de Dios de Itango Antioquia	(Número de colaboradores que superaron el porcentaje establecido en la evaluación de desempeño y/o calificación periódica individual / Número total de colaboradores evaluados en la Institución) *100	>=80%	Líder de Talento Humano	Semestral
	Adherencia a la inducción institucional	(Número de aspirantes que superaron la evaluación de conocimiento a la inducción institucional con porcentaje mayor o igual al 80% / Número de aspirantes que cumplieron con la inducción institucional) *100	>=80%	Líder de Talento Humano	Mensual
	Cobertura de la Escuela de Reentrenamiento ESE Hospital San Juan de Dios de Itango Antioquia	(Número colaboradores que participaron en la escuela de reentrenamiento / Número colaboradores convocados a la escuela de reentrenamiento) *100	>=80%	Líder de Talento Humano	Mensual
	Cobertura de Reinducción General	(Número de colaboradores participantes de la actividad de reinducción general / Número total de colaboradores que desarrollan procesos en la Institución en el mismo periodo)*100	>=80%	Líder de Talento Humano	Mensual
	Cumplimiento a la Inducción Institucional	(Número de aspirantes que cumplieron con la Inducción Institucional / Total de aspirantes programados) *100	100%	Líder de Talento Humano	Mensual
	Cobertura del Plan Institucional de Capacitación.	(Número de colaboradores participantes en las actividades del Plan Institucional de Capacitación / Número total de colaboradores programados para las actividades en el Plan Institucional de Capacitación en el mismo periodo) *100	>=85%	Líder de Talento Humano	Mensual

PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO

OBJETIVO DEL PROCESO (COMO DEL OBJETIVO ESTRATÉGICO)	INDICADOR	FORMULA	VALOR META	RESPONSABLE	PERIODICIDAD
	Cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación	(Número de actividades del Plan Institucional de Capacitación ejecutadas en el período / Número de actividades del Plan Institucional de Capacitación programadas en el mismo período) *100	>=85%	Líder de Talento Humano	Mensual
	Cumplimiento de criterios de evaluación de los semilleros de inducción	(Número de colaboradores que superan con calificación mayor o igual a 3.5 la evaluación de periodo de prueba / Total de colaboradores que iniciaron periodo de prueba) *100	>=85%	Líder de Talento Humano	Trimestral
	Rotación de personal.	$((\text{Número de ingresos} + \text{Número de egresos}) / 2) / ((\text{Número de personas al inicio del periodo} + \text{Número de personas al final del periodo}) / 2) * 100$	<10%	Líder de Talento Humano	Trimestral
	Satisfacción del Cliente Interno por encima del 80%	Consolidado Institucional	>=80%	Líder de Talento Humano	Anual
Prestar servicios de salud resolutivos, integrales, seguros, humanizados y confiables, para atender las necesidades en salud, mejorando la calidad de vida en los usuarios y sus familias.	Sugerencias tramitadas encontradas en el buzón del cliente interno	$(\text{Total de sugerencias y/o reconocimientos tramitados} / \text{Total de sugerencias de mejora y/o reconocimientos encontrados en los buzones}) * 100$	100%	Líder de Talento Humano	Mensual

9.3.3 GESTIÓN DEL DESEMPEÑO

9.3.3.1. Procedimiento de evaluación de desempeño

La evaluación del desempeño propende medir el rendimiento laboral los funcionarios de carrera administrativa con base en parámetros previamente establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC, identificando el cumplimiento de las metas y compromisos pactados, así como aspectos a corregir a través de los planes de mejoramiento individual diseñados por la **ESE Hospital San Juan de Dios de Ituango Antioquia**, a los cuales se les hace seguimiento periódico de acuerdo a lo concertado en los mismos y son un insumo para establecer el diagnóstico de necesidades de capacitación.

	<h1>PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</h1>	Página 34 de 45
		Código: MDC - 15
		Versión: 02
		Fecha de actualización: enero 2026
		Elaborado por: Comité de Sistemas Integrados

Este procedimiento se desarrolla teniendo en cuenta las siguientes actividades:

- Concertar de compromisos
- Definir compromisos funcionales
- Definir compromisos comportamentales
- Ajustar los compromisos en periodo anual
- Ajustar los compromisos en periodo de prueba
- Realizar seguimiento del avance
- Evaluar parcialmente – semestral en periodo anual
- Evaluar parcialmente – eventual en periodo anual y en periodo de prueba
- Calificar definitivamente en periodo anual
- Calificar definitivamente en período de prueba
- Consolidar resultados
- Elaborar plan de mejoramiento
- Realizar informe ejecutivo
- Definir temas de capacitación
- Ejecutar capacitación

9.3.3.2 Calificación Periódica Individual

La calificación individual periódica propende evaluar el rendimiento en las actividades desarrolladas por los colaboradores contratados a través de Contratación Directa, Simplificada o por Convocatoria Pública en las que se tiene en cuenta los Ejes de Acreditación y los Pilares Estratégicos.

Este procedimiento se desarrolla teniendo en cuenta las siguientes actividades:

- Informar los lineamientos para la calificación
- Realizar calificación
- Consolidar resultados
- Elaborar plan de mejoramiento
- Presentar informe ejecutivo
- Consolidar resultados
- Analizar resultados
- Informar los resultados
- Diligenciar indicadores
- Definir temas de capacitación
- Ejecutar capacitación

Elaboro: Comité de Sistemas Integrados	Reviso: Subgerencia Administrativa y Financiera	Aprobó: Comité Institucional de Gestión y Desempeño
--	---	---

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Página 35 de 45
		Código: MDC - 15
		Versión: 02
		Fecha de actualización: enero 2026
		Elaborado por: Comité de Sistemas Integrados

9.3.4 CAPACITACIÓN

9.3.4.1 Plan Institucional de Capacitación

El PIC es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad individual y colectiva complementando la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes de los colaboradores para contribuir al cumplimiento de la misión, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño de las actividades y al desarrollo personal integral.

Para su formulación se desarrollan las siguientes fases:

- Sensibilización
- Diagnóstico de necesidades de personal
- Consolidado del diagnóstico de necesidades de la Entidad Programación del Plan
- Ejecución del Plan
- Seguimiento y evaluación del Plan.

9.3.5 BIENESTAR

9.3.5.1 Plan de Bienestar Social

El Plan de Bienestar Social de la **ESE Hospital San Juan de Dios de Ituango Antioquia**, se encuentra enmarcado dentro las políticas nacionales e institucionales de administración de personal; el cual está orientado a la generación de bienestar que involucre a todos los colaboradores y a sus familias y en la búsqueda del mejoramiento de la calidad de vida y del aumento de la productividad del talento humano con el fin de transformar la cultura organizacional que contribuya al fortalecimiento del sentido de pertenencia, la identidad por lo público y el compromiso organizacional. El desarrollo de las actividades establecidas en el Plan contempla las siguientes dos áreas:

Área de protección y servicios sociales:

Elaboro: Comité de Sistemas Integrados	Reviso: Subgerencia Administrativa y Financiera	Aprobó: Comité Institucional de Gestión y Desempeño
--	---	---



PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

Página 36 de 45

Código: MDC - 15

Versión: 02

Fecha de actualización:
enero 2026

Elaborado por: Comité de
Sistemas Integrados

- Culturales, Artísticos, Deportivos y Recreativos: Promocionar la participación en las actividades culturales, artísticas, deportivas y recreativas para los empleados públicos y sus familias.
- Educativos: Otorgar apoyo de educación formal para el funcionario y por una vez al año a los hijos entre 5 y 18 años del empleado público.
- Así mismo fomentar la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado.
- Prevención y Promoción en Salud: Desarrollar actividades dirigidas a la promoción y control de la salud de los funcionarios que integren acciones de medicina preventiva y medicina del trabajo, teniendo en cuenta que las dos tienden a garantizar el bienestar físico, mental y social de las personas, protegiéndolas de los factores de riesgo ocupacionales, ubicándolas en puestos de trabajo acordes con sus condiciones psicofísicas y manteniéndolas en aptitud de producción laboral.

Área de calidad de vida laboral:

- Medición del Clima Laboral: Identificar cómo los servidores públicos de la **ESE Hospital San Juan de Dios de Itango Antioquia**, perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la entidad, definiendo estrategias y metodologías para su intervención.
- Cultura Organizacional: Adelantar gestiones para la consolidación de la cultura organizacional deseada implementando acciones concretas orientadas a la identificación de las variables positivas para reforzarlas y de las negativas para contrarrestarlas, basados en el conjunto de normas, hábitos y valores, que practican los funcionarios de la **ESE Hospital San Juan de Dios de Itango Antioquia**.
- Preparación para el Retiro de los Empleados Públicos: Brindar las herramientas necesarias que permitan a los servidores públicos de la entidad próximos a pensionarse, prepararse para el cambio de empleado al de jubilado y planear las acciones requeridas para vivir productivamente en su nuevo estado.
- Fortalecimiento del Trabajo en Equipo: Fortalecer la cultura del trabajo en equipo y desarrollar las habilidades y destrezas de los diferentes saberes técnicos en contextos no jerárquicos, que se requieran para contribuir al mejoramiento institucional y a la calidad de vida laboral.

9.3.5.2 Plan de Incentivos Institucionales

El plan de incentivos institucionales de la **ESE Hospital San Juan de Dios de Ituango Antioquia**, está encaminado a generar condiciones favorables de trabajo y reconocimiento al buen desempeño, así mismo, busca constituir una estrategia institucional que incida positivamente sobre el quehacer de los servidores públicos y sobre su comportamiento laboral, lo que se traduce en mejores resultados de gestión, motivación y compromiso con los objetivos estratégicos del Hospital.

9.3.6 ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO

En el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, la principal dimensión es el Talento Humano, por lo que cobra 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 del talento humano se convierte en fundamental, pues son finalmente los colaboradores los que lideran, planifican, ejecutan y evalúan las metas y objetivos institucionales.

Desde un enfoque sistémico, basado en procesos, se implementa el ciclo PHVA, orientado a profundizar el ciclo del colaborador (planeación, ingreso, desarrollo y retiro) desde la administración del talento humano, lo que logra centrar los esfuerzos hacia el conocimiento, valoración, interiorización y transformación de la cultura organizacional.

9.3.7 CLIMA ORGANIZACIONAL Y CAMBIO CULTURAL

Desarrollar una cultura organizacional fundamentada en el control, el seguimiento, la evaluación, la gestión del conocimiento, el mejoramiento continuo, la seguridad digital, la calidad y los principios de integridad y legalidad. Se realiza la medición del clima organizacional y sus resultados serán analizados por la alta dirección de la institución; así como el plan de acción que de dicha medición se genere para fortalecer un clima que garantice la consecución de los objetivos organizacionales, así como la satisfacción de sus colaboradores.

La **cultura** organizacional de la **ESE Hospital San Juan de Dios de Ituango Antioquia**, la constituyen las acciones que contribuyen a una gestión ética y transparente, la aplicación de los **valores** institucionales, el fortalecimiento de una



PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

Página 38 de 45

Código: MDC - 15

Versión: 02

Fecha de actualización:
enero 2026

Elaborado por: Comité de
Sistemas Integrados

cultura de **seguridad** del paciente, un trato **humanizado**, promoviendo el **aprendizaje** organizacional y la **gestión del conocimiento**, fortaleciendo hábitos socialmente responsables con el medio ambiente y excelencia en la prestación de los servicios. Medir la cultura en la Institución tiene como objetivos específicos:

Alinear los objetivos y estrategias con la forma de planear, organizar, ejecutar y evaluar los procesos asistenciales para satisfacer dichas expectativas y necesidades.

Fomentar un liderazgo que permita contribuir al despliegue y mantenimiento de la cultura.

Invertir para mejorar las condiciones y el desarrollo de los profesionales y trabajadores en un ambiente humano y amable, fortaleciendo su autonomía, su creatividad, su capacidad de compromiso y consolidando habilidades y destrezas para que hagan consciencia de las necesidades humanas y así poder entregar servicios humanizados.

9.3.8 VALORES

El Código de Integridad fue adoptado por la Institución mediante Resolución, el cual establece los mínimos de integridad homogéneos para todos los servidores públicos y el cual se enmarca en los valores Respeto, Honestidad, Compromiso Justicia, y Diligencia propuestos por el DAFP y el valor de la Vocación de Servicio propuesto por la ESE.

9.3.9 NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Conforme al Pliego de Negociación Sindical presentado a la **ESE Hospital San Juan de Dios de Itango Antioquia** por parte de los Sindicatos legalmente constituidos en el marco de la normatividad vigente, se analiza y se llega a los acuerdos correspondientes

9.3.10 GERENCIA PÚBLICA

Se cuentan con estrategias para la rendición de cuentas institucional, en la que se informa y se explica los avances y los resultados de su gestión, así como el avance en la garantía de derechos a los ciudadanos y sus organizaciones sociales, a través de espacios de diálogo público.



PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

Página 39 de 45

Código: MDC - 15

Versión: 02

Fecha de actualización:
enero 2026

Elaborado por: Comité de
Sistemas Integrados

9.4. RETIRO

9.4.1 GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN

La Institución tiene implementada la caracterización de personal mediante una herramienta digital que consolida la información del talento humano en salud y permite generar reportes oportunos y que incluye el registro de los colaboradores inactivos.

9.4.2 ADMINISTRACIÓN DEL TALENTO HUMANO

El área de Talento Humano, mediante entrevista de retiro, busca identificar y analizar las causas de retiro de los colaboradores y formula las acciones de mejora que se consideren necesarias.

9.4.3 DESVINCULACIÓN ASISTIDA

Se realizan actividades para la preparación del retiro de la vida laboral, fomentando la formación en la ocupación del tiempo libre, el crecimiento personal, la promoción y prevención de la salud, la familia e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión, para facilitar la adaptación al nuevo estilo de vida, se aplicará a quienes les falte hasta cinco años o menos para cumplir los requisitos de edad y tiempo de servicio.

Al momento del retiro del funcionario se exalta por medio de un reconocimiento (diploma) la labor realizada durante los años de servicio a la Institución.

10. RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR

Las rutas de creación de valor son una forma de ver los resultados agrupados para poder generar planes de acción efectivos que prioricen los recursos disponibles. A continuación, se relacionan las actividades que se desarrollan en la Institución, según la ruta y la variable:

Dimensiones de Talento Humano			Ciclo de vida	Procedimiento
Ruta	Variable	Actividades		
		Elaborar e implementar del Plan de Trabajo del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme a la norma legal vigente.	Planeación /Desarrollo	Plan de Trabajo del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo

Elabora: Comité de Sistemas Integrados

Reviso: Subgerencia Administrativa y Financiera

Aprobó: Comité Institucional de Gestión y Desempeño



PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

Página 40 de 45

Código: MDC - 15

Versión: 02

Fecha de actualización:
enero 2026

Elaborado por: Comité de
Sistemas Integrados

Dimensiones de Talento Humano			Ciclo de vida	Procedimiento
Ruta	Variable	Actividades		
RUTA DE LA FELICIDAD	Entorno físico	Adelantar inspecciones de puesto de trabajo con énfasis biomecánico/ergonómico a los colaboradores.	Desarrollo	Plan de Trabajo del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo
		Adelantar inspecciones de SST en las instalaciones de la entidad con apoyo del COPASST.	Desarrollo	Plan de Trabajo del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo
		Programar y ejecutar simulacros de evacuación de la Institución (según el riesgo).	Planeación /Desarrollo	Plan de Trabajo del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo
		Difundir información o gestionar capacitación en sostenibilidad ambiental y disposición final de residuos.	Desarrollo	Plan Institucional de Capacitación
RUTA DE LA FELICIDAD	Equilibrio de vida	Programar actividades deportivas, recreativas y de esparcimiento cultural.	Planeación /Desarrollo	Plan de Trabajo del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo/ Plan de Bienestar Social
		Desarrollar actividades que fortalezcan los hábitos y estilos de vida saludable: "Programa de entorno laboral saludable"	Planeación /Desarrollo	Plan de Trabajo del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo/ Plan de Bienestar Social
		Realizar seguimientos a las recomendaciones y restricciones médico-laborales derivadas de los resultados de los exámenes médicos ocupacionales.	Desarrollo	Plan de Trabajo del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo

Dimensiones de Talento Humano			Ciclo de vida	Procedimiento
Ruta	Variable	Actividades		
RUTA DE LA FELICIDAD	Equilibrio de vida	Actualizar el Plan Anual de Vacantes; que prevea y programe los recursos necesarios para proveer las vacantes mediante concurso. Analizar las vacantes existentes según los tiempos requeridos para tal fin.	Ingreso	Plan Anual de Vacantes
	Salario emocional	Generar e implementar el Plan de Incentivos Anual en reconocimiento a la labor de los servidores de la entidad.	Planeación	Plan de Incentivos Institucional

Elabora: Comité de Sistemas Integrados

Reviso: Subgerencia Administrativa y Financiera

Aprobó: Comité Institucional de Gestión y Desempeño



PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

Página 41 de 45

Código: MDC - 15

Versión: 02

Fecha de actualización:
enero 2026

Elaborado por: Comité de
Sistemas Integrados

Dimensiones de Talento Humano			Ciclo de vida	Procedimiento
Ruta	Variable	Actividades		
	Innovación con pasión	Impulsar la Política de Integridad a través de los contratistas propagación del Código de Integridad.	Desarrollo	Plan de Bienestar Social
		Difundir información o gestionar capacitación a los servidores en temáticas de innovación, e incluirlo en el PIC.	Desarrollo	Plan Institucional de Capacitación
		Velar por la vinculación de estudiantes por medio de prácticas profesionales en la modalidad de convenio docencia servicio.	Ingreso	Docencia Servicio
		Analizar la información trimestral que da cuenta de las razones de retiro, generando insumos para el plan de previsión del talento humano.	Retiro	Procedimiento de Desvinculación
RUTA DEL CRECIMIENTO	Cultura de liderazgo	Diseñar el Plan Institucional de Capacitación; conforme los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación.	Planeación	Plan Institucional de Capacitación
		Aplicar el Sistema Propio de Evaluación del Desempeño	Planeación	Procedimiento de Evaluación de Desempeño

Dimensiones de Talento Humano			Ciclo de vida	Procedimiento
Ruta	Variable	Actividades		
	Bienestar del talento	Diseñar e implementarla estrategia de inducción para los servidores públicos que se vinculen a la Entidad.	Planeación	Plan Institucional de Capacitación
		Diseñar la estrategia de reintroducción a todos los servidores cada vez que se produzca actualización en la información, y según requerimientos de la norma	Planeación	Plan Institucional de Capacitación
		Difundir información o gestionar capacitación a los servidores en temáticas referentes a los ejes del Plan Nacional de Formación y Capacitación, e incluirlas en el PIC.	Desarrollo	Plan Institucional de Capacitación

Elaboro: Comité de Sistemas Integrados

Reviso: Subgerencia Administrativa y Financiera

Aprobó: Comité Institucional de Gestión y Desempeño



PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

Página 42 de 45

Código: MDC - 15

Versión: 02

Fecha de actualización:
enero 2026

Elaborado por: Comité de
Sistemas Integrados

Dimensiones de Talento Humano			Ciclo de vida	Procedimiento
Ruta	Variable	Actividades		
RUTA DEL CRECIMIENTO		Promover actividad para la celebración del Día del Servidor Público.	Desarrollo	Plan de Bienestar Social
		Realizar entrevistas para identificar las razones por las que los servidores se retiran de la entidad.	Retiro	Procedimiento de Desvinculación
	Liderazgo en valores	Promover actividades relacionadas con la apropiación del Código de Integridad.	Desarrollo	Plan de Bienestar Social
	Servidores que saben lo que hacen	Mantener actualizada la Matriz de Caracterización de la Población.	Desarrollo	Plan Estratégico de Talento Humano
		Implementar actividades que brinden herramientas en el nuevo ciclo de los Pre pensionados	Desarrollo	Procedimiento de desvinculación asistida
		Suministrar los insumos para el proceso de evaluación de los gerentes públicos mediante los acuerdos de gestión.	Desarrollo	Procedimiento de evaluación de Desempeño

Dimensiones de Talento Humano			Ciclo de vida	Procedimiento
Ruta	Variable	Actividades		
RUTA DEL CRECIMIENTO	Servidores que saben lo que hacen	Difundir información o gestionar capacitación a los servidores en temáticas relacionadas con: Derechos Humanos, Gestión administrativa, Gestión de las tecnologías de la información, Gestión documental, Gestión Financiera, Participación ciudadana y Servicio al ciudadano.	Desarrollo	Plan Institucional de Capacitación
RUTA DEL SERVICIO	Cultura basada en el servicio	Aplicar las herramientas para gestionar el conocimiento, así como Capacitar a los servidores en los ejes de la Dirección de Gestión del Conocimiento.	Desarrollo	Plan Institucional de Capacitación
		Gestionar la dotación de vestido y calzado de labor en la entidad	Desarrollo	Procedimiento de Administración de personal
		Administrar la nómina y llevar los registros estadísticos correspondientes.	Desarrollo	Procedimiento Nómina

Elabora: Comité de Sistemas Integrados

Reviso: Subgerencia Administrativa y Financiera

Aprobó: Comité Institucional de Gestión y Desempeño



PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

Página 43 de 45

Código: MDC - 15

Versión: 02

Fecha de actualización:
enero 2026

Elaborado por: Comité de
Sistemas Integrados

Dimensiones de Talento Humano			Ciclo de vida	Procedimiento
Ruta	Variable	Actividades		
RUTA DE LA CALIDAD	Hacer siempre las cosas bien	Actualizar el manual de funciones y competencias laborales conforme con las necesidades de la Entidad.	Desarrollo	Manual de Funciones y/o Competencias de Talento Humano
		Coordinar las actividades pertinentes para que Servidores los servidores de la Entidad presenten la Declaración de Bienes y Rentas y hacer el respectivo seguimiento.	Desarrollo	Procedimiento para el conflicto de intereses y bienes y rentas para servidores públicos y contratistas.
		Enviar oportunamente las solicitudes de inscripción o de actualización en carrera administrativa a la CNSC.	Ingreso	Procedimiento provisión de vacantes de carrera administrativa.
		Promover la conformación de Comisión de Personal.	Desarrollo	Comité de Comisión de Personal

Dimensiones de Talento Humano			Ciclo de vida	Procedimiento
Ruta	Variable	Actividades		
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS	Entendiend o personas a través del uso de los datos	Gestionar la información en el SIGEP respecto a lo correspondiente de Talento Humano.	Desarrollo	SIGEP
		Administrar la información relacionada con la historia laboral de cada servidor	Desarrollo	Procedimiento para archivar hojas de vida
		Consolidar las Estadísticas de la información de la Gestión Estratégica de Gestión Humana.	Desarrollo	POA

11. SEGUIMIENTO AL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

El seguimiento de este plan se realizará a través del cumplimiento de los indicadores definidos en el Plan Operativo Anual – POA.

12. CRONOGRAMA

CRONOGRAMA PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

Elaboro: Comité de Sistemas Integrados

Reviso: Subgerencia Administrativa y Financiera

Aprobó: Comité Institucional de Gestión y Desempeño

ACTIVIDADES	I TRIM			II TRIM			III TRIM			IV TRIM		
	E	F	M	A	M	J	JL	A	S	O	N	D
Formulación del Plan Estratégico 2026	x											
Ejecución del Plan de Bienestar.	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Ejecución del Plan de Incentivos	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Ejecución Plan de Capacitación.	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Ejecución Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo.	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x

13. DOCUMENTOS RELACIONADOS

- Plan de Previsión de Recurso Humano.
- Plan Anual de Vacantes.
- Plan Institucional de Capacitación.
- Plan de Bienestar Social
- Plan de Incentivos
- Procedimiento evaluación de desempeño
- Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Manual de Inducción, Re inducción y Entrenamiento.
- Plan de suficiencia del Talento Humano

14. RESPONSABLES

NIVEL DIRECTIVO: Garantizar y velar por el cumplimiento de las acciones y estrategias establecidas en los planes y programas de talento humano.

PROFESIONAL UNIVERSITARIO TALENTO HUMANO: Ejecutar, coordinar, liderar las acciones y estrategias establecidas en los planes y programas de talento humano.

LÍDERES DE PROCESOS: Contribuir y hacer seguimiento al desarrollo y gestión de las actividades establecidas en los planes y programas de talento humano.

ALIADOS ESTRATÉGICOS: Contribuir al cumplimiento de las actividades establecidas en los planes y programas de talento humano.


	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Página 45 de 45
		Código: MDC - 15
		Versión: 02
		Fecha de actualización: enero 2026
		Elaborado por: Comité de Sistemas Integrados

COLABORADORES: Contribuir al cumplimiento, promover la participación e integración a las actividades establecidas en los planes y programas de talento humano.

Notas:

Control de Cambios:

VERSION	Fecha	Descripción de los cambios realizados	Responsable
V-01	30/01/2025	Creación del MDC-15 Plan Estratégico de Talento Humano	Control Interno
V-02	30/01/2026	Actualización MDC-15 Plan Estratégico de Talento Humano	Control Interno


 Mariell Carolina Ramírez Quintero
 Gerente

ESE Hospital San Juan de Dios de Ituango Antioquia

Elaboro: Comité de Sistemas Integrados	Reviso: Subgerencia Administrativa y Financiera	Aprobó: Comité Institucional de Gestión y Desempeño
--	---	---