

Resolución 040 de 2025

(Enero 28 - 2025)

"Mediante la cual se adoptan, integran y se ordena la publicación de los Planes Institucionales y Estratégicos de la ESE Hospital Alcides Jiménez para la vigencia 2025"

EL GERENTE DE LA ESE HOSPITAL ALCIDES JIMENEZ del Municipio de Puerto Caicedo (Putumayo), en ejercicio de sus facultades legales en especial las conferidas por la Ley 100 de 1993, ley 1438 de 2011 y el Decreto Departamental No. 00102 del 27 de marzo de 2024, y

CONSIDERANDO:

Que la Ley 1474 de 2011 en su artículo 74 establece que toda entidad del estado a más tardar el 31 de enero de cada vigencia deberá publicar en su respectiva página web el plan de acción para el año siguiente, el cual comprende objetivos, estrategias, las metas, los responsables.

Que la Circular Externa de la Superintendencia de Salud N° 009 de 2015 establece que el director o gerente de la Empresa Social del Estado deberá presentar la información requerida en los numerales 9 y 10, que se debe presentar el Plan de Acción y los avances de ejecución a los que se refiere el artículo N° 74 de la Ley 1474 de 2011.

Que a su vez el Decreto Nacional 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, reglamentado por el Decreto 612 de 2018, indica en su artículo 2.2.22.3.14. Y siguientes que las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión y al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011; deberán integrar, adoptar y publicar en su respectiva página web a 31 de enero los siguientes planes: 1. Plan Institucional de archivos, 2. Plan Anual de Vacantes; 3. Plan de Previsión del Talento Humano; 4. Plan Estratégico de Talento Humano; 5. Plan de Incentivos Institucionales; 6. Plan anual de Adquisiciones; 7. Plan Institucional de Capacitación; 8. Plan de Trabajo del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo; 9. Plan Anticorrupción y Atención al

Ciudadano; 10. Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y Comunicaciones PETI; 11. Plan de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información; 12. Plan de Seguridad y Privacidad de la Información.

Que a la fecha actual están debidamente formulados y presentados los diferentes Planes Institucionales y Planes Estratégicos para la vigencia 2024 por cada uno de los líderes de proceso y de apoyo, indicados en el numeral precedente.

Que mediante Resolución 041 de 2021 "Por medio de la cual se actualiza el Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la Empresa Social del Estado Hospital Alcides Jiménez" se determinó la conformación, las funciones, los deberes, la secretaría técnica, las convocatorias, el quorum y las actas del Comité Institucional de Gestión y Desempeño que ha avalado la formulación de estos planes y programas según cada área.

Que por lo anteriormente expuesto el Gerente de La Empresa Social del Estado Hospital Alcides Jiménez.

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: Adóptense, Intégrense y publíquense mediante la presente Resolución única, los Planes y programas Institucionales y Planes Estratégicos relacionados a continuación:

1. Plan de Acción Institucional o Plan Operativo anual
2. Plan Institucional de Archivo
3. Plan Anual de Vacantes
4. Plan de Previsión del Talento Humano
5. Plan Estratégico de Talento Humano
6. Plan de Incentivos Institucionales
7. Plan anual de Adquisiciones
8. Plan Institucional de Capacitación
9. Plan de Trabajo del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo
10. Plan Anticorrupción y Atención al ciudadano
11. Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y Comunicaciones PETI
12. Plan de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información
13. Plan de Seguridad y Privacidad de la Información



E.S.E HOSPITAL ALCIDES JIMÉNEZ
NIT. 846.001.669-0

FORMATO DE RESOLUCIONES INSTITUCIONAL
Código: AD-PL-002-F-007
Versión: 2

PARÁGRAFO 1: Los presentes planes y programas rigen para la vigencia 2025.

ARTÍCULO SEGUNDO: VIGENCIA: La presente Resolución rige a partir de la fecha de expedición.

PUBLÍQUESE Y CUMPLASE

Dada en la E.S.E. Hospital Alcides Jiménez del Municipio de Puerto Caicedo Putumayo, a los veintiocho (28) días del mes de enero de Dos mil veinticinco (2025).



ESTEBAN LOPEZ BURBANO
Gerente
E.S.E Hospital Alcides Jiménez

<i>Elaboró</i>	<i>Edwin Jesus Insuasty Insuasty</i>	<i>Profesional de Planeación</i>	
<i>Revisó</i>	<i>Diego Fernando Narváez Solarte</i>	<i>Asesor Jurídico</i>	



E.S.E HOSPITAL ALCIDES JIMENEZ
NIT. 846.001.669-0

VERSION:
02

CODIGO: AD-PL-001

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2025

FECHA DE ACTUALIZACION
07 de Enero de 2025

PAGINA: Página 1 de 20

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2025

	ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
NOMBRE:	DANIELA ALEJANDRA LOPEZ PABON	BYRON STEVEN AGUDELO	ESTEBAN LOPEZ BURBANO
CARGO:	APOYO PROFESIONAL DE TALENTO HUMANO	SUBGERENTE	GERENTE
FECHA:	FECHA: 07 de Enero de 2025	FECHA: 08 de Enero de 2025	FECHA: 09 de Enero de 2025
FIRMA:			
"Documento controlado del Sistema de Gestión de Calidad de la E.S.E Hospital Alcides Jiménez. Su Reproducción no es válida sin autorización".			

CONTROL DE CAMBIOS DEL DOCUMENTO			
VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	ELABORACION
1	04-01-2021	Creación	NATHALY MENESES Aux. Talento Humano
2	03-01-2022	Actualización Vigencia	DIANA MONSALVE Aux. Talento Humano
3	02-01-2023	Actualización Vigencia	DIANA MONSALVE Aux. Talento Humano
4	15-01-2024	Actualización Vigencia	DIANA MONSALVE Aux. Talento Humano
5	07-01-2025	Actualización Vigencia	DANIELA ALEJANDRA LOPEZ PABON Apoyo Profesional De Talento Humano

ELABORADO POR: DANIELA ALEJANDRA LOPEZ PABON	REVISADO POR: BYRON STEVEN AGUDELO	APROBADO POR: ESTEBAN LOPEZ PABON
CARGO: Profesional de Apoyo de Talento Humano	CARGO: Subgerente	CARGO: Gerente
FECHA: 07 de Enero de 2025	FECHA: 08 de Enero de 2025	FECHA: 09 de Enero de 2025

"Documento controlado del Sistema de Gestión de Calidad de la E.S.E Hospital Alcides Jiménez. Su Reproducción no es válida sin autorización".



TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	3
1. JUSTIFICACIÓN.....	4
2. ALCANCE.....	5
3. OBJETIVOS.....	5
3.1 OBJETIVO GENERAL.....	5
3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	5
4. MARCO NORMATIVO.....	6
5. DIMENSION DE TALENTO HUMANO – MIPG.....	6
6. PLAN DE ACCIÓN (MATRIZ ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO).....	10
7. POLÍTICA DE INTEGRIDAD.....	11
8. ATRIBUTOS DE CALIDAD DE LA DIMENSIÓN.....	12
8.1 EQUIPO DIRECTIVO.....	13
9. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL.....	13
10. PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO.....	14
11. CICLO DEL SERVIDOR PÚBLICO.....	14
11.1 INGRESO.....	14
11.2 DESARROLLO (PERMANENCIA).....	15
11.3 RETIRO.....	15
12. ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL.....	16
12.1 PLAN ANUAL DE VACANTES.....	17
13. PLANES INTEGRADOS DE TALENTO HUMANO.....	17
14. POLÍTICA DE TALENTO HUMANO.....	18
14.1 ESTRATEGIAS.....	18
15. SEGUIMIENTO DEL PLAN ESTRATEGICO.....	19
16. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.....	19

ELABORADO POR: DANIELA ALEJANDRA LOPEZ PABON	REVISADO POR: BYRON STEVEN AGUDELO	APROBADO POR: ESTEBAN LOPEZ PABON
CARGO: Profesional de Apoyo de Talento Humano	CARGO: Subgerente	CARGO: Gerente
FECHA: 07 de Enero de 2025	FECHA: 08 de Enero de 2025	FECHA: 09 de Enero de 2025

"Documento controlado del Sistema de Gestión de Calidad de la E.S.E Hospital Alcides Jiménez. Su Reproducción no es válida sin autorización".



E.S.E HOSPITAL ALCIDES JIMENEZ
NIT. 846.001.669-0

VERSION:
02

CODIGO: AD-PL-001

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2025

FECHA DE ACTUALIZACION
07 de Enero de 2025

PAGINA: Página 3 de 20

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO E.S.E. HOSPITAL ALCIDEZ JIMENEZ

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 Entidad, enfocado a cumplir el objetivo planteado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

Basados en esta premisa la E.S.E. Hospital Alcides Jiménez, elabora el Plan Estratégico de Talento Humano, cumpliendo con lo establecido por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (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, mantenimiento 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 con el personal de la Entidad, permitiendo una implementación de la política de gestión eficaz y efectiva desarrollando las cinco etapas a implementar y que son: (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).

Para dar cuenta de lo anterior y enmarcar el Plan Estratégico de Talento Humano en el entorno institucional se inicia con una breve reseña histórica, las funciones establecidas para la E.S.E. Alcides Jiménez, su planta de personal, su misión, visión, los principios y valores corporativos, los objetivos, partiendo de un diagnóstico interno, este Plan Estratégico de Talento Humano busca hacer evidente las fortalezas y las debilidades de la Entidad Hospitalaria y con ello, de manera integrativa busca procurar los elementos necesarios para la implementación de las estrategias de la entidad definidas en el plan operativo y con ello apuntar al logro de los objetivos tanto institucionales como de los servidores de la entidad.

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

SUBGERENCIA GENERAL

Gestión Estratégica de Talento Humano.

ELABORADO POR: DANIELA ALEJANDRA LOPEZ PABON	REVISADO POR: BYRON STEVEN AGUDELO	APROBADO POR: ESTEBAN LOPEZ PABON
CARGO: Profesional de Apoyo de Talento Humano	CARGO: Subgerente	CARGO: Gerente
FECHA: 07 de Enero de 2025	FECHA: 08 de Enero de 2025	FECHA: 09 de Enero de 2025

“Documento controlado del Sistema de Gestión de Calidad de la E.S.E Hospital Alcides Jiménez. Su Reproducción no es válida sin autorización”.



1. JUSTIFICACIÓN.

En el marco de los procesos de modernización del Estado, y la implementación de Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) se busca fortalecer el liderazgo en el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas, que atiendan los Planes de Desarrollo Institucionales (PDI) y resuelvan las necesidades y problemas de los funcionarios, se busca que las organizaciones se fortalezcan y establezcan un proceso dinámico en su gestión institucional, donde no solo se cumplan la normativa vigente, sino que se lleven a cabo procesos donde se optimicen y fortalezcan las competencias personales y laborales de los servidores públicos, esto con el propósito de alcanzar estándares de calidad, eficiencia y efectividad en la gestión.

En este sentido es que las entidades fundamentan su gestión en la planeación organizacional, pues este proceso dinámico les permite desarrollar su capacidad para fijarse un objetivo de manera conjunta, observarse y anticiparse a las oportunidades y desafíos que el entorno y las condiciones internas de la organización les demandan, así como constituirse en un elemento articulador de los procesos y acciones encaminadas al cumplimiento de las funciones que le son asignadas.

El componente de planeación del talento humano se convierte en un elemento fundamental, teniendo en cuenta que para MIPG el talento humano se concibe como el activo más importante con el que cuentan las entidades, y por lo tanto, es el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados, es decir que los esfuerzos de la administración, se deben encaminar a sus acciones y alcanzar estándares de calidad, eficiencia y efectividad en la gestión del talento humano. Esto le permite no sólo generar las condiciones para que las actividades desarrolladas contribuyan a elevar el nivel y la calidad de vida del servidor público y su familia, sino que, mediante la satisfacción de sus necesidades individuales, generar un grado de motivación que se traduzca en mayor compromiso y productividad institucional, alcanzando las rutas de creación de valor que permitan resultados eficaces para la Gestión Estratégica de Talento Humano, en sus cinco rutas (Ruta de la felicidad, ruta del crecimiento, ruta del servicio, ruta de la calidad y la ruta del análisis de datos).

Es necesario en la planeación Estratégica del Talento Humano, tomar como punto de partida el resultado de la Matriz de GETH, herramienta diseñada por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), la cual nos permite establecer la fase de madurez de la GETH, que para el caso de la E.S.E. Hospital Alcides Jiménez arrojó un resultado en fase operativa (desarrollo incipiente), es decir que la entidad cumple con los requisitos mínimos de la política o inclusive que aún se requiere gestión para cubrir estos requisitos, e invita a un trabajo enfocado en la ruta de la felicidad, y la ruta de la calidad, sin descuidar las demás rutas.

ELABORADO POR: DANIELA ALEJANDRA LOPEZ PABON	REVISADO POR: BYRON STEVEN AGUDELO	APROBADO POR: ESTEBAN LOPEZ PABON
CARGO: Profesional de Apoyo de Talento Humano	CARGO: Subgerente	CARGO: Gerente
FECHA: 07 de Enero de 2025	FECHA: 08 de Enero de 2025	FECHA: 09 de Enero de 2025



E.S.E HOSPITAL ALCIDES JIMENEZ
NIT. 846.001.669-0

VERSION:
02

CODIGO: AD-PL-001

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2025

FECHA DE ACTUALIZACION
07 de Enero de 2025

PAGINA: Página 5 de 20

2. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano de la E.S.E. Hospital Alcides Jiménez, inicia con la detección de necesidades de cada uno de los componentes y culmina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en el mismo. Por lo tanto, aplica a los colaboradores de la E.S.E. servidores públicos de carrera, libre nombramiento y remoción, provisionales y contratistas; según lo establecido en la normatividad vigente.

3. OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GENERAL.

Liderar la formulación, organización, seguimiento y control de los planes, programas y proyectos requeridos para la Gestión Estratégica de Talento Humano, en un entorno y ambiente laboral favorable que garantice el cumplimiento del objetivo establecido en MIPG "fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas".

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.

- Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores, a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación
- Formular y desarrollar el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores del Instituto.
- Desarrollar la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través de la formulación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Contar con un programa de inducción y re inducción en la entidad.
- Coordinar la evaluación del desempeño laboral para funcionarios de Carrera Administrativa y en provisionalidad, así como la implementación del sistema de Acuerdos de Gestión de los Gerentes Públicos de la Institución.
- Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los servidores de la Entidad, así como los requerimientos de los ex servidores de la Entidad.
- Elaborar y administrar el Plan Anual de Vacantes

ELABORADO POR: DANIELA ALEJANDRA LOPEZ PABON	REVISADO POR: BYRON STEVEN AGUDELO	APROBADO POR: ESTEBAN LOPEZ PABON
CARGO: Profesional de Apoyo de Talento Humano	CARGO: Subgerente	CARGO: Gerente
FECHA: 07 de Enero de 2025	FECHA: 08 de Enero de 2025	FECHA: 09 de Enero de 2025

"Documento controlado del Sistema de Gestión de Calidad de la E.S.E Hospital Alcides Jiménez. Su Reproducción no es válida sin autorización".

 E.S.E HOSPITAL ALCIDES JIMENEZ	E.S.E HOSPITAL ALCIDES JIMENEZ NIT. 846.001.669-0	VERSION: 02	CODIGO: AD-PL-001
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2025	FECHA DE ACTUALIZACION 07 de Enero de 2025	PAGINA: Página 6 de 20

4. MARCO NORMATIVO

Decreto 1567 de 1998. Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.

Ley 909 de 2004. Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. (Establece el Plan de Vacantes y Plan de previsión de Empleos)

Decreto 1083 de 2015. Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública (establece el Plan Institucional de Capacitación – PIC, Programa de Bienestar y Plan de Incentivos)

Decreto 1072 de 2015. Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo)

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.

Acuerdo 2018100006176 del 2019 - CNSC. Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba.

5. DIMENSION DE TALENTO HUMANO – MIPG

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión 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 la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos.

Alcance de la Dimensión

En esta sección se aborda la primera dimensión del MIPG -Talento Humano, cuyo propósito es ofrecerle a la entidad pública las herramientas para gestionar adecuadamente el ciclo del servidor público (ingreso, permanencia y retiro) de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad, definidas en el marco de la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación, las normas que les rigen en materia de personal, la garantía del derecho fundamental al diálogo social y a la concertación como principal mecanismo para resolver las controversias laborales, y promoviendo la integridad en el ejercicio de las funciones y competencias de los servidores públicos.

Esta dimensión orienta el ingreso y desarrollo de los servidores garantizando el principio de mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el

ELABORADO POR: DANIELA ALEJANDRA LOPEZ PABON	REVISADO POR: BYRON STEVEN AGUDELO	APROBADO POR: ESTEBAN LOPEZ PABON
CARGO: Profesional de Apoyo de Talento Humano	CARGO: Subgerente	CARGO: Gerente
FECHA: 07 de Enero de 2025	FECHA: 08 de Enero de 2025	FECHA: 09 de Enero de 2025

"Documento controlado del Sistema de Gestión de Calidad de la E.S.E Hospital Alcides Jiménez. Su Reproducción no es válida sin autorización".



desempeño individual. Para el desarrollo de esta dimensión deberán tenerse en cuenta los lineamientos de las siguientes Políticas de Gestión y Desempeño Institucional:

- Gestión Estratégica del Talento Humano
- Integridad

Con esta dimensión, y la implementación de las políticas que la integran, se logra cumplir el objetivo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) "fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas".

La política de Gestión Estratégica del Talento Humano incluye rutas de creación de valor para enmarcar las acciones previstas en el Plan de Acción y en el Plan de Desarrollo Institucional, entendidas como agrupaciones temáticas que, trabajadas en conjunto, permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces para la GETH. Se puede plantear que una entidad que implemente acciones efectivas en todas estas rutas habrá estructurado un proceso eficaz y efectivo de Gestión Estratégica del Talento Humano. Las rutas son las siguientes:

- **Ruta de la Felicidad:** La felicidad nos hace productivos.

Múltiples investigaciones evidencian que cuando el servidor es feliz en el trabajo tiende a ser más productivo, pues el bienestar que experimenta por contar con un entorno físico adecuado, con equilibrio entre el trabajo y su vida personal, con incentivos y con la posibilidad de innovar se refleja en la calidad y eficiencia. Sin embargo, no siempre los jefes y las entidades son conscientes de la importancia de propiciar las condiciones para que el trabajador se sienta satisfecho, por esto es necesario que desde lo institucional se genere conciencia sobre la importancia de la satisfacción de los empleados. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas, algunas obligatorias y otras que se desarrollarán de acuerdo con la capacidad de la entidad: seguridad y salud en el trabajo, clima organizacional, promoción y prevención de la salud, programa "entorno laboral saludable", teletrabajo, ambiente físico, plan de bienestar social e incentivos, programa "servimos", horarios flexibles, inducción y re inducción, movilidad, mejoramiento individual entre otros.

- **Ruta del Crecimiento:** Liderando talento.

El rol de los líderes es cada vez más complejo ya que deben tener claro que para el cumplimiento de las metas organizacionales es necesario contar con el compromiso de las personas. Para fortalecer el liderazgo, se deben propiciar espacios de desarrollo y crecimiento.

Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas, algunas obligatorias y otras que se desarrollarán de acuerdo con la capacidad de la entidad: capacitación, gerencia pública, desarrollo de competencias gerenciales, acuerdos de gestión, trabajo en equipo, integridad, clima laboral, inducción y re inducción, valores, cultura organizacional, estilo de dirección, comunicación e integración.

- **Ruta del Servicio:** Al servicio de los ciudadanos.

ELABORADO POR: DANIELA ALEJANDRA LOPEZ PABON	REVISADO POR: BYRON STEVEN AGUDELO	APROBADO POR: ESTEBAN LOPEZ PABON
CARGO: Profesional de Apoyo de Talento Humano	CARGO: Subgerente	CARGO: Gerente
FECHA: 07 de Enero de 2025	FECHA: 08 de Enero de 2025	FECHA: 09 de Enero de 2025

 E.S.E HOSPITAL ALCIDES JIMENEZ NIT. 846.001.669-0	VERSION: 02	CODIGO: AD-PL-001
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2025	
	FECHA DE ACTUALIZACIÓN 07 de Enero de 2025 PAGINA: Página 8 de 20	

Como ya se ha mencionado, el cambio cultural debe ser un objetivo permanente en las entidades públicas, enfocado en el desarrollo y bienestar de los servidores públicos de manera que paulatinamente se vaya avanzando hacia la generación de convicciones en las personas y hacia la creación de mecanismos innovadores que permitan la satisfacción de los ciudadanos. La cultura no puede dejar de centrarse en valores ni en la orientación a resultados, pero debe incluir como eje el bienestar de los servidores para garantizar que el compromiso, la motivación y el desarrollo estén permanentemente presentes.

Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas, algunas obligatorias y otras que se desarrollarán de acuerdo con la capacidad de la entidad: capacitación, bienestar, incentivos, inducción y re inducción, cultura organizacional, integridad, rendición de cuentas, evaluación de desempeño, cambio cultural, e integridad.

- **Ruta de la Calidad:** La cultura de hacer las cosas bien.

La satisfacción del ciudadano con los servicios prestados por el Estado claramente está determinada por la calidad de los productos y servicios que se le ofrecen; esto inevitablemente está atado a que en la Gestión Estratégica del Talento Humano se hagan revisiones periódicas y objetivas del desempeño institucional y de las personas. De allí la importancia de la gestión del rendimiento, enmarcada en el contexto general de la GETH.

Lograr la calidad y buscar que las personas siempre hagan las cosas bien, implica trabajar en la gestión del rendimiento enfocado en los valores y en la retroalimentación constante y permanente en todas las vías de comunicación dentro y fuera de la entidad.

Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas, algunas obligatorias y otras que se desarrollarán de acuerdo con la capacidad de la entidad: evaluación de desempeño, acuerdos de gestión, cultura organizacional, integridad, análisis de razones de retiro, evaluación de competencias, valores, gestión de conflictos.

- **Ruta del análisis de datos:** Conociendo el talento.

Un aspecto de gran relevancia para una GETH es el análisis de información actualizada, obtenida en la etapa "disponer de información", acerca del talento humano, pues permite, aunado a la tecnología, tomar decisiones en tiempo real y diseñar estrategias que permitan impactar su desarrollo, crecimiento y bienestar, obteniendo mejores competencias, motivación y compromiso. Esta ruta se relaciona, entre otras,

con las siguientes temáticas: planta de personal, caracterización del talento humano, plan de vacantes, ley de cuotas, SIGEP.

- **Evaluar la Gestión.**

Mediante instrumentos establecidos como el POA; el FURAG-MECI; el FURAG-MIPG; Parametrizado del sistema de Control Interno y por último el ITA, son los mecanismos para la evaluación de las actividades implementadas

ELABORADO POR: DANIELA ALEJANDRA LOPEZ PABON	REVISADO POR: BYRON STEVEN AGUDELO	APROBADO POR: ESTEBAN LOPEZ PABON
CARGO: Profesional de Apoyo de Talento Humano	CARGO: Subgerente	CARGO: Gerente
FECHA: 07 de Enero de 2025	FECHA: 08 de Enero de 2025	FECHA: 09 de Enero de 2025

"Documento controlado del Sistema de Gestión de Calidad de la E.S.E Hospital Alcides Jiménez. Su Reproducción no es válida sin autorización".



en el Plan de Acción y el Decreto 612 para verificar que se cumplan adecuadamente. En el formato de Plan de Acción se incluye como uno de los pasos, la revisión de la eficacia de las acciones implementadas para analizar si tuvieron el impacto esperado.

Además de este seguimiento, la gestión se evaluará a través del instrumento de política diseñado para la verificación y medición de la evolución de MIPG: el FURAG. Mediante este instrumento se evaluará, entre otros, el estado de la GETH en la entidad, los resultados concretos, evidencias y avance en los niveles de madurez, como una mirada complementaria; de esta manera, estarán articulados los instrumentos de la política: la Matriz GETH, como instrumento de diagnóstico; el formato Plan de Acción, como herramienta para priorizar y enfocar la gestión, y el FURAG como instrumento de evaluación de la eficacia de la política.

- **Diálogo social y concertación.**

El jefe de la entidad deberá establecer mecanismos para garantizar el ejercicio de la negociación colectiva como un medio para regular las condiciones de trabajo mediante la concertación voluntaria, la defensa de los intereses comunes entre las partes y la garantía de los derechos sindicales, cuyo proceso está regulado en las Leyes 411 de 1997 y 524 de 1999, mediante las cuales se ratificaron los Convenios 151 y 154 de la OIT, y en el Decreto 1072 de 2015, en el cual se establecieron las instancias administrativas para viabilizar la discusión y análisis de las peticiones de las organizaciones sindicales, los términos para la discusión y las reglas de la negociación, entre las cuales están el respeto a las competencias Constitucionales y legales atribuidas a las entidades y autoridades públicas, el respeto al presupuesto público o principio de previsión y provisión presupuestal, una sola mesa de negociación y un solo acuerdo colectivo por entidad o autoridad pública.

Es importante resaltar que la negociación no es plena, por cuanto la decisión en última instancia le compete adoptarla al Gobierno Nacional o Territorial, al Congreso o a las Asambleas y Concejos. Además, el ejercicio del derecho de concertación debe armonizarse con las restricciones propias de su condición de empleados públicas (vinculación legal y reglamentaria), es decir, que, si bien pueden buscar la concertación, también opera la decisión unilateral del Estado en cuanto a salarios y condiciones laborales. No obstante, en el seno de la negociación, se pueden buscar fórmulas que concilien los intereses de las partes dentro de los límites impuestos por la Constitución y la ley.

6. PLAN DE ACCIÓN (MATRIZ ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO)

Con base en el diagnóstico realizado en la matriz GETH, se formuló un plan de acción de acuerdo a documentos publicados en la página del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) con el propósito de priorizar la gestión del Talento Humano en la E.S.E Hospital Alcides Jiménez.

Este diagnóstico arrojó la ruta de la felicidad con el menor puntaje con 60 puntos y las sub rutas escogidas para el plan de acción fueron: Ruta para generar innovación con pasión, Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto, Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional.

ELABORADO POR: DANIELA ALEJANDRA LOPEZ PABON	REVISADO POR: BYRON STEVEN AGUDELO	APROBADO POR: ESTEBAN LOPEZ PABON
CARGO: Profesional de Apoyo de Talento Humano	CARGO: Subgerente	CARGO: Gerente
FECHA: 07 de Enero de 2025	FECHA: 08 de Enero de 2025	FECHA: 09 de Enero de 2025

 E.S.E HOSPITAL ALCIDES JIMENEZ NIT. 846.001.669-0	VERSION: 02	CODIGO: AD-PL-001
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2025	
	FECHA DE ACTUALIZACION 07 de Enero de 2025 PAGINA: Página 10 de 20	

De estas sub rutas se escogieron tres actividades de gestión de acuerdo al criterio de calificación y de los recursos con los que cuenta la Entidad, para cumplirlas de la siguiente manera:

Variables resultantes	Alternativas de mejora	Mejoras a Implementar (incluye plazo de implementación)
Incluir en el Plan de Bienestar los siguientes temas: Cambio organizacional, encuesta de satisfacción de los programas de Bienestar realizados.	Para el mes de enero de 2025, se diseñará y publicará el documento Plan de Bienestar, el cual debe incluir el cronograma de actividades a desarrollar con las respectivas evidencias y medición anual, incluyendo los	10/01/2025 31/01/2025
Realizar mediciones de clima laboral (cada dos años máximo, según lo establecido por el DAFP), y la correspondiente intervención de mejoramiento.	Dentro de las actividades del Plan de Bienestar se contemplará la medición del clima laboral y la socialización de los resultados con la alta Dirección, con el propósito de dar información valiosa para la	01/02/2025 31/12/2025
Promover ejercicios participativos para la identificación de los valores y principios institucionales, su conocimiento e interiorización por parte de los todos los servidores y garantizar su cumplimiento en el	Se realizaran mesas de trabajo y se socializaran los valores y principios institucionales así como el Código de Integridad, con el objetivo de interiorizarlos a todos los servidores de la Entidad.	Permanente, en los procesos de inducción y reinducción

Las actividades anteriormente mencionadas se realizarán complementando el Plan Estratégico de Talento Humano sin descuidar las actividades del ciclo de Talento Humano, plan anual de vacantes, planes integrados de talento humano, los cuales se mencionarán en el presente documento.

7. POLÍTICA DE INTEGRIDAD.

Si bien la prevención de la corrupción y la promoción de la transparencia y la ética pública han sido siempre grandes preocupaciones del Estado Colombiano, en los últimos años han entrado en vigencia una serie de nociones fundamentales para su puesta en práctica.

La primera trata que, aunque parezca obvio, las entidades públicas están integradas por servidores públicos, es decir, por ciudadanos que dedican su vida a garantizar los derechos, satisfacer las necesidades y solucionar los problemas de sus conciudadanos desde la administración pública.

ELABORADO POR: DANIELA ALEJANDRA LOPEZ PABON	REVISADO POR: BYRON STEVEN AGUDELO	APROBADO POR: ESTEBAN LOPEZ PABON
CARGO: Profesional de Apoyo de Talento Humano	CARGO: Subgerente	CARGO: Gerente
FECHA: 07 de Enero de 2025	FECHA: 08 de Enero de 2025	FECHA: 09 de Enero de 2025

"Documento controlado del Sistema de Gestión de Calidad de la E.S.E Hospital Alcides Jiménez. Su Reproducción no es válida sin autorización".



E.S.E HOSPITAL ALCIDES JIMENEZ
NIT. 846.001.669-0

VERSION:
02

CODIGO: AD-PL-001

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2025

FECHA DE ACTUALIZACION
07 de Enero de 2025

PAGINA: Página 11 de 20

La segunda dice que, aunque existe un amplio cuerpo normativo, su implementación en la cotidianidad de las entidades no ha alcanzado los resultados y transformaciones esperadas en sus servidores.

La tercera es que la transparencia, entendida desde una mirada instrumental asociada al suministro de información, rendición de cuentas y apertura de datos, aunque necesaria para facilitar todo tipo de control y la participación ciudadana, así como consolidar la democracia y la legitimidad del Estado, no es suficiente para transformar las prácticas de las entidades y los servidores; es fundamental entonces consolidar la integridad como principal prevención de la corrupción y motor del cambio de los comportamientos de los servidores y la cultura de las entidades. En tal sentido, la integridad como aspecto sustantivo y la transparencia como aspecto instrumental, son necesarias para prevenir la corrupción y aunados a herramientas de seguimiento y control, y al establecimiento y promoción de valores, incentivan a los servidores públicos a interiorizar y fortalecer prácticas y comportamientos íntegros y ejemplares.

Cabe aclarar que la integridad no es solo un asunto moral, dado que tiene también un sentido práctico pues se trata de comportamientos de los servidores en el ejercicio de sus funciones. La integridad es más un camino que un objetivo y se entiende como una manera constante, coherente y permanente de hacer las cosas. Esto refuerza el sentido práctico de la integridad, apropiado para trabajar en torno a los hábitos, actitudes y percepciones cotidianas de los servidores públicos. En este sentido, la integridad también tiene que ver con la eficiencia, productividad e inclusión del sector público. Entendida de esta manera, la integridad se constituye en un elemento central de la construcción de capital social y de generación de confianza de la ciudadanía en el Estado.

Todo lo anterior evidencia la necesidad de construir una política de Integridad para las entidades públicas, dentro de la cual el más reciente desarrollo ha sido la adopción de un 'código general' o 'código tipo' que establece mínimos de integridad homogéneos para todos los servidores públicos del país, convirtiéndose así, en una guía de comportamiento en el servicio público. Un código que a la vez es una herramienta de cambio cultural que incita a nuevos tipos de reflexiones, actitudes y comportamientos.

El Código de Integridad elaborado por Función Pública constituye una herramienta para ser implementada por las entidades públicas de la Rama Ejecutiva colombiana. La adopción del Código debe contemplar los siguientes aspectos:

Contar con el liderazgo del equipo directivo y la coordinación de las áreas de gestión humana. Llevar a cabo permanentemente ejercicios participativos para la divulgación y apropiación de los valores y principios propuestos en el Código de Integridad. Establecer un sistema de seguimiento y evaluación de la implementación del Código para garantizar su cumplimiento por parte de los servidores en el ejercicio de las funciones. Promover que el contacto de los servidores con el Código sea experiencial de tal manera que surjan en ellas reflexiones acerca de su quehacer y rol como servidores públicos que eventualmente conduzcan a cambios en su comportamiento. Adoptar y apropiar el Código de Integridad, y de conformidad con las particularidades y autonomía de cada entidad pública, adicionar principios de acción ("lo que hago" "lo que no hago") a los cinco valores establecidos en el

ELABORADO POR: DANIELA ALEJANDRA LOPEZ PABON	REVISADO POR: BYRON STEVEN AGUDELO	APROBADO POR: ESTEBAN LOPEZ PABON
CARGO: Profesional de Apoyo de Talento Humano	CARGO: Subgerente	CARGO: Gerente
FECHA: 07 de Enero de 2025	FECHA: 08 de Enero de 2025	FECHA: 09 de Enero de 2025

	E.S.E HOSPITAL ALCIDES JIMENEZ NIT. 846.001.669-0	VERSION: 02	CODIGO: AD-PL-001
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2025	FECHA DE ACTUALIZACIÓN 07 de Enero de 2025	PAGINA: Página 12 de 20

Código e incluir hasta dos valores adicionales Para lograr lo anterior, se acompaña el Código de Integridad de una Caja de Herramientas que plantea actividades diseñadas para generar tres fenómenos que promueven el cambio.

8. ATRIBUTOS DE CALIDAD DE LA DIMENSIÓN.

Los siguientes atributos de calidad permitirán constatar que las entidades han logrado la consolidación de la presente dimensión:

Talento Humano:

- Vinculado mediante el mérito, que responde a los perfiles y competencias definidos para atender las prioridades estratégicas y satisfacer las necesidades de los grupos de valor gestionado de acuerdo con las prioridades fijadas en la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación.
- Vinculado de acuerdo con la naturaleza de los empleos, la normatividad que los regula y que responde a la estructura óptima de la entidad.
- Conocedor de las políticas institucionales, del direccionamiento estratégico y planeación, de los procesos de operación y de su rol fundamental dentro de la entidad
- Fortalecido en sus conocimientos y competencias, de acuerdo con las necesidades institucionales
- Comprometido a llevar a cabo sus funciones bajo atributos de calidad en busca de la mejora y la excelencia
- Comprometido y ejerciendo en su actuación los valores del servicio público
- Con condiciones de salud y seguridad en el trabajo que preservan su bienestar y con mínimos niveles de riesgos materializados
- Con altos índices de productividad y cumplimiento de resultados.
- Preparado física y emocionalmente para el retiro de la entidad por la culminación de su ciclo laboral.

8.1 EQUIPO DIRECTIVO:

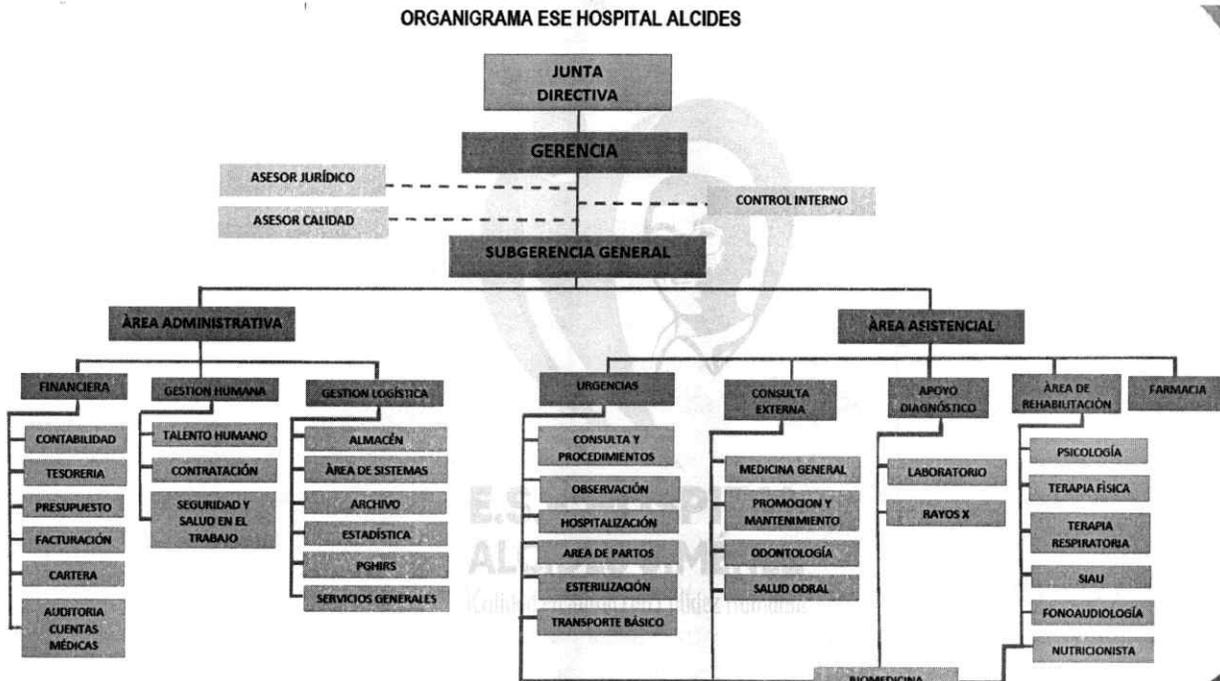
Enfocado tanto en el logro de resultados como en el desarrollo de las personas a su cargo que ejemplifica los valores del servicio público con su actuación diaria en ejercicio de sus funciones, que con su liderazgo lleva a la entidad al cumplimiento de propósito fundamental

ELABORADO POR: DANIELA ALEJANDRA LOPEZ PABON	REVISADO POR: BYRON STEVEN AGUDELO	APROBADO POR: ESTEBAN LOPEZ PABON
CARGO: Profesional de Apoyo de Talento Humano	CARGO: Subgerente	CARGO: Gerente
FECHA: 07 de Enero de 2025	FECHA: 08 de Enero de 2025	FECHA: 09 de Enero de 2025

"Documento controlado del Sistema de Gestión de Calidad de la E.S.E Hospital Alcides Jiménez. Su Reproducción no es válida sin autorización".



9. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL



Barrio La Esperanza, Puerto Gaicedo - Putumayo, República de Colombia
 Correo Electrónico: esealcidesjimenez@yahoo.es
 Página web: www.esehospitalalcidesjimenez.gov.co
 Celular: 3214529693

10. PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO.

La planeación del Talento Humano debe ser un ejercicio permanente en cualquier entidad, la cual inicia con la previsión y proyección de las necesidades (cuantitativas y cualitativas) de personal en función de los objetivos institucionales, con la valoración del personal actualmente vinculado y con el desarrollo acciones para identificar sus necesidades.

Las actividades de la gestión del talento humano deben estar en estrecha correspondencia con los planes y programas institucionales, de manera que consideren la vinculación de nuevos servidores públicos, la capacitación, la calidad de vida laboral, la evaluación del desempeño y, en general, todas aquellas actividades tendientes a elevar la productividad del personal vinculado, al igual que se deben definir los procesos de desvinculación del personal.

ELABORADO POR: DANIELA ALEJANDRA LOPEZ PABON	REVISADO POR: BYRON STEVEN AGUDELO	APROBADO POR: ESTEBAN LOPEZ PABON
CARGO: Profesional de Apoyo de Talento Humano	CARGO: Subgerente	CARGO: Gerente
FECHA: 07 de Enero de 2025	FECHA: 08 de Enero de 2025	FECHA: 09 de Enero de 2025



11. CICLO DEL SERVIDOR PÚBLICO.

11.1 INGRESO.

Para el ingreso del servidor público se cumplirá del principio de mérito garantizando la provisión oportuna y eficaz de los empleos de la entidad, realizando contrataciones con el personal idóneo, sin importar el tipo de vinculación.

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

Inducción: Vinculados los nuevos servidores antes del cumplimiento de 60 días, deberán adelantarse las actividades de inducción, en aras de garantizar la adecuada incorporación a las labores y cultura de la organización; así mismo, atender la evaluación del periodo de prueba de los servidores de carrera y lo relativo a acuerdos de gestión cuando ya se encuentren implementados.

Entrenamiento en el puesto de trabajo: El nuevo servidor público recibirá entrenamiento en el puesto de trabajo, la cual es una modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta a atender en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.

Evaluación de personal en periodo de prueba: Adelantar los procedimientos establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) para la evaluación del periodo de prueba de los servidores que se encuentren en tal situación.

11.2 DESARROLLO (PERMANENCIA).

Buscando el bienestar de los empleados en el desarrollo de su ejercicio laboral se definirán acciones relacionadas con la capacitación, bienestar social, incentivos, seguridad y salud en el trabajo y toda aquella actividad que apunte al mejoramiento de la productividad y la satisfacción permanente del servidor.

Formación y capacitación: Procesos que tienen un doble propósito: instrumental, en aras de propender por el mejor desempeño en el cargo; y formativo, con miras al enriquecimiento de los servidores, mediante la corrección

ELABORADO POR: DANIELA ALEJANDRA LOPEZ PABON	REVISADO POR: BYRON STEVEN AGUDELO	APROBADO POR: ESTEBAN LOPEZ PABON
CARGO: Profesional de Apoyo de Talento Humano	CARGO: Subgerente	CARGO: Gerente
FECHA: 07 de Enero de 2025	FECHA: 08 de Enero de 2025	FECHA: 09 de Enero de 2025



de sus deficiencias y el despliegue de sus recursos personales, además de mejorar la calidad de la prestación de los servicios a cargo del estado, para el bienestar general y la consecución de los fines que le son propios.

Evaluación del Desempeño: la evaluación es un sistema diseñado para gerenciar el desempeño de los servidores y orientarlo a la eficacia gestora, es decir, hacia desempeños con resultados y a la identificación de las fortalezas y debilidades respecto de conocimientos, habilidades y actitudes.

Sistema de Estímulos: a fin de reforzar el buen desempeño, incrementar la satisfacción de los servidores y aumentar las probabilidades de ocurrencia de resultados con calidad, es necesario adelantar acciones de carácter motivacional. Para ello se ha definido que al interior de las entidades públicas se aborden los temas de: reconocimiento e incentivos por desempeños sobresalientes, calidad de vida laboral y atención a las áreas de protección y seguridad social

11.3 RETIRO.

El ciclo laboral del servidor se cierra con la desvinculación o retiro, tema a veces poco tenido en cuenta en las entidades pero que cobra importancia con la implementación del MIPG, el cual se enfoca en comprender las razones de la deserción del empleo público con el fin de que la entidad encuentre los mecanismos para evitar el retiro de personal calificado, así mismo, es necesario atender el retiro por pensión que supone una ruptura en la vida del servidor. Para atender tales situaciones se ha previsto la desvinculación asistida.

Teniendo como marco normativo la Constitución Política y demás normas que reglamentan los procesos de administración de personal, La E.S.E. Hospital Alcides Jiménez, se elabora el presente Plan Estratégico de Talento Humano, a través del cual se identifica y cubren las diversas necesidades del personal, como de los procesos de ingreso, desarrollo o mantenimiento y retiro, así como de los demás aspectos que coadyuvan para que las condiciones de trabajo y de clima laboral sean óptimas.

12. ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL.

La planta de empleos de la E.S.E. Hospital Alcides Jiménez, cuenta en la actualidad con 14 empleos, los cuales se encuentran distribuidos en los siguientes niveles:

PLANTA DE PERSONAL 2025						
NIVEL	DENOMINACION	NOMBRE	LIBRE NOMBRA MIENTO	DE PERIODO	CARRERA ADTIVA	PROVIS IONAL

ELABORADO POR: DANIELA ALEJANDRA LOPEZ PABON	REVISADO POR: BYRON STEVEN AGUDELO	APROBADO POR: ESTEBAN LOPEZ PABON
CARGO: Profesional de Apoyo de Talento Humano	CARGO: Subgerente	CARGO: Gerente
FECHA: 07 de Enero de 2025	FECHA: 08 de Enero de 2025	FECHA: 09 de Enero de 2025



DIRECTIVO	GERENTE	ESTEBAN LOPEZ BURBANO		1		
	SUBGERENTE GENERAL	BYRON STEVEN AGUDELO CHAVARRO	1			
	JEFE CONTROL INTERNO	ALVARO ERNESTO CORDOBA MUÑOZ		1		
PROFESION AL ADMINISTRATIVO	UNIVERSITARIO ALMACEN	YILMER JAVIER VILLOTA ACOSTA	1			
TECNICO ADMINISTRATIVO	TECNICO TESORERO	DIANA CAROLINA MONSALVE BUITRAGO	1			
PROFESION AL - ASISTENCIAL	ODONTOLOGO	DANIEL ALFONSO MONTENEGRO BURBANO				1
	MEDICO SSO	LAURA ORTIZ PAZ		1		
	MEDICO SSO	JIMMER STEVEN LASSO RESTREPO		1		
TECNICO ASISTENCIAL	AUX. ENFERMERIA.	JOSE RAMIRO CORONEL				1
	AUX. ENFERMERIA.	LUZ MARY IBARRA				1
	AUX. ENFERMERIA.	LINA ROSARIO VALLEJO MONTENEGRO				1
	AUX. ENFERMERIA-VACUNADOR	MARTHA YANETH CHACHINOY PORTILLA			1	
	AUX. ENFERMERIA-VACUNADOR	HERMINSUL LIBARDO CHARA CIFUENTES				1
	AUX. ENFERMERIA.	FELIZ RAFAEL MORA RAMOS				1
TOTAL PERSONAL DE PLANTA						14

Con el fin de emprender acciones orientadas al logro de la Gestión Estratégica del Talento Humano se plantean los planes establecidos en el Decreto 612 de 2018, los cuales permitirán el éxito de la GETH.

12.1 PLAN ANUAL DE VACANTES.

Herramienta que permite mantener actualizada la planta con todas las novedades administrativas que se surten durante la vigencia, además de contar con información oportuna de todos y cada uno de los funcionarios.

ELABORADO POR: DANIELA ALEJANDRA LOPEZ PABON	REVISADO POR: BYRON STEVEN AGUDELO	APROBADO POR: ESTEBAN LOPEZ PABON
CARGO: Profesional de Apoyo de Talento Humano	CARGO: Subgerente	CARGO: Gerente
FECHA: 07 de Enero de 2025	FECHA: 08 de Enero de 2025	FECHA: 09 de Enero de 2025

"Documento controlado del Sistema de Gestión de Calidad de la E.S.E Hospital Alcides Jiménez. Su Reproducción no es válida sin autorización".



13. PLANES INTEGRADOS DE TALENTO HUMANO.

Se establecen los planes para la vigencia 2025 los cuales tienen como objetivo integrarse con el desarrollo institucional y alcanzar el logro de la GETH, siendo así seis planes que se desarrollan desde el área de Talento Humano, los cuales se encuentran establecidos en el Decreto 612 de 2018 y que son:

- Plan estratégico de Talento Humano.
- Plan de bienestar social estímulos e incentivos.
- Plan de previsión de talento humano.
- Plan institucional de capacitación PIC.
- Plan anual de vacantes.
- Plan anual de trabajo en seguridad y salud en el trabajo.

Con el objetivo de llegar a una implementación exitosa de los planes integrados, la Entidad debe desarrollar las cinco etapas.

Disponer de información: Contar con la información oportuna y actualizada que permita tener insumos confiables para el éxito de la gestión.

Diagnosticar la Gestión Estratégica del Talento Humano: Un paso fundamental es diagnosticar el estado en que se encuentra la entidad, y de esta manera identificar las estrategias y los planes a desarrollar en el instituto.

Elaborar el plan de acción: Una vez identificado el nivel de madurez en el que está ubicada la entidad, se diseñan los planes de acción con base en el instrumento asociado a la matriz GETH, denominado "formato plan de acción".

Implementación plan de acción: Con el objetivo de obtener resultados de impacto en la GETH se inicia la implementación de los planes de acción, enfocados al Talento Humano de la entidad, durante todo su ciclo (ingreso, permanencia y retiro).

Evaluación la Gestión: El coordinador de Talento Humano, la jefe de Control Interno y la persona encargada del MIPG, mediante los mecanismos establecidos realizarán la evaluación y seguimiento a los planes de trabajo establecidos por La E.S.E. Hospital Alcides Jiménez, con el ánimo de identificar los avances alcanzados en su implementación.

14. POLÍTICA DE TALENTO HUMANO.

La E.S.E. Hospital Alcides Jiménez, a través del área de Talento Humano diseñará, ejecutará y mejorará continuamente la aplicación de políticas, normas, estrategias y proyectos orientados al fortalecimiento del talento humano de la Entidad, considerado como factor estratégico y para el logro de la misión y visión de la Entidad. En

ELABORADO POR: DANIELA ALEJANDRA LOPEZ PABON	REVISADO POR: BYRON STEVEN AGUDELO	APROBADO POR: ESTEBAN LOPEZ PABON
CARGO: Profesional de Apoyo de Talento Humano	CARGO: Subgerente	CARGO: Gerente
FECHA: 07 de Enero de 2025	FECHA: 08 de Enero de 2025	FECHA: 09 de Enero de 2025

	E.S.E HOSPITAL ALCIDES JIMENEZ NIT. 846.001.669-0	VERSION: 02	CODIGO: AD-PL-001
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2025	FECHA DE ACTUALIZACION 07 de Enero de 2025	
		PAGINA: Página 18 de 20	

particular la misión del área de Talento Humano es ejecutar a partir de políticas en materia de formación y promoción de los servidores, bienestar institucional, fomento del respeto, generación de un adecuado clima institucional, medición y evaluación de desempeño.

14.1 ESTRATEGIAS.

Se entiende por estrategia de Talento Humano, como la “serie de acciones que orientan las políticas y prácticas de gestión de Humana, para ponerlas al servicio de la estrategia institucional”.

- Entendiendo que ponerse al servicio de los funcionarios de la Entidad, se refiere a una alineación entre los lineamientos y políticas institucionales consolidadas en la estrategia organizacional y las directrices relacionadas con la administración de los recursos humanos de la E.S.E. Hospital Alcides Jiménez.
- El objetivo institucional al cual apunta la estrategia del Plan Estratégico de Talento Humano corresponde a: Aplicar los requerimientos del Modelo Estándar de Control Interno (MECI) en la Gestión del Talento Humano.

Las estrategias definidas, una vez realizado el análisis interno (Fortalezas y debilidades) y el análisis externo (oportunidades y amenazas) son:

- Mejorar el subsistema de control de gestión para fortalecer la capacidad institucional a través de capital humano competente, altamente calificado, para dar respuesta al nuevo enfoque y las funciones asignadas a la entidad.
- Mejorar el subsistema de control de evaluación, es decir los insumos en lo relacionado con el sistema de evaluación del desempeño, el cual se convertirá en una herramienta de gestión, al igual que se sirva de insumo en la toma de decisiones a favor de la organización y de los funcionarios, y así mismo, para establecer planes de mejoramiento encaminados a fortalecer las competencias de los funcionarios, lo que contribuirá en gran medida en el cumplimiento de los objetivos institucionales.
- Implementar el subsistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo promoviendo y manteniendo las buenas prácticas de seguridad y salud en el trabajo, con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades de origen laboral, mejorar las condiciones de trabajo, salud y calidad de vida de los trabajadores, lo cual contribuirá de manera efectiva en el cumplimiento de las metas tanto organizacionales como de Los servidores públicos.
- Mejorar el subsistema de Control y Gestión en lo relacionado con el Bienestar Social , Estímulos e Incentivos para motivar el desempeño eficaz y el compromiso de los funcionarios, al igual que el mejoramiento del clima laboral y el fortalecimiento del trabajo en equipo, lo que permitirá funcionarios satisfechos y con sentido de pertenencia por la E.S.E. Hospital Alcides Jiménez.

ELABORADO POR: DANIELA ALEJANDRA LOPEZ PABON	REVISADO POR: BYRON STEVEN AGUDELO	APROBADO POR: ESTEBAN LOPEZ PABON
CARGO: Profesional de Apoyo de Talento Humano	CARGO: Subgerente	CARGO: Gerente
FECHA: 07 de Enero de 2025	FECHA: 08 de Enero de 2025	FECHA: 09 de Enero de 2025

“Documento controlado del Sistema de Gestión de Calidad de la E.S.E Hospital Alcides Jiménez. Su Reproducción no es válida sin autorización”.



E.S.E HOSPITAL ALCIDES JIMENEZ
NIT. 846.001.669-0

VERSION:
02

CODIGO: AD-PL-001

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2025

FECHA DE ACTUALIZACION
07 de Enero de 2025

PAGINA: Página 19 de 20

15. SEGUIMIENTO DEL PLAN ESTRATEGICO.

Para garantizar un mejor resultado en la definición y ejecución de las acciones de los planes y la observancia de los criterios de articulación entre componentes, coherencia con los planes y programas generales de la entidad y la cultura organizacional y coordinación entre los agentes involucrados, se abordará como práctica permanente, el seguimiento y evaluación del Plan Estratégico de Talento Humano. El seguimiento se entiende como las acciones realizadas durante la Implementación de los planes con miras a monitorear su avance y a introducir los correctivos necesarios, de manera que al finalizar la intervención se logren los objetivos propuestos. La evaluación se orienta a valorar y analizar los resultados y efectos de la gestión adelantada, identificar los factores de éxito y consolidar los datos necesarios para mejorar las intervenciones en materia de gestión del talento humano.

16. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES.

Para adelantar la evaluación se utilizará el siguiente instrumento.

CRONOGRAMA ACTIVIDADES PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO E.S.E. HOSPITAL ALCIDES JIMENEZ, VIGENCIA 2025.

ACTIVIDAD	1 TRIM			2 TRIM			3 TRIM			4 TRIM		
	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D
Formulación del Plan Estratégico de Talento Humano.	X											
Seguimiento GETH			X			X			X			X
Ejecución Plan de Bienestar Estímulos e Incentivos.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Ejecución Plan de Previsión de Talento Humano.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Ejecución Plan Institucional de Capacitaciones PIC.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

ELABORADO POR:

DANIELA ALEJANDRA LOPEZ PABON

CARGO: Profesional de Apoyo de Talento Humano

FECHA: 07 de Enero de 2025

REVISADO POR:

BYRON STEVEN AGUDELO

CARGO: Subgerente

FECHA: 08 de Enero de 2025

APROBADO POR:

ESTEBAN LOPEZ PABON

CARGO: Gerente

FECHA: 09 de Enero de 2025



Ejecución Plan estratégico de Talento Humano.	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
Ejecución Plan Anual de Vacantes.	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



ELABORADO POR: DANIELA ALEJANDRA LOPEZ PABON	REVISADO POR: BYRON STEVEN AGUDELO	APROBADO POR: ESTEBAN LOPEZ PABON
CARGO: Profesional de Apoyo de Talento Humano	CARGO: Subgerente	CARGO: Gerente
FECHA: 07 de Enero de 2025	FECHA: 08 de Enero de 2025	FECHA: 09 de Enero de 2025

"Documento controlado del Sistema de Gestión de Calidad de la E.S.E Hospital Alcides Jiménez. Su Reproducción no es válida sin autorización".