

| | | |
|---|--|-------------------------|
|  <p>E.S.E Hospital San Vicente de Paúl Caldas - Antioquia</p> | <p>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</p> | Código: PL.GH-01 |
| | | Versión: 06 |
| | | Página 1 de 48 |

**Empresa Social Del Estado
Hospital San Vicente De Paul Municipio De Caldas Antioquia**

Plan Estratégico de Talento Humano

Contiene:

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

Elaborado Por

Luis Mariano Usme Quintero
Director Técnico- Gestión Humana y Desarrollo Organizacional

Aprobado por

Comité Institucional de Gestión y Desempeño

**Caldas Antioquia
Enero – 2025**

| | | |
|---|---|-------------------------|
|  <p>E.S.E Hospital San Vicente de Paúl Caldas - Antioquia</p> | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | Código: PL.GH-01 |
| | | Versión: 06 |
| | | Página 2 de 48 |

Contenido

| | |
|--|----|
| 1. Introducción | 4 |
| 2. Objetivos | 4 |
| 2.1 Objetivo General..... | 4 |
| 2.2 Objetivos Específicos | 5 |
| 3. Marco Legal | 5 |
| 4. Alcance | 7 |
| 5. Responsables | 7 |
| 6. Definiciones | 8 |
| 7. Desarrollo..... | 13 |
| 7.1 Direccionamiento Estratégico Del Talento Humano | 13 |
| 7.2 Plan Anual de Vacantes | 14 |
| 7.2.1 Clasificación de los empleos según la naturaleza de las funciones | 17 |
| 7.2.2 Reporte de empleos provistos y vacantes al 01 de enero de 2024 | 18 |
| 7.2.3 Provisión de vacantes | 19 |
| 7.2.4 Proyección por retiro por jubilación..... | 24 |
| 7.2.5 Retiros generados..... | 24 |
| 7.3 Plan De Previsión De Recursos Humanos | 24 |
| 7.3.1 Análisis de la planta actual..... | 25 |
| 7.3.2 Análisis de necesidades de personal..... | 28 |
| 7.3.3 Análisis presupuestal..... | 29 |
| 7.3.4 Medidas de cobertura..... | 29 |
| 7.3.5 Estimación de costos y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado | 31 |
| 7.4 Plan Institucional De Capacitación (PIC)..... | 32 |
| 7.4.1. Principios rectores | 33 |
| 7.4.2. Lineamientos conceptuales y pedagógicos | 34 |
| 7.4.3. Modalidades de capacitación | 36 |
| 7.4.4. Implementación del PIC | 36 |

| | | |
|--|---|-------------------------|
|  E.S.E Hospital San Vicente de Paúl Caldas - Antioquia | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | Código: PL.GH-01 |
| | | Versión: 06 |
| | | Página 3 de 48 |

| | | |
|--------|--|----|
| 7.4.5. | Presupuesto | 39 |
| 7.5 | Plan De Bienestar e Incentivos | 39 |
| 7.5.1. | El plan busca..... | 41 |
| 7.5.2. | Áreas de implementación | 41 |
| 7.5.3. | Entidades de apoyo..... | 42 |
| 7.5.4. | Incentivos..... | 42 |
| 7.5.5. | Presupuesto | 42 |
| 7.5.6. | Seguimiento y evaluación | 42 |
| 7.6 | Plan De Trabajo Anual De Seguridad y Salud En El Trabajo | 42 |
| 7.6.1. | Estructuración del plan..... | 43 |
| 7.6.2. | Obligaciones..... | 44 |
| 7.6.3. | Recursos..... | 45 |
| 7.6.4. | Indicadores y metas | 45 |
| 7.6.5. | Cronograma | 46 |
| 7.6.6. | Presupuesto | 46 |
| 8. | Bibliografía | 46 |
| 9. | Anexos..... | 46 |
| 10. | Control de Cambios | 47 |

| | | |
|---|--|-------------------------|
|  <p>E.S.E Hospital San Vicente de Paúl Caldas - Antioquia</p> | <p>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</p> | Código: PL.GH-01 |
| | | Versión: 06 |
| | | Página 4 de 48 |

1. Introducción

De acuerdo con la Ley 909 de 2004, por medio de la cual se define las funciones de las unidades de personal de las entidades públicas, delegando en ellas la responsabilidad de elaborar los planes estratégicos de recursos humanos, y reglamentando sus directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado en el 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”, igualmente con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), el Departamento Administrativo de la Función Pública diseñó unas herramientas para el Autodiagnóstico de Gestión Estratégica del Talento Humano y la Metodología del Plan Estratégico del Talento Humano, con el fin de garantizar el cumplimiento de los requerimientos de ley, unificar las características de los diferentes programas a realizar por parte de las entidades del Estado y generar mecanismos para hacer seguimiento y mejora continua.

En la E.S.E Hospital San Vicente de Paúl, se dará cumplimiento a la normatividad vigente por medio del Plan Estratégico de Talento Humano el cual está conformado por el Plan Anual de Vacantes, el Plan de Previsión de Recursos Humanos, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos y el Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo; consolidando así, prácticas en gestión y desarrollo integral durante el ciclo de permanencia del servidor, enfocado en el contexto actual y contribuyendo al logro de los objetivos institucionales.

Dado lo anterior, el Plan Estratégico de Talento Humano estará alineado a los grandes retos definidos en el Plan de Desarrollo Institucional a través de sus estrategias y proyectos.

2. Objetivos

2.1 Objetivo General

Definir el proceso de talento humano articulando los procedimientos y planes, entre otras herramientas metodológicas con el fin de integrar los lineamientos institucionales y normativos, impactando el ciclo de vida del servidor público desde sus tres subcomponentes (ingreso, desarrollo y retiro) propendiendo a la idoneidad, compromiso, transparencia y al cumplimiento de metas y objetivos institucionales.

| | | |
|---|---|-------------------------|
|  <p>E.S.E Hospital San Vicente de Paúl Caldas - Antioquia</p> | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | Código: PL.GH-01 |
| | | Versión: 06 |
| | | Página 5 de 48 |

2.2 Objetivos Específicos

- Formular el Plan Estratégico de Talento Humano de la E.S.E Hospital San Vicente de Paúl.
- Formular el Plan Anual de Vacantes, Plan de Previsión de Recursos Humanos, Plan Institucional de Capacitación y Plan de Bienestar e Incentivos y Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo.

3. Marco Legal

| Norma | Descripción |
|--|---|
| Decreto 1567 de 1998 | Por el cual se crean el (sic) sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado. |
| 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”. |
| Ley 909 de 2004 Literal B del artículo 15 | El cual establece: " Elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas. |
| Decreto 1083 de 2015 | Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998. |
| Decreto 1083 de 2015 | Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos. |
| Ley 1010 de 2006 | Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. |
| Ley 2209 de 2022 | Por medio de la cual se modifica el Artículo 18 De La Ley 1010 De 2006: Caducidad . Las acciones derivadas del acoso laboral caducarán en tres (3) años a partir de la fecha en que hayan ocurrido las conductas a que hace referencia esta Ley. |
| Ley 1064 de 2006 | Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación. |
| Decreto 1083 de 2015 | Por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos. |
| Decreto 1083 de 2015 | Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. |



| | |
|--|--|
| Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015 | Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo). |
| Decreto 648 de 2017 | Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública. |
| Decreto 051 de 2017 | Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009. |
| Decreto 1499 de 2017 | Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el Art.133 de la Ley 1753 de 2015. |
| Resolución 390 de 2017 | Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos. |
| Decreto 051 de 2018 | Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009. |
| 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. |
| Decreto 815 de 2018 | Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos. |
| Acuerdo 617 de 2018 | Por el cual se establece el Sistema Tipo del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba". |
| Ley 1960 de 2019 | Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones. |
| Decreto 1800 de 2019 | Por el cual se adiciona el capítulo 4 al título 1 de la parte 2 del Decreto 1083 de 2015, reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la actualización de las plantas globales de empleo. |
| Ley 1952 de 2019 | Por medio de la cual se expide el código general disciplinario, se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario. |
| Resolución 0312 de 2019 | Define los Nuevos Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. |
| Decreto 498 de 2020 | Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública. |
| Directiva presidencial 01 de febrero 03 de 2020 | Vinculación y contratación de jóvenes entre 18 y 28 años. |

| | | |
|---|---|-------------------------|
|  <p>E.S.E Hospital San Vicente de Paúl Caldas - Antioquia</p> | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | Código: PL.GH-01 |
| | | Versión: 06 |
| | | Página 7 de 48 |

| | |
|---|---|
| Circular 0026 de 27 de marzo de 2020 | Capacitación. prevención y elementos de protección al personal de servicios de domicilios por COVID-19 (Antes denominado coronavirus). |
| Decreto 550 de 31 de Marzo de 2020 | Por el cual se adoptan medidas de orden laboral, relativas a la destinación de los recursos de las cotizaciones a las Administradoras de Riesgos Laborales de carácter público, en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica. |
| Decreto 802 de 2020 | Por el cual se modifica el Decreto Legislativo 558 del 15 de abril de 2020 y se dictan otras disposiciones en el marco del Estado de Emergencia Económica, Social y Ecológica |
| Resolución 350 de 2022 | Por medio de la cual se adopta el protocolo general de bioseguridad para el desarrollo de las actividades económicas, sociales, culturales y del Estado. |
| Circular 010 del 30 de abril de 2021 | Medidas de austeridad relacionadas con la solicitud de comisiones de servicios o desplazamientos, reconocimiento de viáticos y gastos de viaje o manutención y compra de tiquetes aéreos. |
| Ley 2088 del 12 de mayo de 2021 | La presente ley tiene por objeto regular la habilitación de trabajo en casa como una forma de prestación del servicio en situaciones ocasionales, excepcionales o especiales, que se presenten en el marco de una relación laboral, legal y reglamentaria con el Estado o con el sector privado, sin que conlleve variación de las condiciones laborales establecidas o pactadas al inicio de la relación laboral |
| Ley 2191 de 2022 | Por medio de la cual se regula la desconexión laboral - ley de desconexión laboral" |
| Decretos Salariales 303 de 2024 | Por el cual se fijan las escalas de viáticos. |

4. Alcance

Dirigido a los servidores públicos de la E.S.E Hospital San Vicente de Paúl, dependiendo de los planes y siguiendo los parámetros normativos.

5. Responsables

- ✓ Gerente
- ✓ Subgerente Administrativo y Financiero
- ✓ Subgerente de Servicios de Salud
- ✓ Director Técnico de Gestión Humana y Desarrollo Organizacional

| | | |
|---|---|-------------------------|
|  <p>E.S.E Hospital San Vicente de Paúl Caldas - Antioquia</p> | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | Código: PL.GH-01 |
| | | Versión: 06 |
| | | Página 8 de 48 |

✓ y demás directores, jefes y líderes de procesos.

6. Definiciones

Accidente de trabajo: Todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte.

Acción correctiva: Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseable.

Acción de mejora: Acción de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), para lograr mejoras en el desempeño de la organización en la seguridad y la salud en el trabajo de forma coherente con su política.

Acción preventiva: Acción para eliminar o mitigar la(s) causa(s) de una no conformidad potencial u otra situación potencial no deseable.

Aprendizaje: Es un cambio perdurable en la conducta o en la capacidad de comportarse de una determinada manera, la cual resulta de la práctica o de alguna otra forma de experiencia (Ertmer & Newby, 1993).

Aprendizaje organizacional: El aprendizaje organizacional es la capacidad de las organizaciones de crear, organizar y procesar información desde sus fuentes (individual, de equipo, organizacional e interorganizacional), para generar nuevo conocimiento (Barrera & Sierra, 2014).

Bienestar social: Hace referencia al conjunto de prácticas y programas diseñados y adoptados dentro de las entidades que se orientan a mejorar el ambiente físico, emocional, cultural y social de sus servidores.

Calidad de vida laboral: Hace referencia a un ambiente de trabajo que es percibido como satisfactorio, propicio y motivante por parte del servidor público. Un ambiente que le permite desarrollarse integralmente (SER, HACER, SABER) permitirá obtener un mejor rendimiento en términos de productividad y resultados por parte de las personas; así como enaltecer la labor del servicio público.

| | | |
|---|---|-------------------------|
|  <p>E.S.E Hospital San Vicente de Paúl Caldas - Antioquia</p> | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | Código: PL.GH-01 |
| | | Versión: 06 |
| | | Página 9 de 48 |

Capacitación: Conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa” (Decreto Ley 1567, 1998, Art. 4).

Carrera administrativa: Sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer; estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al servicio público. Para alcanzar este objetivo, el ingreso y la permanencia en los empleos de carrera administrativa se hará exclusivamente con base en el mérito, mediante procesos de selección en los que se garantice la transparencia y la objetividad, sin discriminación alguna. (Art. 27 de la Ley 909 de 2004).

Ciclo PHVA: Procedimiento lógico y por etapas que permite el mejoramiento continuo a través, de los pasos: PLANEAR, HACER, VERIFICAR y ACTUAR.

Cognitivismo: Teoría del aprendizaje que establece que el conocimiento se obtiene a través de la adquisición o reorganización de estructuras mentales complejas, es decir, procesos cognitivos, tales como el pensamiento, la solución de problemas, el lenguaje, la formación de conceptos y el procesamiento de la información (Belloch, 2013).

Competencias laborales: Las competencias son el conjunto de los conocimientos, cualidades, capacidades, y aptitudes que permiten discutir, consultar y decidir sobre lo que concierne al trabajo.

Conductismo: Es el aprendizaje medido en los cambios de las conductas observables que se logra por la repetición de patrones, es decir, de un condicionamiento que parte más de las condiciones del entorno o ambientales que de los elementos intrínsecos del aprendiz (Ertmer & Newby, 1993).

| | | |
|---|---|-------------------------|
|  <p>E.S.E Hospital San Vicente de Paúl Caldas - Antioquia</p> | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | Código: PL.GH-01 |
| | | Versión: 06 |
| | | Página 10 de 48 |

Constructivismo: Teoría del aprendizaje que manifiesta que el individuo crea sus conocimientos a partir de sus propias experiencias, estructuras previas y creencias, los que emplea para interpretar objetos y eventos (Ertmer & Newby, 1993).

COPASST: Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional – DNAO: Consiste en identificar las carencias de conocimientos, habilidades y destrezas de los servidores públicos, que les permitan ejecutar sus funciones o alcanzar las competencias que requiere el cargo (Reza, 2006).

Dimensión Talento Humano: Tiene como propósito ofrecer las herramientas para gestionar adecuadamente el talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro) de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad.

Educación Formal: Aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos. (Ley 115 de 1994 -Decreto Ley 1567 de 1998 Ar.4 - Decreto 1083 de 2015).

Educación Informal: Todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (ley 115/1994).

Educación No Formal (Educación para el trabajo y Desarrollo Humano): Educación que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar, en aspectos académicos o laborales diferente al sistema de niveles y grados establecidos por la Ley General de Educación. (Ley 115,1994, art. 36, modificado por art. 1 de la Ley 1064 de 2006).

Empleo público: Conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado". (Artículo 2° del Decreto 770 de 2005).

Encargo: Es un modo de provisión transitoria de los empleos de carrera, pero también constituye un derecho preferencial de carrera.

| | | |
|---|---|-------------------------|
|  <p>E.S.E Hospital San Vicente de Paúl Caldas - Antioquia</p> | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | Código: PL.GH-01 |
| | | Versión: 06 |
| | | Página 11 de 48 |

Enfermedad laboral: Es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar.

Entrenamiento: 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. En el corto plazo, se orienta a atender necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.

Formación: Proceso encaminado a facilitar el desarrollo integral del ser humano, potenciando actitudes, habilidades y conductas, en sus dimensiones: ética, creativa, comunicativa, crítica, sensorial, emocional e intelectual.

Funcionario de planta: Persona vinculada directamente con la E.S.E por medio de resolución de nombramiento.

Gestión del conocimiento: Es reconocer y gobernar todas aquellas actividades y elementos de apoyo que resultan esenciales para poder atribuir a la organización y a sus integrantes la capacidad de aprender y que, al actuar como facilitadores, afectan al funcionamiento eficiente de los sistemas de aprendizaje y, por ende, al valor de la organización en el mercado (Riquelme, Cravero & Saavedra, 2008).

Incidente de trabajo: Suceso acaecido en el curso del trabajo o en relación con este, que tuvo el potencial de ser un accidente, en el que hubo personas involucradas sin que sufrieran lesiones o se presentaran daños a la propiedad y/o pérdida en los procesos.

Libre nombramiento y remoción: Nombramiento ordinario que se realiza a los funcionarios de cargos directivos, asesores o profesionales que cumplen funciones de confianza y manejo.

Mejora continua: Proceso recurrente de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, para lograr mejoras en el desempeño en este campo, de forma coherente con su política.

MIPG (Modelo Integrado de Planeación y Gestión): Marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de

| | | |
|---|---|-------------------------|
|  <p>E.S.E Hospital San Vicente de Paúl Caldas - Antioquia</p> | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | Código: PL.GH-01 |
| | | Versión: 06 |
| | | Página 12 de 48 |

desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio.

POA: Plan Operativo Anual.

Política de seguridad y salud en el trabajo: Es el compromiso de la alta dirección de una organización con la seguridad y la salud en el trabajo, expresadas formalmente, que define su alcance y compromete a toda la organización.

Periodo: Nombramiento ordinario que se realiza en cargos que por ley tienen una vigencia determinada.

Plan estratégico de talento humano: Instrumento de gestión del talento humano que permite fomentar el desarrollo permanente de los servidores públicos durante su vida laboral en la entidad.

Provisionalidad: Nombramiento que se hace solamente, si dentro del personal vinculado no hay una persona para ocupar el cargo.

Servidor público: Toda persona natural que presta sus servicios como miembro de corporaciones públicas, empleados o trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. Sus funciones y responsabilidades están determinadas por la Constitución, las leyes y normas que rigen al país (Constitución Política, 1991).

SG-SST (Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo): Desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en los espacios laborales.

SIGEP: (Sistema de Información y Gestión del Empleo Público): Herramienta de gestión para las instituciones públicas, al permitirles adelantar con base en la información del sistema y la viabilidad del mismo, procesos como la movilidad de personal, el Plan Institucional de Capacitación, evaluación del desempeño, programas de bienestar social e incentivos.

Sistema de estímulos: Busca el bienestar y el trabajo eficiente y orientado a resultados por parte de los servidores. Esto implica la construcción de un ambiente laboral que

| | | |
|---|---|-------------------------|
|  <p>E.S.E Hospital San Vicente de Paúl Caldas - Antioquia</p> | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | Código: PL.GH-01 |
| | | Versión: 06 |
| | | Página 13 de 48 |

contribuya a la productividad y al desarrollo de las personas y que propicie el buen desempeño tanto a nivel individual como grupal.

Sistema Nacional de Capacitación: Conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios.” (Decreto Ley 1567, 1998, Art. 4).

SOGCS (Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad en Salud): Conjunto de instituciones, normas, requisitos, mecanismos y procesos deliberados y sistemáticos del sector salud para generar, mantener y mejorar la calidad de servicios de salud del país.

Subcomponente – Desarrollo: Etapa que busca garantizar el bienestar de los empleados en el transcurso de su ejercicio laboral, definiendo acciones relacionadas con la capacitación, bienestar, incentivos, seguridad y salud en el trabajo y toda aquella actividad que apunte al mejoramiento de la productividad y la satisfacción permanente del servidor.

Subcomponente – Ingreso: Es el proceso que tiene como objetivo el reclutamiento, selección e inclusión de nuevo personal en una entidad de acuerdo con la normatividad vigente, mediante el cual se cumplirá del principio de mérito garantizando la provisión oportuna y eficaz de empleo.

Subcomponente – Retiro: Es el proceso en el cual se termina el ciclo de vida laboral por parte de un servidor a través de las diferentes causales de retiro determinadas por la normatividad vigente.

7. Desarrollo

7.1 Direccionamiento Estratégico del Talento Humano

La E.S.E Hospital San Vicente de Paúl de Caldas, a través de su Plan de Gestión y Plan de Desarrollo Institucional, alineado al MIPG, Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad en Salud y demás normatividad propia del sector salud; ha definido dentro de la estrategia de “Fortalecimiento Institucional” el proyecto “Gestión Óptima del Talento Humano” cuyo

| | | |
|--|---|-------------------------|
|  E.S.E Hospital San Vicente de Paúl Caldas - Antioquia | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | Código: PL.GH-01 |
| | | Versión: 06 |
| | | Página 14 de 48 |

objetivo principal está enmarcado en mejorar la capacidad de respuesta del talento humano a través de gente idónea, competente y suficiente.

Dicho objetivo se desarrollará definiendo estructuras metodológicas y documentales en el proceso de talento humano, integrando los subcomponentes del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro) y los diferentes planes institucionales y normativos (Ley 612 de 2018).

La E.S.E ha planteado para ello nueve (9) grandes actividades en su POA 2025; así:

| PROYECTO | ACTIVIDADES | INDICADOR DE GESTIÓN |
|---|---|---|
| Evaluación de satisfacción de colaboradores (clima laboral) | <ul style="list-style-type: none"> • Aplicación de instrumento que permita medir y arrojar resultados de la percepción del ambiente laboral del grupo de colaboradores | Clima laboral |
| política de gestión Estratégica de Talento Humano | <ul style="list-style-type: none"> • Aplicación y evaluación del cumplimiento del programa integral de capacitación (PIC) • Reconocimiento a través de los logros y esfuerzos • Proyectar la organización a la familia de los colaboradores • Elaborar protocolo de atención dirigido a los servidores públicos frente a los casos de acoso laboral • Validación y actualización SIGEP • Avances de pago en los cargos vacantes de concurso | Programa integral de capacitaciones (PIC) |
| | | Reconocimientos motivacional |
| | | Protocolo de atención acoso laboral |
| | | Registros SIGEP |
| | | Vacantes provisionalidad |
| Sistema SST | <ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento a los estándares de SST según la resolución 0312 de 2019 • Definición y desarrollo de objetivos para el SST | Estándares de SST según resolución 0312 de 2019 |
| | | Matriz de objetivos en SST |

7.2 Plan Anual de Vacantes

Este Plan es un insumo para conocer los empleos que se encuentran ya sea en titularidad, en cargo de libre nombramiento y remoción, en provisionalidad, y aquellos que se encuentran en vacancia ya sea definitiva o temporal, al igual que la distribución de estos en cada una de las dependencias. Asimismo, busca mejorar los procesos por medio de igualdad de oportunidades para el acceso y promoción del servicio y estabilidad en los cargos.

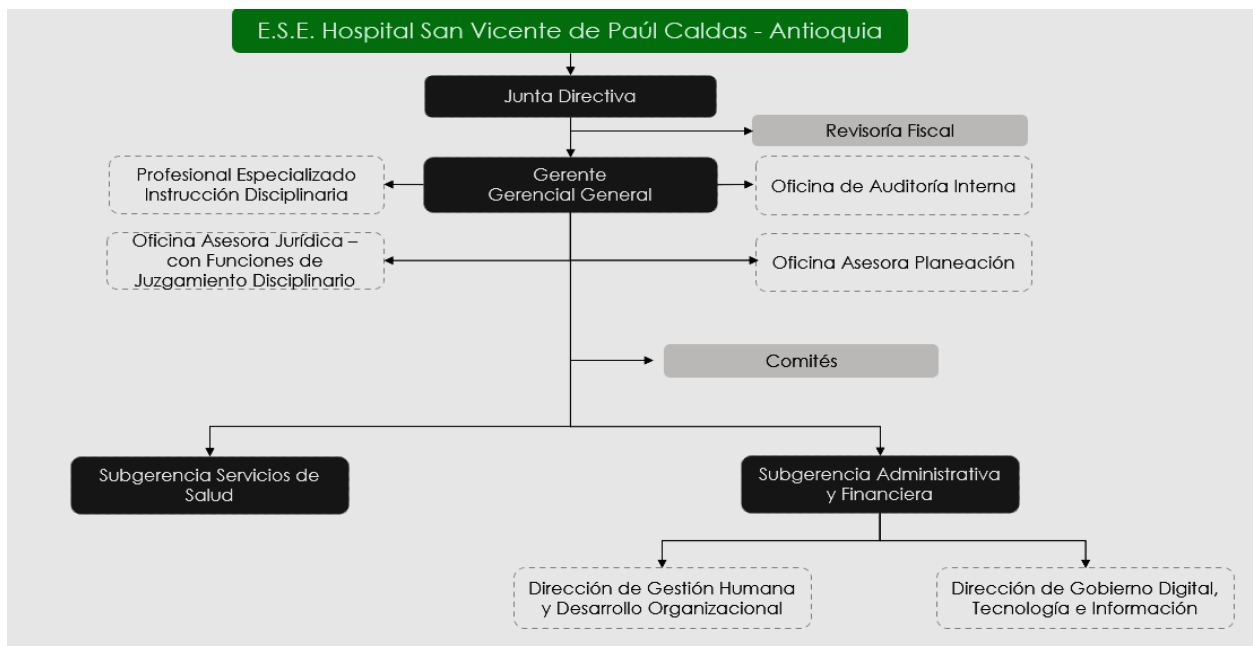
De acuerdo con el artículo 15 de la Ley 909 de 2004 dice que “Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces deben elaborar y actualizar anualmente el plan de vacantes” y a su vez, la E.S.E cuenta con la “Comisión de Personal” que se configura como uno de los instrumentos que busca el equilibrio entre la eficiencia de la administración pública y la garantía de participación de los empleados en las decisiones que los afecten, así como la vigilancia y el respeto por las normas y los derechos de carrera.

| | | |
|---|---|-------------------------|
|  <p>E.S.E Hospital San Vicente de Paúl Caldas - Antioquia</p> | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | Código: PL.GH-01 |
| | | Versión: 06 |
| | | Página 15 de 48 |

El Plan Anual de Vacantes, se elabora de acuerdo con las políticas y directrices establecidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, y de conformidad con la normatividad que regula la materia y se establece basado en la estructura organizacional que se tiene oficialmente en la E.S.E Hospital San Vicente de Paúl.

Un gran logro que obtuvimos en el año 2021, fue la Modernización Administrativa; la cual nos permitió actualizar la estructura orgánica y pasar de una planta global de 21 plazas a 109 (incluido trabajador oficial) y crear una nueva planta temporal de 47 empleos; tal como se observa a continuación:

Acuerdo 565, 22 de noviembre de 2024 (Estructura Orgánica)



En el primer nivel se encuentra la Gerencia con sus líneas de staff:

- Oficina de Auditoría Interna
- Oficina Asesora Planeación
- Oficina Asesora Jurídica (con funciones de juzgamiento)
- Profesional Especializado Control Interno Disciplinario (Instrucción)

En el segundo nivel se encuentran las Subgerencias:

- Subgerencia de Servicios de Salud
- Subgerencia Administrativa y Financiera

| | | |
|---|---|-------------------------|
|  E.S.E Hospital San Vicente de Paúl Caldas - Antioquia | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | Código: PL.GH-01 |
| | | Versión: 06 |
| | | Página 16 de 48 |

En el tercer nivel se encuentran las Direcciones:

- Dirección de Gestión Humana y Desarrollo Organizacional
- Dirección de Gobierno Digital, Tecnología e Información

Acuerdo 566, 22 de noviembre de 2024 (Planta de personal- Global y Permanente)

| N° de Plazas | Denominación del empleo | Código | Grado | Naturaleza del empleo | Nivel |
|----------------|---------------------------------------|--------|-------|-----------------------|-------------|
| Una (1) | Gerente de Empresa Social del Estado | 085 | 03 | PER | Directivo |
| Dos (2) | Subgerente | 090 | 02 | LNR | Directivo |
| Dos (2) | Director Técnico | 009 | 01 | LNR | Directivo |
| Una (1) | Jefe de Oficina | 006 | 01 | LNR | Directivo |
| Uno (1) | Jefe de Oficina Asesora de Jurídica | 115 | 01 | LNR | Asesor |
| Uno (1) | Jefe de Oficina Asesora de Planeación | 115 | 01 | LNR | Asesor |
| Dieciséis (16) | Médico General | 211 | 07 | CAR | Profesional |
| Una (1) | Profesional Especializado | 222 | 06 | CAR | Profesional |
| Una (1) | Profesional Especializado Área Salud | 242 | 06 | CAR | Profesional |
| Una (1) | Profesional Universitario Área Salud | 237 | 05 | CAR | Profesional |
| Dos (2) | Profesional Universitario Área Salud | 237 | 01 | CAR | Profesional |
| Una (1) | Profesional Universitario Área Salud | 237 | 04 | CAR | Profesional |
| Catorce (14) | Enfermero | 243 | 03 | CAR | Profesional |
| Una (1) | Enfermero | 243 | 03 | CAR | Profesional |
| Cuatro (4) | Profesional Universitario | 219 | 02 | CAR | Profesional |
| Una (1) | Profesional Universitario | 219 | 02 | LNR | Profesional |
| Una (1) | Profesional Especializado | 222 | 07 | CAR | Profesional |
| Una (1) | Tesorero General | 201 | 05 | LNR | Profesional |
| Cinco (5) | Técnico Administrativo | 367 | 01 | CAR | Técnico |
| Una (1) | Técnico Administrativo | 367 | 01 | CAR | Técnico |
| Cuatro (4) | Auxiliar Administrativo | 407 | 03 | CAR | Asistencial |
| Una (1) | Auxiliar Administrativo | 407 | 03 | CAR | Asistencial |
| Tres (3) | Auxiliar Administrativo | 407 | 02 | CAR | Asistencial |
| Cuarenta (40) | Auxiliar Área Salud | 412 | 06 | CAR | Asistencial |
| Dos (2) | Secretario | 440 | 05 | CAR | Asistencial |

| | | |
|---|---|-------------------------|
|  E.S.E Hospital San Vicente de Paúl Caldas - Antioquia | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | Código: PL.GH-01 |
| | | Versión: 06 |
| | | Página 17 de 48 |

**Ciento ocho
(108)**

Planta de Personal de Trabajadores Oficiales

| | | | | | |
|---------|--------------------|-----|----|------------------|-------------|
| Uno (1) | Trabajador oficial | 480 | 01 | TRAB. OFICIAL | Asistencial |
|---------|--------------------|-----|----|------------------|-------------|

Acuerdo 575, 3 de diciembre de 2024

| NIVEL | DENOMINACIÓN | N° CARGOS | TOTAL X NIVEL |
|-------------|--|-----------|---------------|
| PROFESIONAL | MÉDICO GENERAL | 5 | 15 |
| | ENFERMERO | 5 | |
| | PROFESIONAL UNIVERSITARIO ÁREA DE LA SALUD | 3 | |
| | ODONTÓLOGO | 2 | |
| TÉCNICO | TÉCNICO ADMINISTRATIVO | 4 | 4 |
| ASISTENCIAL | AUXILIAR ÁREA DE LA SALUD (ENFERMERIA) | 25 | 28 |
| | AUXILIAR ÁREA DE LA SALUD (HIGIENISTA) | 1 | |
| | AUXILIAR ÁREA DE LA SALUD (CONSULTORIO ODONTOLÓGICO) | 2 | |
| | | 47 | |

Para este ejercicio, se establecerán las vacantes de empleos de la planta global, en los cuales se incluyen los de carrera administrativa, periodo fijo y libre nombramiento y remoción, que se encuentran en vacancia definitiva y temporal al 31 de diciembre de 2024.

7.2.1 Clasificación de los empleos según la naturaleza de las funciones

Según la naturaleza general de las funciones, competencias y requisitos exigidos en el manual de funciones y competencias adoptado en la E.S.E Hospital San Vicente de Paúl; los empleos se distribuyen por niveles jerárquicos y se encuentran descritos no sólo en el Acuerdo 566 del 22 de noviembre de 2024, por el cual se establece la planta de personal sino también en el Acuerdo 567 del 22 de agosto de 2024 por el cual se ajusta el manual específico de funciones y de competencias laborales, así:

7.2.1.1. Nivel Directivo: comprende los empleados a los cuales corresponden funciones de dirección general, de formulación de políticas y de adopción de planes, programas y proyectos para su ejecución.

| | | |
|---|---|-------------------------|
|  E.S.E Hospital San Vicente de Paúl Caldas - Antioquia | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | Código: PL.GH-01 |
| | | Versión: 06 |
| | | Página 18 de 48 |

7.2.1.2. Nivel Asesor: agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección territorial.

7.2.1.3. Nivel Profesional: agrupa los empleados cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que, según su complejidad y competencias exigidas, les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.

7.2.1.4. Nivel Técnico: comprende los empleados cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo; así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.

7.2.1.5. Nivel Asistencial: comprende los empleados cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y de orden administrativo complementarias de las tareas propias de los niveles superiores, y aquellas que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.

7.2.2 Reporte de empleos provistos y vacantes al 01 de enero de 2025

Al 01 de enero de 2025, la E.S.E Hospital San Vicente de Paúl de Caldas, cuenta con una planta de personal ocupada y distribuida de la siguiente manera:

| PLANTA DE PERSONAL | |
|----------------------------------|------------|
| TIPO DE NOMBRAMIENTO | CANT |
| Periodo Fijo | 2 |
| Libre Nombramiento y Remoción | 8 |
| Carrera Administrativa (Encargo) | 1 |
| Provisional | 93 |
| Trabajador Oficial | 1 |
| Vacantes Plazas | 4 |
| TOTAL | 109 |

Los 4 cargos vacantes se distribuyen, así:

| NIVEL | DENOMINACIÓN DEL CARGO | COD | GRADO | CANT | TIPO DE VACANCIA |
|-------------|---|-----|-------|------|---------------------|
| Profesional | Profesional Universitario Área de la Salud | 237 | 01 | 1 | Vacancia definitiva |

| | | |
|---|---|-------------------------|
|  E.S.E Hospital San Vicente de Paúl Caldas - Antioquia | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | Código: PL.GH-01 |
| | | Versión: 06 |
| | | Página 19 de 48 |

| | | | | | |
|-------------|----------------|-----|----|---|---------------------|
| Profesional | Enfermera | 243 | 03 | 1 | Vacancia definitiva |
| Profesional | Médico General | 211 | 07 | 1 | Vacancia definitiva |
| Asistencial | Secretaria | 440 | 05 | 1 | Vacancia temporal |

Según el artículo 2.2.5.2.1 se considera que un empleo está en vacante definitivamente por las siguientes causales:

- a) Declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción.
- b) Declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño de un empleado de carrera administrativa.
- c) Renuncia regularmente aceptada.
- d) Haber obtenido pensión de jubilación o vejez
- e) Invalidez absoluta.
- f) Edad de retiro forzoso.
- g) Destitución, como consecuencia de proceso disciplinario.
- h) Declaratoria de vacancia del empleo en el caso de abandono de este.
- i) Revocatoria del nombramiento por no acreditar los requisitos para el desempeño del empleo, de conformidad con el artículo 5 de la Ley 190 de 1995, y las normas que lo adicionen o modifiquen.
- j) Orden o decisión judicial.
- k) Muerte.
- l) Las demás que determinen la Constitución Política y las leyes.

7.2.3 Provisión de vacantes

Los empleos de periodo fijo, solamente aplica en la E.S.E Hospital San Vicente de Paul, para los cargos de Gerente Empresa Social del Estado y Jefe Oficina Auditoría Interna. Estos cargos son elegidos por la Gobernación de Antioquia a través de la meritocracia y la E.S.E, es notificada de su nombramiento y posesión.

Los empleos de libre nombramiento y remoción serán provistos por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo y de acuerdo con la Ley 909 de 2004.

| | | |
|---|--|-------------------------|
|  <p>E.S.E Hospital San Vicente de Paúl Caldas - Antioquia</p> | <p>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</p> | Código: PL.GH-01 |
| | | Versión: 06 |
| | | Página 20 de 48 |

Las vacantes definitivas en empleos de carrera se proveerán en periodo de prueba o en ascenso, con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito, de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004, Mientras se surte el proceso de selección, el empleo de carrera vacante de manera definitiva se proveerá transitoriamente a través de las figuras del encargo o del nombramiento provisional.

Los artículos 24 y 25 de la Ley 909 de 2004 y el Artículo 2.2.5.3.3. Del Decreto Nacional 648 de 2017, establecen el encargo como un derecho preferencial de los empleados de carrera administrativa, para proveer transitoriamente las vacancias definitivas o temporales. En tal sentido, los funcionarios en periodo de prueba, con nombramiento provisional o empleados de otra naturaleza, no pueden ser sujeto de encargo.

Igualmente, se debe dar cumplimiento con lo establecido en la circular 20161000000057 del 22 de Septiembre de 2016, Circular Externa № 006 de 2020 y la Circular Externa № 0016 de 2020 expedidas por la Comisión Nacional del Servicio Civil, principalmente en respetar el derecho de participación del concurso de méritos; así mismo en suministrar a la Comisión Nacional del Servicio Civil, la información de las vacantes definitivas de empleos de carrera para la conformación de la Oferta Pública, en adelanté OPEC a través del SIMO.

7.2.3.1 Empleos de carrera

La provisión de los empleos de carrera administrativa se realizará de acuerdo, al orden establecido en el artículo 2.2.5.3.2 del decreto 1083 de 2015, así:

- a) Con la persona que al momento de su retiro ostentaba derechos de carrera y cuyo reintegro haya sido ordenado por autoridad judicial.
- b) Por traslado del empleado con derechos de carrera que demuestre su condición de desplazado por razones de violencia en los términos de la Ley 387 de 1997, una vez impartida la orden por la Comisión Nacional del Servicio Civil.
- c) Con la persona de carrera administrativa a la cual se le haya suprimido el cargo y que hubiere optado por el derecho preferencial a ser reincorporado a empleos iguales o equivalentes, conforme con las reglas establecidas en el presente Decreto y de acuerdo con lo ordenado por la Comisión Nacional del Servicio Civil.
- d) Con la persona que al momento en que deba producirse el nombramiento ocupe el primer puesto en lista de elegibles para el empleo ofertado que fue objeto de convocatoria para la respectiva entidad.

| | | |
|---|---|-------------------------|
|  <p>E.S.E Hospital San Vicente de Paúl Caldas - Antioquia</p> | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | Código: PL.GH-01 |
| | | Versión: 06 |
| | | Página 21 de 48 |

Si agotadas las anteriores opciones no fuere posible la provisión del empleo deberá realizarse proceso de selección específico para la respectiva entidad.

Una vez provistos en período de prueba los empleos convocados a concurso con las listas de elegibles elaboradas como resultado de los procesos de selección, tales listas, durante su vigencia, sólo podrán ser utilizadas para proveer de manera específica las vacancias definitivas que se generen en los mismos empleos inicialmente provistos, con ocasión de la configuración para su titular de alguna de las causales de retiro del servicio consagradas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004.

Cuando la lista de elegibles elaborada como resultado de un proceso de selección esté conformada por un número menor de aspirantes al de empleos ofertados a proveer, la administración, antes de efectuar los respectivos nombramientos en período de prueba y retirar del servicio a los provisionales, deberá tener en cuenta el siguiente orden de protección generado por:

- 1) Enfermedad catastrófica o algún tipo de discapacidad.
- 2) Acreditar la condición de padre o madre cabeza de familia en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.
- 3) Ostentar la condición de pre pensionados en los términos señalados en normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.
- 4) Tener la condición de empleado amparado con fuero sindical.

7.2.3.2 Empleos de libre nombramiento y remoción

Los empleos de libre nombramiento y remoción serán provistos en forma definitiva por nombramiento ordinario, previo el cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del empleo y el procedimiento establecido en la Ley 909 de 2004 y/o las normas que la modifiquen o sustituyan. Además, están sujetos al cumplimiento de la Ley 581 de 2000 o Ley de Cuotas la cual establece la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de la Administración.

Frente al tema, la Corte Constitucional en Sentencia C-540/98, señaló:

“... los empleos del Estado son de carrera y la excepción los de libre nombramiento y remoción. De otra parte, la Constitución prevé los empleos públicos de libre nombramiento y remoción, cuya situación es completamente distinta a los de carrera, pues para éstos la vinculación, permanencia y retiro de sus cargos depende de la voluntad del empleador, quien goza de cierta discrecionalidad para decidir libremente sobre estos asuntos, siempre que no incurra en arbitrariedad por desviación de poder. A

| | | |
|---|---|-------------------------|
|  <p>E.S.E Hospital San Vicente de Paúl Caldas - Antioquia</p> | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | Código: PL.GH-01 |
| | | Versión: 06 |
| | | Página 22 de 48 |

diferencia de los empleos de carrera, en los de libre nombramiento y remoción el empleador tiene libertad para designar a personas que considera idóneas para la realización de ciertas funciones. Cuando no lo son, el Estado, que debe cumplir con sus fines de acuerdo con los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad (Art. 209 CP), autoriza al empleador para reemplazarlos por otras personas cuya capacidad, idoneidad y eficiencia se adecuen a los requerimientos institucionales.”

7.2.3.3 Empleos de periodo fijo

La Ley 1797 de 2016, dispuso sobre la elección de gerentes de las empresas sociales del Estado lo siguiente:

*“ARTÍCULO 20. Nombramiento de Gerentes o Directores de las Empresas Sociales del Estado. Los Gerentes o Directores de las Empresas Sociales del Estado del nivel territorial serán nombrados por el Jefe de la respectiva Entidad Territorial... **Los Gerentes o Directores de las Empresas Sociales del Estado serán nombrados para periodos institucionales de cuatro (4) años, el cual empezará con la posesión y culminará tres (3) meses después del inicio del periodo institucional del Presidente de la República, del Gobernador o del Alcalde.** Dentro de dicho periodo, sólo podrán ser retirados del cargo con fundamento en una evaluación insatisfactoria del plan de gestión, evaluación que se realizará en los términos establecidos en la Ley 1438 de 2011 y las normas reglamentarias, por destitución o por orden judicial.”*

En cuanto al jefe de control interno en las entidades de la Rama Ejecutiva del orden territorial será designado en la mitad de su periodo por el Gobernador o el Alcalde, según corresponda, para periodos de cuatro (4) años. Vale la pena enfatizar en que, por tratarse de empleos de periodo fijo, los gobiernos entrantes no podrán retirar a los Jefes que hoy se encuentren en ejercicio salvo por vencimiento de periodo.

7.2.3.4 Provisión de empleos por medio de concurso de méritos

Como resultado de la Modernización Administrativa realizada el 28 de mayo de 2021, la planta de personal de la planta global quedó con un total de 98 cargos entre niveles asistenciales, técnico y profesionales que deben ser provisto por concurso de méritos.

| | | |
|---|--|-------------------------|
|  <p>E.S.E Hospital San Vicente de Paúl Caldas - Antioquia</p> | <p>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</p> | Código: PL.GH-01 |
| | | Versión: 06 |
| | | Página 23 de 48 |

Para el 31 de diciembre de 2022, la E.S.E Hospital San Vicente de Paul contaba sólo con un (1) funcionario en carrera administrativa nombrado en el cargo de Secretario, en encargo como Técnico Administrativo.

Igualmente, durante el año 2022 se dio apertura al proceso de planeación de la convocatoria nacional a través de la Comisión Nacional de Servicio Civil; cargando un total de 97 vacantes distribuidas en 96 en concurso abierto y 1 en concurso por ascenso a través del aplicativo SIMO.

Una vez cargadas las OPEC y conforme a la circular de la CNSC en la cual establece un costo por proceso de \$3.731.700, la institución realiza análisis de la realidad financiera para el año 2022 y expide, inicialmente, CDP 1068 con fecha del 13 de septiembre de 2022 por valor de \$59.707.200 con el fin de proyectar el inicio del concurso con los 16 cupos de médicos generales, y dejando presupuestado los otros 81 cupos por valor de \$302.267.700 para el año 2023; igualmente la E.S.E trasladó dicho presupuesto para el año 2024, toda vez que la CNSC en el año 2023 no avanzó en el proceso de planeación y estamos a la espera de que dicha entidad retome el proceso.

Como se puede observar en el cronograma remitido por la CNSC el 5 de septiembre de 2022, se debían cumplir las siguientes actividades entre las partes:

- a) Cargue OPEC
- b) Remisión CDP con apropiación de recursos
- c) Pago de recursos apropiados
- d) Expedición por parte de la CNSC, del modelo de acuerdo y anexo del proceso
- e) Revisión y retroalimentación modelo de acuerdo y anexo
- f) Revisión de manuales de funciones y competencias vs OPEC
- g) Ajustes a acuerdo y proyecto definitivo
- h) Ajustes OPEC y finalización reporte empleos ascenso
- i) Presentación en sala acuerdo y anexo
- j) Divulgación
- k) Inscripciones
- l) Licitación de operador
- m) Ejecución del proceso de selección

| | | |
|---|---|-------------------------|
|  <p>E.S.E Hospital San Vicente de Paúl Caldas - Antioquia</p> | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | Código: PL.GH-01 |
| | | Versión: 06 |
| | | Página 24 de 48 |

7.2.4 Proyección por retiro por jubilación

Con base en la revisión realizada en el 2024, con respecto a los funcionarios con próximo cumplimiento de pensión de jubilación por vejez o retiro forzoso en la planta global, se había proyectado un total de 3 personas.

Las otras situaciones de retiro del servicio contempladas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004 no son predecibles, por lo cual serán vacantes que se den dentro del transcurrir de la anualidad propuesta y por tanto en aras de la prestación del servicio, se atenderán en su debido momento

7.2.5 Retiros generados

Para la vigencia 2024, en la planta global de cargos se presentaron 14 retiros, representados así:

| DENOMINACIÓN DE CARGO | MOTIVO | CANT |
|--|----------|------|
| Jefe Oficina Asesora Jurídica | Renuncia | 1 |
| Jefe Oficina Asesora de Planeación | Renuncia | 2 |
| Gerente | Renuncia | 1 |
| Profesional Universitario Area de la Salud | Renuncia | 1 |
| Director Técnico | Renuncia | 2 |
| Médico General | Renuncia | 4 |
| Profesional Universitario | Renuncia | 1 |
| Subgerente Servicios de Salud | Renuncia | 1 |
| Enfermero | Renuncia | 1 |

7.3 Plan de Previsión de Recursos Humanos

El proceso de planeación organizacional, que generalmente se dirige a definir los objetivos y metas para un determinado periodo de tiempo, debe complementarse con la identificación de los requerimientos cuantitativos y cualitativos de personal necesarios para su cumplimiento.

Un Plan de Previsión de Recursos Humanos es un instrumento de gestión del talento humano que permite contrastar los requerimientos de personal con la disponibilidad

| | | |
|---|---|-------------------------|
|  <p>E.S.E Hospital San Vicente de Paúl Caldas - Antioquia</p> | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | Código: PL.GH-01 |
| | | Versión: 06 |
| | | Página 25 de 48 |

interna que se tenga del mismo, a fin de adoptar las medidas necesarias para atender dichas solicitudes y así garantizar la continuidad en la prestación del servicio.

La E.S.E Hospital San Vicente de Paúl tiene como proyecto fundamental asegurar la selección del personal y mantener la cantidad y calidad de recursos humanos logrando la coordinación entre los procesos de administración de personal específicamente en la planeación, gestión del presupuesto y gestión de costos para lograr la suficiencia del recurso humano.

La E.S.E cuenta con una estructura orgánica y dos plantas de cargos, una global y temporal que dan respuesta a las necesidades de operación, la prestación del servicio de salud de mediana complejidad, con profesionales vinculados, escalas salariales definidas, actualización de vacantes. El estudio de la modernización administrativa, aprobado por la Junta Directiva el 28 de mayo de 2021; cuenta con todo el análisis de información asociada a: marco legal, análisis de capacidades y entornos, análisis financiero, estructura orgánica, organigrama funciones por dependencias, análisis de cargas de trabajo, en procesos misionales y de apoyo a la gestión, análisis de necesidades de servicio, análisis de la prestación del servicio, planta de cargos propuesta, manuales de funciones, estudio de salarios.

7.3.1 Análisis de la planta actual

La E.S.E. Hospital San Vicente de Paúl, cuenta con dos plantas de cargos que atiende los diferentes procesos, distribuidos por niveles jerárquicos basados en el Decreto 785 de 2005 (Directivo, Asesor, Profesional, Técnico y Asistencial), estructura que está regida por la Ley 909 de 2004.

Gracias a la modernización administrativa contamos con una planta global de 109 cargos y una planta temporal con 47 cargos que se solicita por periodos ante la Junta Directiva.

➤ **Planta Global y Permanente**

| NIVEL | DENOMINACIÓN | CÓD | GRADO | N° CARGOS | DEPENDENCIA |
|----------------------|--------------------------------------|-----|-------|-----------|-----------------------------------|
| DIRECTIVO (6) | Gerente de empresa social del estado | 085 | 03 | 1 | Gerencia |
| | Subgerente | 090 | 02 | 1 | Subgerencia de servicios de salud |



| | | | | | |
|--|------------------|-----|----|---|---|
| | Subgerente | 090 | 02 | 1 | Subgerencia administrativa y financiera |
| | Jefe de oficina | 006 | 01 | 1 | Oficina de auditoría interna |
| | Director técnico | 009 | 01 | 1 | Dirección de gestión humana y desarrollo organizacional |
| | Director técnico | 009 | 01 | 1 | Dirección de gobierno digital, tecnología e información |

| NIVEL | DENOMINACIÓN | CÓD | GRADO | N° CARGOS | DEPENDENCIA |
|-----------------------|-------------------------|-----|-------|-----------|-------------------------------|
| ASESOR (2) | Jefe de oficina asesora | 115 | 01 | 1 | Oficina asesora jurídica |
| | Jefe de oficina asesora | 115 | 01 | 1 | Oficina asesora de planeación |

| NIVEL | DENOMINACIÓN | CÓD | GRADO | N° CARGOS | DEPENDENCIA |
|-------------------------|--|-----|-------|-----------|---|
| PROFESIONAL (44) | Médico general | 211 | 07 | 14 | Subgerencia de servicios de salud |
| | Médico general (1er. empleo) | 211 | 07 | 2 | Subgerencia de servicios de salud |
| | Profesional especializado área de la salud | 242 | 06 | 1 | Subgerencia de servicios de salud |
| | Profesional especializado | 222 | 06 | 1 | Subgerencia administrativa y financiera |
| | Tesorero general | 201 | 05 | 1 | Subgerencia administrativa y financiera |
| | Profesional universitario área de la salud | 237 | 05 | 1 | Subgerencia de servicios de salud |
| | Profesional universitario | 219 | 05 | 1 | Dirección de gobierno digital, tecnología e información |
| | Profesional universitario área de la salud | 237 | 04 | 1 | Oficina asesora de planeación |
| | Enfermero | 243 | 03 | 12 | Subgerencia de servicios de salud |



| | | | | | |
|--------------------|--|------------|--------------|------------------|---|
| | Enfermero | 243 | 03 | 1 | Subgerencia de servicios de salud |
| | Enfermero (1er empleo) | 243 | 03 | 2 | Subgerencia de servicios de salud |
| | Profesional universitario | 219 | 02 | 1 | Gerencia |
| | Profesional universitario | 219 | 02 | 1 | Oficina asesora de planeación |
| | Profesional Especializado CD | 222 | 07 | 1 | Gerencia |
| | Profesional universitario | 219 | 02 | 1 | Subgerencia administrativa y financiera |
| | Profesional universitario | 219 | 02 | 1 | Subgerencia administrativa y financiera |
| | Profesional universitario área de la salud | 237 | 01 | 2 | Subgerencia de servicios de salud |
| NIVEL | DENOMINACIÓN | CÓD | GRADO | N° CARGOS | DEPENDENCIA |
| Técnico (6) | Técnico administrativo | 367 | 01 | 3 | Donde se ubique el empleo |
| | Técnico administrativo | 367 | 01 | 1 | Donde se ubique el empleo |
| | Técnico administrativo (1er.empleo) | 367 | 01 | 1 | Subgerencia administrativa y financiera |
| | Técnico administrativo (1er.empleo) | 367 | 01 | 1 | Subgerencia administrativa y financiera |

| NIVEL | DENOMINACIÓN | CÓD | GRADO | N° CARGOS | DEPENDENCIA |
|-------------------------|---------------------------|------------|--------------|------------------|---|
| Asistencial (50) | Auxiliar área de la salud | 412 | 06 | 37 | Subgerencia de servicios de salud |
| | Auxiliar área de la salud | 412 | 06 | 3 | Subgerencia de servicios de salud |
| | Secretario | 440 | 05 | 2 | Subgerencias |
| | Auxiliar administrativo | 407 | 03 | 4 | Subgerencia administrativa y financiera |
| | Auxiliar administrativo | 407 | 03 | 1 | Subgerencia administrativa y financiera |

| | | | | |
|---|---|--|--|-------------------------|
|  E.S.E Hospital San Vicente de Paúl Caldas - Antioquia | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | | | Código: PL.GH-01 |
| | | | | Versión: 06 |
| | | | | Página 28 de 48 |

| | | | | | |
|-------------------------------|-------------------------|-----|----|---|---|
| | Auxiliar administrativo | 407 | 02 | 3 | Subgerencia administrativa y financiera |
| Trabajador oficial (1) | | | | | |

➤ **Planta Temporal**

| N° CARGOS | DENOMINACIÓN | COD | GRADO | NIVEL |
|------------------------------|--|-----|-------|-------------|
| 5 | Médico general | 211 | 07 | Profesional |
| 5 | Enfermero | 243 | 03 | Profesional |
| 1 | Profesional universitario área de la salud | 237 | 03 | Profesional |
| 2 | Odontólogo | 214 | 03 | Profesional |
| 2 | Profesional universitario área de la salud | 237 | 01 | Profesional |
| 4 | Técnico administrativo | 323 | 01 | Técnico |
| 25 | Auxiliar área de la salud | 412 | 06 | Asistencial |
| 1 | Auxiliar área de la salud | 412 | 04 | Asistencial |
| 2 | Auxiliar área de la salud | 412 | 02 | Asistencial |
| Cuarenta y siete (47) | | | | |

Es importante aclarar, que al ser un hospital de mediana complejidad; las diferentes especialidades son contratadas con empresas con talento humano competente e idóneo; así como el apoyo administrativo y asistencial.

7.3.2 Análisis de necesidades de personal

Consiste en el ejercicio que debe hacer la E. S. E para definir la cantidad y calidad de las personas que requiere para desarrollar sus planes, programas y proyectos.

Este análisis de necesidades pretende establecer las razones por las cuales se requiere este personal, ya sea porque se presentan deficiencias en la capacitación de los funcionarios vinculados, se requiera mayor experiencia y/o competencias para realizar determinado trabajo, o simplemente porque las cargas laborales o el estándar del sector salud así lo reclaman.

Para realizar este ejercicio las entidades pueden utilizar métodos cualitativos o cuantitativos (cargas de trabajo). Los primeros se basan en la habilidad, experiencia o

| | | |
|---|--|-------------------------|
|  <p>E.S.E Hospital San Vicente de Paúl Caldas - Antioquia</p> | <p>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</p> | Código: PL.GH-01 |
| | | Versión: 06 |
| | | Página 29 de 48 |

intuición de las personas que tienen a cargo la responsabilidad de determinar las necesidades de personal y los segundos, se basan en operaciones matemáticas o estadísticas.

Para la elaboración del diagnóstico se deberá tener en cuenta:

- ✓ Las políticas institucionales
- ✓ Los planes de acción de cada área y proyectos.
- ✓ Las funciones y responsabilidades de cada área
- ✓ La planta de cargos del Hospital.
- ✓ La identificación de las necesidades de personal por cada área.
- ✓ Estándar de personal propio del sector.

El análisis de estándar mínimo de la E.S.E se encuentra en uno de los documentos de la modernización administrativa; sin embargo el Director Técnico de Gestión Humana, en compañía de la Gerencia y demás directivos determinarán las necesidades globales de la E.S.E., y como resultado del cálculo del número de empleos necesarios para atender las funciones y responsabilidades se pueden identificar requerimientos superiores a los empleos aprobados oficialmente en las plantas de personal; todo soportado en los diferentes servicios que presta la E.S.E (oferta y demanda), los contratos interadministrativos y el presupuesto.

7.3.3 Análisis presupuestal

Para la vigencia 2025, en el mes de diciembre 2024 se proyectó el presupuesto para las dos plantas, global y temporal, conforme a los lineamientos de la Gobernación de Antioquia, analizando los criterios legales y las obligaciones en materia de elementos salariales, prestaciones sociales y seguridad social integral.

Igualmente, la E.S.E cuenta con presupuesto para desarrollar contratos por procesos y de recurso humano tanto especialista, de apoyo administrativo y asistencial.

7.3.4 Medidas de cobertura

Identificando requerimientos y analizando la disponibilidad interna de personal, el Director Técnico de Gestión Humana y Desarrollo Organizacional podrá detectar situaciones tales como:

- a) Que la E.S.E presente déficit de personal al no contar con el número adecuado de funcionarios en determinadas plazas.

| | | |
|---|---|-------------------------|
|  <p>E.S.E Hospital San Vicente de Paúl Caldas - Antioquia</p> | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | Código: PL.GH-01 |
| | | Versión: 06 |
| | | Página 30 de 48 |

- b) Que el déficit obedezca a que los funcionarios que conforman la planta de personal no tengan las habilidades y conocimientos requeridos.
- c) Situaciones administrativas que impliquen reemplazos por la cobertura del servicio

Las conclusiones del ejercicio deben ser presentadas oportunamente al comité directivo, por cuanto a partir de ellas se definen las alternativas para atender las situaciones detectadas. Se deben adoptar medidas de cobertura, las cuales pueden ser tanto internas como externas. Sin embargo, se deben privilegiar las medidas internas frente a las externas, por cuanto lo que se pretende es potenciar al máximo el recurso humano existente lo cual redundará en mejorar la eficiencia y en mejores oportunidades de desarrollo del personal.

La Ley 909 de 2004 establece una serie de orientaciones en materia de carrera administrativa y de empleo público a las cuales se deben ceñir las entidades públicas al momento de definir tanto las medidas internas como externas, con las cuales atenderá las situaciones presentadas.

7.3.4.1 Medidas internas

En caso de déficit de personal, la E.S.E podrá acudir a fuentes internas para suplir algunas de sus necesidades utilizando los recursos humanos existentes a través de procesos como:

- ✓ Capacitación y desarrollo
- ✓ Reubicación de personal.
- ✓ Manejo de situaciones administrativas, entre ellas:
 - Encargos: medida utilizada cuando existe la posibilidad de nombrar a un funcionario de carrera en un cargo superior mientras se surte el proceso de provisión definitiva.
 - Comisiones: para el desempeño de cargos de libre nombramiento y remoción.
 - Creación de un cargo dentro de la planta de personal previo estudio técnico.

7.3.4.2 Medidas Externas

Para suplir las necesidades que no se puedan atender a través de las medidas internas, la E.S.E deberá acudir a fuentes externas con el ingreso de nuevas personas surtiendo los procesos de selección previstos en la Ley o por contratación:

- Nombramiento carrera administrativa
- Nombramientos provisionales o temporal

| | | |
|---|--|-------------------------|
|  <p>E.S.E Hospital San Vicente de Paúl Caldas - Antioquia</p> | <p>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</p> | Código: PL.GH-01 |
| | | Versión: 06 |
| | | Página 31 de 48 |

- Contratación a través de outsourcing.

Para realizar los procesos de selección es muy importante que el proceso de Gestión Humana tenga datos actualizados sobre el número de plazas vacantes definidas para proveer y la proyección para vacantes futuras.

7.3.5 Estimación de costos y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado

Se analiza anualmente el recurso humano existente teniendo en cuenta las diferentes modalidades de contratación (Vinculados, Planta de cargos, Prestación de servicios, tercerizados), cambios en la organización, legislación vigente, carga laboral, reubicación de personal, posibles incapacidades.

Se revisa y analiza el plan de desarrollo, plan de acción, portafolio de servicios, contratación con proyección al año siguiente, la disponibilidad de recursos financieros y las solicitudes de recurso humano realizadas por los líderes de los procesos.

Se realiza anualmente la proyección de los costos asociados al recurso humano, así como de la nómina de esta, con el fin de consolidar el presupuesto y estimar los valores asociados, para garantizar la continua prestación del servicio y el financiamiento de la planta de personal de la E.S.E Hospital San Vicente de Paúl.

Se responde a las solicitudes de recurso humano teniendo en cuenta el análisis del costo-beneficio, dejando constancia por escrito de la justificación de la decisión tomada, en las actas de reunión del comité directivo.



Tabla de salarios 2024

| PLANTA GLOBAL | | | | | | | |
|-----------------|--|--------|-------|------------|------------|------------------------|---|
| NIVEL | DENOMINACION | CÓDIGO | GRADO | No. CARGOS | ABMS 2024 | NATURALEZ A DEL EMPLEO | DEPENDENCIA |
| DIRECTIVO | GERENTE EMPRESA SOCIAL DEL ESTAD | 085 | 03 | 1 | 15.212.129 | PER | GERENCIA |
| | SUBGERENTE | 090 | 02 | 1 | 10.044.530 | LNR | SUBGERENCIA DE SERVICIOS DE SALUD |
| | SUBGERENTE | 090 | 02 | 1 | 10.044.530 | LNR | SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA |
| | JEFE DE OFICINA | 006 | 01 | 1 | 8.128.343 | PER | OFICINA DE AUDITORIA INTERNA |
| | DIRECTOR TÉCNICO | 009 | 01 | 1 | 8.128.343 | LNR | DIRECCION DE GESTION HUAMA Y DESARROLLO ORGANIZACIONAL |
| | DIRECTOR TÉCNICO | 009 | 01 | 1 | 8.128.343 | LNR | DIRECCION DE GOBIERNAO DIGITAL TECNOLOGIA E INFORMACIÓN |
| ASESOR | JEFE DE OFICINA ASESORA | 115 | 01 | 1 | 9.086.436 | LNR | OFICINA ASESORA JURÍDICA |
| | JEFE DE OFICINA ASESORA | 115 | 01 | 1 | 9.086.436 | LNR | OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN |
| PROFESIONA | MEDICO GENERAL | 211 | 07 | 16 | 7.077.097 | CAR | SUBGERENCIA DE SERVICIOS DE SALUD |
| | PROFESIONAL ESP. AREA DE LA SALUD | 242 | 06 | 1 | 7.031.171 | CAR | SUBGERENCIA DE SERVICIOS DE SALUD |
| | PROFESIONAL ESPECIALIZADO | 222 | 06 | 1 | 7.031.171 | CAR | SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA |
| | TESORERO GENERAL | 201 | 05 | 1 | 5.870.879 | LNR | SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA |
| | PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA DE LA SALUD | 237 | 05 | 1 | 5.780.879 | CAR | SUBGERENCIA DE SERVICIOS DE SALUD |
| | PROFESIONAL UNIVERSITARIO | 219 | 05 | 1 | 5.780.879 | CAR | DIRECCION DE GOBIERNAO DIGITAL TECNOLOGIA E INFORMACIÓN |
| | PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA DE LA SALUD | 237 | 04 | 1 | 5.079.750 | CAR | SUBGERENCIA DE SERVICIOS DE SALUD |
| | ENFERMERO | 243 | 03 | 15 | 4.752.215 | CAR | SUBGERENCIA DE SERVICIOS DE SALUD |
| | PROFESIONAL UNIVERSITARIO | 219 | 02 | 1 | 4.595.836 | CAR | GERENCIA |
| | PROFESIONAL UNIVERSITARIO | 219 | 02 | 1 | 4.595.836 | CAR | OFICINA ASESORA DE PLANEACIÓN |
| | PROFESIONAL UNIVERSITARIO | 219 | 02 | 1 | 4.595.836 | CAR | OFICINA ASESORA JURÍDICA |
| | PROFESIONAL UNIVERSITARIO | 219 | 02 | 1 | 4.595.836 | CAR | SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA |
| | PROFESIONAL UNIVERSITARIO | 219 | 02 | 1 | 4.595.836 | CAR | SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA |
| | PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA DE LA SALUD | 237 | 01 | 2 | 3.823.084 | CAR | SUBGERENCIA DE SERVICIOS DE SALUD |
| TECNICO | TECNICO ADMINISTRATIVO | 367 | 01 | 6 | 2.887.337 | CAR | DONDE SE UBIQUE EL EMPLEO |
| ASISTENCIAL | AUXILIAR AREA DE LA SALUD | 412 | 06 | 40 | 2.624.376 | CAR | SUBGERENCIA DE SERVICIOS DE SALUD |
| | SECRETARIA | 440 | 05 | 2 | 2.469.163 | CAR | SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA |
| | AUXILIAR ADMINISTRATIVO | 407 | 03 | 5 | 2.214.585 | CAR | SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA |
| | AUXILIAR ADMINISTRATIVO | 407 | 02 | 3 | 2.095.725 | CAR | SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA |
| | TRABAJADOR OFICIAL | 480 | 01 | 1 | 2.050.170 | TRABAJADOR OFICIAL | SUBGERENCIA DE SERVICIOS DE SALUD |
| PLANTA TEMPORAL | | | | | | | |
| NIVEL | DENOMINACION | CÓDIGO | GRADO | No. CARGOS | ABMS 2024 | NATURALEZ A DEL EMPLEO | DEPENDENCIA |
| PROFESIONA | MEDICO | 211 | 07 | 5 | 7.077.097 | TEM | SUBGERENCIA DE SERVICIOS DE SALUD |
| | ENFERMERO | 243 | 03 | 5 | 4.752.215 | TEM | SUBGERENCIA DE SERVICIOS DE SALUD |
| | ODONTOLOGO | 214 | 03 | 2 | 4.752.215 | TEM | SUBGERENCIA DE SERVICIOS DE SALUD |
| | PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA DE LA SALUD | 237 | 03 | 1 | 4.752.215 | TEM | SUBGERENCIA DE SERVICIOS DE SALUD |
| | PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA DE LA SALUD | 237 | 01 | 2 | 3.823.084 | TEM | SUBGERENCIA DE SERVICIOS DE SALUD |
| TECNICO | TECNICO AREA DE LA SALUD | 323 | 01 | 4 | 2.887.337 | TEM | SUBGERENCIA DE SERVICIOS DE SALUD |
| ASISTENCIAL | AUXILIAR DE LA SALUD | 412 | 06 | 25 | 2.324.378 | TEM | SUBGERENCIA DE SERVICIOS DE SALUD |
| | AUXILIAR DE LA SALUD | 412 | 04 | 1 | 2.372.306 | TEM | SUBGERENCIA DE SERVICIOS DE SALUD |
| | AUXILIAR DE LA SALUD | 412 | 02 | 2 | 2.095.725 | TEM | SUBGERENCIA DE SERVICIOS DE SALUD |

7.4 Plan Institucional De Capacitación (PIC)

El Plan Institucional de Capacitación, tiene como principal insumo las políticas de gestión y desempeño incorporadas en el MIPG, actualizado mediante el Decreto 1499 de 2017 de obligatorio cumplimiento para todas las entidades territoriales y tiene su fundamento en los lineamientos conceptuales del Plan Nacional de Formación y Capacitación para el

| | | |
|---|---|-------------------------|
|  <p>E.S.E Hospital San Vicente de Paúl Caldas - Antioquia</p> | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | Código: PL.GH-01 |
| | | Versión: 06 |
| | | Página 33 de 48 |

Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público, emitido el 24 de abril de 2017 mediante Resolución 390 del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP y la Escuela Superior de Administración Pública ESAP.

En este nuevo esquema, la capacitación es presentada como movilizadora de cambios institucionales, donde la capacidad de innovar, retener y transferir conocimientos, así como la optimización de recursos y maximización de beneficios de forma eficiente y transparente, son los principales propósitos.

Igualmente, el aprendizaje organizacional, el uso de metodologías pedagógicas diferentes y la adopción de mecanismos de seguimiento y evaluación, son aportes del nuevo esquema.

En la E.S.E Hospital San Vicente de Paúl, el PIC parte del reconocimiento del Talento Humano como el activo más importante de la gestión institucional y por ello el foco se concentrará en identificar, fortalecer y mantener los conocimientos, el desarrollo de habilidades y la formación de valores y actitudes para la optimización del desempeño laboral y el fortalecimiento de la cultura organizacional; para así, responder de manera eficaz y eficiente al cumplimiento de la misión y de los objetivos de la institución; a través de actividades de capacitación y formación, inducción, reinducción y entrenamiento propendiendo integralmente a la mejora continua.

7.4.1. Principios rectores

- La capacitación deberá basarse en los siguientes principios de acuerdo con lo estipulado en el Decreto 1567 de 1998:
 - **Complementariedad.** La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.
 - **Integralidad.** La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y el aprendizaje organizacional.
 - **Objetividad.** La formulación de políticas, planes y programas de capacitación debe ser la respuesta a diagnósticos de necesidades de capacitación previamente realizados utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.

| | | |
|---|---|-------------------------|
|  <p>E.S.E Hospital San Vicente de Paúl Caldas - Antioquia</p> | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | Código: PL.GH-01 |
| | | Versión: 06 |
| | | Página 34 de 48 |

- **Participación.** Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación de los empleados.
- **Prevalencia del Interés de la Organización.** Las políticas y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.
- **Integración a la Carrera Administrativa.** La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedentes en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.
- **Prelación de los Empleados de Carrera.** Para aquellos casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiera más allá del mediano plazo, tendrá prelación los empleados de carrera. Los empleados vinculados mediante nombramiento provisional, dada la temporalidad de su vinculación, sólo se beneficiarán de los programas de inducción y de la modalidad de entrenamiento en el puesto de trabajo.
- **Economía.** En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.
- **Énfasis en la Práctica.** La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos de la entidad.
- **Continuidad.** Especialmente en aquellos programas y actividades que por estar dirigidos a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones a largo plazo.

7.4.2. Lineamientos conceptuales y pedagógicos

7.4.2.1. Conceptuales

- La Profesionalización del Empleo Público: Este proceso es independiente al nivel jerárquico del servidor y en ese sentido, la profesionalización estrecha las brechas que puedan existir entre los conocimientos anteriores que tenga el servidor y las capacidades y conocimientos puntuales que requiera en el ejercicio de su cargo. Para alcanzar esta profesionalización es necesario garantizar que los empleados públicos posean una serie de atributos como el mérito, la vocación de servicio, responsabilidad, eficacia y honestidad de manera que se logre una administración efectiva.
- Desarrollo de Competencias laborales: son aquellas capacidades que una persona debe tener para desempeñar (en diferentes contextos y con base en requerimientos y resultados esperados) las funciones inherentes a determinado empleo. Estas

| | | |
|---|---|-------------------------|
|  <p>E.S.E Hospital San Vicente de Paúl Caldas - Antioquia</p> | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | Código: PL.GH-01 |
| | | Versión: 06 |
| | | Página 35 de 48 |

capacidades son el conjunto de conocimientos, habilidades, valores, entre otros que debe poseer y demostrar el empleado público. La gestión del talento humano por competencias busca identificar y desarrollar esas capacidades claves que garantizan la eficiencia organizacional.

- Enfoque de la formación basada en competencias: “Se es competente solo si se es capaz de resolver un problema aplicando un saber, con una conducta asociada adecuada y con la ejecución de unos procedimientos requeridos en un contexto específico”.

7.4.2.2. Líneas de acción para enmarcar el PIC a MIPG

El 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.

De acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público, 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.

- Eje Gobernanza para la Paz: La Gobernanza para la paz les ofrece a los servidores públicos un referente sobre cómo deben ser las interacciones con los ciudadanos, en el marco de la construcción de la convivencia pacífica y de superación del conflicto. En este sentido, los servidores orientan su gestión con un enfoque de derechos.
- Eje Gestión del Conocimiento: Responde a la necesidad de desarrollar en los servidores las capacidades orientadas al mejoramiento continuo de la gestión pública, mediante el reconocimiento de los procesos que viven todas las entidades públicas para generar, sistematizar y transferir información necesaria para responder a los retos y a las necesidades que presente el entorno.
- Eje Creación de Valor: Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano.

| | | |
|---|--|-------------------------|
|  <p>E.S.E Hospital San Vicente de Paúl Caldas - Antioquia</p> | <p>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</p> | Código: PL.GH-01 |
| | | Versión: 06 |
| | | Página 36 de 48 |

7.4.3. Modalidades de capacitación

- Técnico – Científica: corresponde a todas aquellas capacitaciones relacionadas con temas propios del área asistencial, dirigidas al mejoramiento del puesto del trabajo, las habilidades de los funcionarios y por ende la prestación de los servicios de salud.
- Técnico – Administrativa: corresponde a todas aquellas capacitaciones relacionadas con temas del área administrativa para el mejoramiento del desempeño del cargo y que sirven de apoyo en la prestación de los servicios de salud.
- Humana: están dirigidas a todo el personal de la E.S.E sin importar el perfil del cargo 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.

7.4.4. Implementación del PIC

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) es un 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 laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidos en una entidad.

En el diseño del Plan Institucional de Capacitación PIC, se siguen las etapas tradicionales de: diagnóstico, programación, ejecución y evaluación, se debe elaborar bajo la orientación del área de gestión humana, además debe contar con la participación de las diferentes áreas de la E.S.E involucrando tanto a líderes como a grupos de empleados.

7.4.4.1. Diagnóstico

Esta actividad se ejecuta con el fin de reconocer, analizar y evaluar las necesidades en materia de capacitación desde el SER, SABER y HACER, que tengan los diferentes funcionarios de acuerdo con las competencias del cargo; es importante identificar las necesidades en materia de normatividad legal, lineamientos impartidos por entes de control, requisitos de habilitación y otros asociados del sector público y salud; igualmente pueden ser resultado de:

- Plan de Desarrollo Institucional
- Requerimientos específicos de líderes de acuerdo con necesidades individuales, de equipo y organizacionales.

| | | |
|---|---|-------------------------|
|  <p>E.S.E Hospital San Vicente de Paúl Caldas - Antioquia</p> | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | Código: PL.GH-01 |
| | | Versión: 06 |
| | | Página 37 de 48 |

- Resultados de evaluación de clima laboral.
- Resultados de evaluación de riesgo psicosocial.
- Ampliación de temas de entrenamiento.
- Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Cambios tecnológicos (software y hardware).
- Resultados de evaluación de desempeño anual.
- Creación o actualización de documentos de planeación y calidad.
- Socializaciones y adherencia a guías.
- Recurrencia de quejas y reclamos en la prestación del servicio.
- Resultado del plan de capacitación, vigencia anterior.
- Resultado de procesos (Auditorías internas o externas, específicas de cada proceso) o institucional (Basado en el plan integral de mejoramiento de los estándares de acreditación)
- Planes de mejoramiento.
- Convenios interinstitucionales.
- Entre otros.

7.4.4.2. Programación

Para la elaboración del programa se deberá priorizar las temáticas de acuerdo con el diagnóstico realizado y el presupuesto que tenga la E.S.E para la vigencia 2025. Igualmente, la búsqueda de aliados estratégicos que oferten servicios académicos de calidad como los convenios docencia servicio, convenios interinstitucionales, caja de compensación, SENA, ARL, entre otras.

El Director de Gestión Humana valida a nivel general la información recibida por los funcionarios, líderes y comités de apoyo y gestión y consolida en el formato respectivo. Identificando y analizando la información para así determinar los temas transversales, cobertura, distribución y número de temas por mes, costo y financiación, proveedores y formadores (internos y externos), entre otros. En el programa de capacitación, se deben incluir las programaciones de reinducciones y entrenamientos a los cargos.

Este plan deberá ser socializado y estar aprobado por el comité de capacitación, el cual se encuentra inmerso en el comité de gestión y desempeño.

| | | |
|---|--|-------------------------|
|  <p>E.S.E Hospital San Vicente de Paúl Caldas - Antioquia</p> | <p>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</p> | Código: PL.GH-01 |
| | | Versión: 06 |
| | | Página 38 de 48 |

7.4.4.3. Desarrollo

El Director de Gestión Humana en conjunto con los líderes de procesos, desarrollarán las temáticas de acuerdo con la programación anual y validarán el contenido, calidad del formador y metodologías.

Así mismo, todo proyecto o capacitación que requiera presupuesto debe ser aprobado por parte del Comité de capacitación, de acuerdo con los recursos asignados para cada vigencia.

Las capacitaciones no tienen fechas específicas de realización dada la naturaleza de la institución, se identifica por mes las actividades y se debe tener en cuenta disponibilidad de horarios tanto del personal como de las instituciones que prestarán sus servicios, de ser necesarios.

Todo programa es una proyección, es un proceso continuo y cíclico, por lo cual durante la vigencia podrán adicionarse temas, realizar cambios en los meses de ejecución, impacto, entre otros.

Durante el desarrollo de las capacitaciones, los líderes encargados deberán entregar las memorias con el fin iniciar la construcción de la Biblioteca del Conocimiento, para así dejar a disposición la información para futuras necesidades y multiplicar de esta manera, el conocimiento.

7.4.4.4. Evaluación

Esta fase permite verificar, el impacto de la formación y capacitación en los funcionarios, posibilita medir los resultados organizacionales y sirve como retroalimentación para realizar los ajustes necesarios.

La evaluación de la capacitación no es una etapa al final de la ejecución del plan, sino que es una acción que acompaña el diseño, la ejecución y los resultados del PIC. Existirán varios métodos para evaluar la eficacia del proceso de aprendizaje y dependerá de la intensidad horaria y temática de la capacitación, como evaluaciones escritas, observaciones directas en puesto de trabajo, evaluación de impacto que se aplica al líder y un par que haya recibido la capacitación, estructuración y multiplicación del conocimiento, entre otras. Igualmente, se revisará la calidad de la actividad y se dejará el respectivo registro de asistencia.

| | | |
|---|---|-------------------------|
|  <p>E.S.E Hospital San Vicente de Paúl Caldas - Antioquia</p> | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | Código: PL.GH-01 |
| | | Versión: 06 |
| | | Página 39 de 48 |

El Director de Gestión Humana, evaluará periódicamente el programa, revisando y analizando los datos que resulten de las capacitaciones programadas y ejecutadas, cantidad de personal impactado, temáticas desarrolladas, entre otros.

7.4.5. Presupuesto

De acuerdo con las necesidades detectadas en la institución y para dar respuesta al PIC, se estableció un presupuesto para capacitación de \$145.624.876 (ciento cuarenta y cinco millones seiscientos veinte cuatro mil ochocientos setenta y seis pesos).

7.5 Plan De Bienestar e Incentivos

La E.S.E Hospital San Vicente de Paúl, en cumplimiento con los lineamientos establecidos para la Gestión del Talento Humano, desarrolla el programa de bienestar e incentivos, el cual está creado y pensado para satisfacer el ciclo de vida laboral de los servidores (ingreso, desarrollo y retiro), teniendo en cuenta los componentes básicos, sugeridos por la Ruta de la Felicidad, creada por el DAFP.

Estos componentes contienen las siguientes temáticas.

| EJE | Contenidos en el Plan de Bienestar e Incentivos |
|-------------------------------|---|
| Equilibrio psicosocial | El eje de equilibrio psicosocial busca garantizar la armonía entre el trabajo y la vida personal de los colaboradores, promoviendo un entorno de apoyo y cohesión social. Se fomentarán actividades que fortalezcan las relaciones interpersonales, la comunicación efectiva y el trabajo en equipo, creando espacios de integración, recreación y reconocimiento. Además, se ofrecerán herramientas para gestionar las demandas laborales y personales, impulsando la creación de redes de apoyo y la promoción de los valores institucionales. Todo esto con el objetivo de mejorar la satisfacción laboral, reducir el estrés y promover un entorno de trabajo saludable y equilibrado. |
| Salud Mental | El eje de salud mental se centra en promover el bienestar emocional y psicológico de todo el personal, reconociendo los altos niveles de estrés que enfrentan en su labor diaria. Se implementarán estrategias de prevención y manejo del estrés, con programas de sensibilización, capacitación y apoyo psicológico individual y grupal. Además, se fomentará un ambiente laboral saludable a través de actividades de autocuidado y espacios de acompañamiento emocional, con el objetivo de fortalecer la resiliencia, mejorar la calidad de vida laboral y asegurar un servicio de salud de calidad tanto para los pacientes como para los profesionales. |
| Buen trato e Inclusión | El eje de Buen Trato e Inclusión se enfoca en la construcción de un ambiente laboral respetuoso, equitativo y libre de discriminación, donde se |

| | | |
|---|---|-------------------------|
|  <p>E.S.E Hospital San Vicente de Paúl Caldas - Antioquia</p> | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | Código: PL.GH-01 |
| | | Versión: 06 |
| | | Página 40 de 48 |

| | |
|---|--|
| Transformación Digital | <p>promueva la dignidad y el respeto mutuo entre todos los colaboradores. A través de programas de sensibilización y capacitación sobre trato digno y humanizado, diversidad, inclusión y derechos humanos, se fomentará una cultura organizacional basada en la empatía, el respeto a las diferencias y el apoyo a la igualdad de oportunidades. Se implementarán políticas de cero tolerancias a cualquier forma de acoso o exclusión, garantizando un trato justo y la integración de todas las personas, independientemente de su género, orientación sexual, raza, discapacidad o creencias. El objetivo es crear un entorno donde todos se sientan valorados, incluidos y motivados a contribuir al bienestar colectivo resaltando siempre la atención con enfoque diferencial.</p> |
| Vocación por el servicio público | <p>El eje de Transformación Digital tiene como objetivo facilitar la adaptación del personal a las nuevas tecnologías, promoviendo un ambiente de trabajo ágil y eficiente. Se implementarán programas de capacitación en el uso de herramientas digitales, software y plataformas que optimicen los procesos laborales, mejoren la atención al paciente y faciliten la gestión interna del hospital. Además, se fomentará una cultura de innovación y adaptación tecnológica, brindando apoyo continuo a los colaboradores para que se sientan seguros y capacitados en el uso de nuevas tecnologías. Este enfoque no solo busca mejorar la eficiencia y productividad, sino también reducir el estrés asociado a la adaptación tecnológica y mejorar la calidad de vida laboral mediante la simplificación de tareas y procesos.</p> <p>El eje de Vocación por el Servicio Público tiene como propósito fortalecer el compromiso y la satisfacción de los colaboradores con su labor, promoviendo una cultura de servicio orientada al bienestar de la comunidad y el trato digno y humanizado. Se implementarán actividades de sensibilización y formación que resalten los valores de empatía, ética profesional y responsabilidad social, recordando a los trabajadores la importancia de su papel en la salud pública. Además, se fomentará el reconocimiento y la gratificación del esfuerzo y dedicación de cada miembro del hospital, reforzando su sentido de pertenencia y motivación. A través de este eje, se busca impulsar un ambiente de trabajo en el que todos los colaboradores se sientan orgullosos de su vocación y comprometidos con ofrecer atención de calidad a los pacientes y a la comunidad en general.</p> |

Este plan está fundamentado en el despliegue de estrategias que serán desarrolladas durante la vigencia 2025 y se formulará con base en el Plan de Desarrollo Institucional 2024 – 2027, MIPG, resultados de encuesta a funcionarios, resultados de la evaluación de riesgo psicosocial, programa de seguridad y salud en el trabajo, entre otros que aplique y serán revisadas y acompañadas por el Comité de Bienestar Social y ajustadas en caso de requerirse.

| | | |
|---|---|-------------------------|
|  <p>E.S.E Hospital San Vicente de Paúl Caldas - Antioquia</p> | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | Código: PL.GH-01 |
| | | Versión: 06 |
| | | Página 41 de 48 |

7.5.1. El plan busca

- Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo de potencial personal de los empleados, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social.
- Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad.
- Contribuir, a través de acciones participativas basadas en promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los empleados y de su grupo familiar.
- Procurar la calidad y la respuesta real de los programas y los servicios sociales que prestan los organismos especializados de protección y previsión social a los empleados y a su grupo familiar, y propender por el acceso efectivo a ellos y por el cumplimiento de las normas y los procedimientos relativos a la seguridad social y a la salud y seguridad en el trabajo.

7.5.2. Áreas de implementación

7.5.2.1 Área de protección y servicios sociales: a través de esta área se pretende atender las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del funcionario y su familia, con el fin de mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación. (Actividades deportivas, actividades recreativas, artísticas y culturales, promoción y prevención de la salud).

7.5.2.2 Área de calidad de vida laboral: esta área pretende fomentar un ambiente laboral satisfactorio y propicio para el bienestar y el desarrollo del empleado; está constituida por las condiciones laborales relevantes para la satisfacción de las necesidades básicas del funcionario, motivación y el rendimiento laboral, logrando generar un impacto positivo al interior de la entidad, tanto en términos de productividad como en términos de relaciones interpersonales. (fortalecimiento del trabajo en equipo, programa prepensionados, clima organizacional, adaptación al cambio organizacional, cultura organizacional). EQUILIBRIO PSICOSOCIAL Y SALUD MENTAL.

| | | |
|---|--|-------------------------|
|  <p>E.S.E Hospital San Vicente de Paúl Caldas - Antioquia</p> | <p>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</p> | Código: PL.GH-01 |
| | | Versión: 06 |
| | | Página 42 de 48 |

7.5.3. Entidades de apoyo

Con el fin de dar cumplimiento al Plan de Bienestar Social, se cuenta con el apoyo de la Caja de Compensación Familiar, Entidades Promotoras de Salud, Fondos de Pensiones y Cesantías, Administradoras de Riesgos Laborales.

7.5.4. Incentivos

Serán beneficiarios los funcionarios de carrera administrativa, periodo fijo y de libre nombramiento y remoción, de acuerdo con los requisitos establecidos normativamente.

Para reconocer el desempeño en niveles de excelencia de que trata el artículo 2.2.10.10 del Decreto 1083 de 2015, podrán otorgarse incentivos pecuniarios y no pecuniarios.

7.5.5. Presupuesto

Para el año 2025 se cuenta con un presupuesto aprobado de \$125.574.056 (ciento veinti cinco millones quinientos setenta y cuatro mil cincuenta y seis pesos).

7.5.6. Seguimiento y evaluación

El Director de Gestión Humana, realizará seguimiento en compañía del Comité de Bienestar y evaluarán periódicamente el programa, revisando y analizando los datos que resulten de las actividades programadas y ejecutadas y cantidad de personal impactado.

7.6 Plan De Trabajo Anual De Seguridad y Salud En El Trabajo

Es relevante para la E.S.E Hospital San Vicente de Paúl, establecer estrategias que permitan velar por la salud, seguridad y bienestar de los colaboradores, por lo cual se establece un Plan de Trabajo de SST a través de evaluación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y de requisitos legales, el diagnóstico de condiciones de salud, la identificación de peligros valoración de riesgos y determinación de controles, en pro de mantener un ambiente de trabajo sano y seguro y prevenir accidentes y enfermedades laborales en los trabajadores, mediante el control de los peligros y riesgos propios de sus actividades, el desarrollo de actividades de promoción y prevención, la mejora continua, y el cumplimiento a la normatividad vigente de riesgos laborales.

| | | |
|---|---|-------------------------|
|  <p>E.S.E Hospital San Vicente de Paúl Caldas - Antioquia</p> | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | Código: PL.GH-01 |
| | | Versión: 06 |
| | | Página 43 de 48 |

El plan de trabajo para el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo se encuentra establecido en el Artículo 2.2.4.6.8. Título 4 Capítulo 6 Decreto 1072/2015. Obligaciones de los empleadores. El empleador está obligado a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, acorde con lo establecido en la normatividad vigente. Numeral 7. Plan de Trabajo Anual en SST: Debe diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), el cual debe identificar claramente metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades, en concordancia con los estándares mínimos (Resolución 0312 de 2019).

El plan de trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo es un instrumento de planificación el cual especifica la información de modo que pueda tenerse una perspectiva de las actividades a realizar, define los responsables, recursos y períodos de ejecución a través de un cronograma de actividades, su planificación es de carácter dinámico y se constituye en una alternativa práctica para desarrollar los planes, programas y actividades, tiene establecidas unas fechas determinadas de cumplimiento y permite realizar seguimiento a la ejecución facilitando el proceso de evaluación y ajustes.

Desde las actividades que se desarrollan en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo apuntan al cumplimiento de la estrategia del PDI 2024-2027: "FORTALECIMIENTO INSTITUCIONAL"

7.6.1. Estructuración del plan

Las actividades contempladas en plan de trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo se encuentran establecidas a través del ciclo PHVA que permite la mejora continua, incluye aspectos tales como: política, organización, planificación, aplicación, evaluación, auditoría y acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, valorar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud de los funcionarios, contratistas, pasantes, visitantes, en cumplimiento de los estándares mínimos.

7.6.1.1 Ciclo PHVA

| CICLO PHVA TEMA | |
|-----------------|---------------------------------|
| PLANEAR | • Políticas. |
| | • Roles y responsabilidades. |
| | • Descripción sociodemográfica. |

| | | |
|--|---|-------------------------|
|  E.S.E Hospital San Vicente de Paúl Caldas - Antioquia | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | Código: PL.GH-01 |
| | | Versión: 06 |
| | | Página 44 de 48 |

| | |
|--|--|
| | • Recursos. |
| | • Matriz legal. |
| | • Plan de trabajo anual. |
| | • COPASST. |
| | • Capacitación en SST. |
| | • Documentación. |
| | • Conservación de los documentos. |
| | • Comunicación. |
| | • Reglamento de SST. |
| | • Identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos. |
| | • Evaluación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. |
| | • Indicadores del sistema del SG- SST. |
| HACER | • Equipos y elementos de protección personal. |
| | • Inspecciones. |
| | • Vigilancia a la salud de los trabajadores. |
| | • Programas de vigilancia epidemiológica. |
| | • Prevención, preparación y respuesta ante emergencia. |
| | • Mediciones ambientales. |
| | • Gestión del riesgo. |
| | • Gestión del cambio. |
| | • Adquisiciones. |
| | • Contrataciones. |
| • Reportes de actos, condiciones inseguras, incidentes y accidentes laborales. | |
| VERIFICAR | • Auditoria del cumplimiento en SG- SST. |
| | • Revisión por la alta dirección del SG SST. |
| | • Investigación De incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales. |
| ACTUAR | • Acciones preventivas y correctivas. |
| | • Mejora continua. |

7.6.2. Obligaciones

Es obligación del empleador la protección de la seguridad y salud de los trabajadores, para lo cual se crean estrategias y se plantean actividades que permitan disminuir los peligros existentes en la entidad a través de programas de promoción y prevención,

| | | |
|---|---|-------------------------|
|  <p>E.S.E Hospital San Vicente de Paúl Caldas - Antioquia</p> | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | Código: PL.GH-01 |
| | | Versión: 06 |
| | | Página 45 de 48 |

higiene y seguridad industrial, atención a emergencias, funcionamiento del Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo, Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, Comité de Convivencia Laboral, Plan Estratégico de Seguridad Vial, entre otros.

7.6.3. Recursos

Se estableció la necesidad de los recursos financieros, técnicos y de personal, necesarios para el diseño, implementación, revisión evaluación y mejora de las medidas de prevención y control, para la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo con el fin de que los responsables de la Seguridad y Salud en el Trabajo en la Entidad, el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, el comité de Convivencia Laboral, el Comité de Emergencias con su brigada y el de Seguridad Vial, puedan cumplir de manera satisfactoria con sus funciones.

- **Humano.** Contemplan aspectos de implementación, documentación, investigación de accidentes y enfermedades laborales, inspección a lugares y puestos de trabajo, capacitación en temas de SST y las demás funciones directas en la Gestión del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo. (Grupo de Gestión de Talento Humano - Seguridad y Salud en el Trabajo. Miembros del COPASST. Miembros del Comité de Convivencia Laboral. Miembros de Comité de Seguridad Vial. Miembros del Comité Hospitalario de Emergencia, Administradora de Riesgos Laborales (ARL)).
- **Técnico.** Contemplan aspectos de inversión en equipos utilizados y su mantenimiento, en el marco de la implementación y desarrollo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- **Financiero.** Contempla las inversiones económicas en los aspectos anteriores y otros que la empresa identifica para el desarrollo del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. Al interior de la Entidad son solicitados de acuerdo a las funciones, competencias de los grupos y presupuesto.

7.6.4. Indicadores y metas

Los indicadores del Sistema se encuentran en la Matriz Estratégica en Seguridad y Salud en el Trabajo; igualmente en el cumplimiento de los planes de trabajo y la autoevaluación anual.

| | | |
|---|---|-------------------------|
|  <p>E.S.E Hospital San Vicente de Paúl Caldas - Antioquia</p> | PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO | Código: PL.GH-01 |
| | | Versión: 06 |
| | | Página 46 de 48 |

7.6.5. Cronograma

El cronograma de actividades se encuentra inserto en nuestro Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, definido por temas, metas, actividades y responsables. Anexo 3. Plan de Trabajo SST 2025.

7.6.6. Presupuesto

La E.S.E ha dispuesto para el periodo 2025 un presupuesto de \$16.000.000 (Dieciséis millones de pesos); de igual manera la intervención de riesgo psicosocial y salud mental estará inmersa no solo en este plan sino en el bienestar social y por otro lado si se requiere aumentar el presupuesto se ajustará a las necesidades; el cual tiene una importancia alta para el desarrollo de las diferentes actividades de acuerdo con los diagnósticos y mediciones realizadas.

8. Bibliografía

- Guía de gestión estratégica del talento humano GETH. Función pública 2018. Disponible en: https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/506911/2018-04-11_Guia_gestion_estrategica_thumano.pdf/
- Matriz de gestión estratégica del talento humano GETH. Disponible en: https://www.funcionpublica.gov.co/documents/28587410/34298231/Infografia_Matriz_GETH.pdf/90e98ea8-a255-b117-795f-4185bf86d1ae
- Modelo integrado de Planeación y Gestión MIPG- Dimensión talento humano. 2017. Disponible en: <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg/detalle-del-modelo/tags/talento-humano>
- Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 - 2030 - Marzo de 2020. Disponible en: https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/biblioteca-virtual/-/document_library/bGsp2ljUBdeu/view_file/34208239

9. Anexos

- Cronogramas y planes de trabajo: capacitaciones, bienestar social y SST.



10. Control de Cambios

| Versión | Ítem | Descripción del cambio | Razón del cambio | Elaborado por | Revisado por | Aprobado por | Fecha |
|---------|------|--|------------------|---|---|--|------------|
| 01 | | Construcción | | Manuela Acevedo Echavarría - Coordinadora de Gestión Humana | Ángela María Ortiz Uribe - Coordinador de Calidad Gustavo Adolfo Ochoa - Subdirector administrativo | Robinson Bustamante Restrepo - Gerente | Enero 2019 |
| 02 | | Se actualiza el documento desde su fundamentación, normatividad y buenas prácticas al igual que se integran los planes dejando como marco el Estratégico de Talento Humano y asociando: - Plan Anual de Vacantes - Plan de Previsión de Recursos Humanos - Plan Institucional de Capacitación - Plan de Bienestar e Incentivos - Plan de Trabajo Anual de Seguridad | | Paola Andrea Rueda Sánchez Líder de Talento Humano | José David Vélez Velásquez Gerente | José David Vélez Velásquez Gerente | 29/01/2021 |



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Código: PL.GH-01

Versión: 06

Página 48 de 48

| Versión | Ítem | Descripción del cambio | Razón del cambio | Elaborado por | Revisado por | Aprobado por | Fecha |
|---------|------|---|---|--|--|---------------------------------------|------------|
| | | y Salud en el Trabajo | | | | | |
| 03 | | Actualización de los diferentes planes, de acuerdo con diagnóstico, necesidades y plan de trabajo 2022. | | Paola Andrea Rueda Sánchez Director Técnico de Gestión Humana y Desarrollo Organizacional | Juan Carlos Sánchez Hoyos-Subgerente Administrativo y Financiero | José David Vélez Velásquez Gerente | 28/01/2022 |
| 04 | | Actualización de los diferentes planes, de acuerdo con diagnóstico, necesidades y plan de trabajo 2023. | | Paola Andrea Rueda Sánchez Director Técnico de Gestión Humana y Desarrollo Organizacional | Juan Carlos Sánchez Hoyos-Subgerente Administrativo y Financiero | José David Vélez Velásquez Gerente | 31/01/2023 |
| 05 | | Actualización del Documento | Actualización de los diferentes planes, de acuerdo con diagnóstico, necesidades y plan de trabajo 2024. | Paola Andrea Rueda Sánchez Director Técnico de Gestión Humana y Desarrollo Organizacional | Juan Carlos Sánchez Hoyos-Subgerente Administrativo y Financiero | José David Vélez Velásquez Gerente | 31/01/2024 |
| 06 | | Actualización del Documento | Actualización de los diferentes planes, de acuerdo con diagnóstico, necesidades y plan de trabajo 2025. | Director Técnico de Gestión Humana y Desarrollo Organizacional | Subgerente Administrativo y Financiero | Comité de Gestión y Desempeño | 29/01/2025 |