



**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

Isabel Cristina Zapata Parra

Director Técnico- Gestión Humana y Desarrollo Organizacional

Aprobado por

Comité Institucional de Gestión y Desempeño

**Calda Antioquia
Enero – 2026**



Contenido

1.	Introducción	4
2.	Objetivos	4
2.1	Objetivo General.....	4
2.2	Objetivos Específicos	5
3.	Marco Legal	5
4.	Alcance	8
5.	Responsables	8
6.	Definiciones	8
7.	Desarrollo.....	14
7.1	Direccionamiento Estratégico Del Talento Humano	14
7.2	Plan Anual de Vacantes	15
7.2.1	Clasificación de los empleos según la naturaleza de las funciones	19
7.2.2	Reporte de empleos provistos y vacantes al 01 de enero de 2024	19
7.2.3	Provisión de vacantes	21
7.2.4	Proyección por retiro por jubilación.....	27
7.2.5	Retiros generados.....	27
7.3	Plan De Previsión De Recursos Humanos	28
7.3.1	Análisis de la planta actual.....	29
7.3.2	Análisis de necesidades de personal.....	32
7.3.3	Análisis presupuestal.....	33
7.3.4	Medidas de cobertura.....	33
7.3.5	Estimación de costos y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.....	35
7.4	Plan Institucional De Capacitación (PIC).....	36
7.4.1.	Principios rectores	37
7.4.2.	Lineamientos conceptuales y pedagógicos	38
7.4.3.	Modalidades de capacitación	39
7.4.4.	Implementación del PIC	40

 <p>E.S.E Hospital San Vicente de Paúl Caldas - Antioquia</p>	<p>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</p>	<p>Código: PL.GH-01 Versión: 07 Página 3 de 52</p>
---	--	---

7.4.5. Presupuesto	42
7.5 Plan De Bienestar e Incentivos	43
7.5.1. El plan busca.....	44
7.5.2. Áreas de implementación	45
7.5.3. Entidades de apoyo	45
7.5.4. Incentivos.....	46
7.5.5. Presupuesto	46
7.5.6. Seguimiento y evaluación	46
7.6 Plan De Trabajo Anual De Seguridad y Salud En El Trabajo	46
7.6.1. Estructuración del plan.....	47
7.6.2. Obligaciones.....	48
7.6.3. Recursos.....	48
7.6.4. Indicadores y metas	49
7.6.5. Cronograma	49
7.6.6. Presupuesto	50
8. Bibliografía	50
9. Anexos	50
10. Control de Cambios	50

 <p>E.S.E Hospital San Vicente de Paúl Caldas - Antioquia</p>	<p>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</p>	<p>Código: PL.GH-01 Versión: 07 Página 4 de 52</p>
--	--	---

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.

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.
- Planificar y gestionar de manera integral las vacantes de la entidad, mediante la formulación y ejecución del Plan Anual de Vacantes, garantizando la provisión del talento humano requerido para el cumplimiento misional y administrativo de la E.S.E.
- Anticipar las necesidades futuras de personal a través del Plan de Previsión de Recursos Humanos, considerando la capacidad instalada, la proyección de retiros, las competencias requeridas y los cambios organizacionales, con el fin de asegurar la suficiencia y continuidad del talento humano.
- Fortalecer las competencias técnicas, transversales y comportamentales de los servidores públicos mediante la ejecución del Plan Institucional de Capacitación, alineado con las necesidades del servicio y los objetivos estratégicos de la E.S.E.
- Promover el bienestar integral de los servidores y sus familias a través de la implementación del Plan de Bienestar, el cual está orientado al mejoramiento del clima organizacional
- Garantizar condiciones de trabajo seguras y saludables mediante la ejecución y mejora continua del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Integrar y articular los planes de talento humano como instrumentos de gestión estratégica, asegurando su seguimiento y evaluación permanente, con el fin de contribuir al fortalecimiento institucional y al logro de los resultados definidos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

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 y su actualización Ley 1960 de 2019	Por la cual se expediten 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.
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

 <p>E.S.E Hospital San Vicente de Paúl Caldas - Antioquia</p>	<h2 style="text-align: center;">PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</h2>	<p>Código: PL.GH-01 Versión: 07 Página 8 de 52</p>
--	---	---

Ley 2191 de 2022	Por medio de la cual se regula la desconexión laboral - ley de desconexión laboral"
Decretos Salariales 613 de 2025	Decretos Salariales.

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
- ✓ 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.

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).

 <p>E.S.E Hospital San Vicente de Paúl Caldas - Antioquia</p>	<p>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</p>	<p>Código: PL.GH-01 Versión: 07 Página 10 de 52</p>
--	--	--

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).

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).

 <p>E.S.E Hospital San Vicente de Paúl Caldas - Antioquia</p>	<h2 style="text-align: center;">PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</h2>	<p>Código: PL.GH-01 Versión: 07 Página 11 de 52</p>
--	---	--

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 2º 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.

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

 <p>E.S.E Hospital San Vicente de Paúl Caldas - Antioquia</p>	<h2 style="text-align: center;">PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</h2>	<p>Código: PL.GH-01 Versión: 07 Página 12 de 52</p>
--	---	--

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 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 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.

 <p>E.S.E Hospital San Vicente de Paúl Caldas - Antioquia</p>	<p>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</p>	<p>Código: PL.GH-01 Versión: 07 Página 14 de 52</p>
--	--	--

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 en su línea 3 definida como “operación de resultados” el cual punta al indicador del índice de desempeño institucional, el programa “Talento Humano Integro, Competente y Satisfecho” cuyo objetivo principal está enmarcado en: “Aumentar los resultados de la gestión frente a las políticas de desarrollo administrativo que permitan definir, ejecutar y evaluar los programas y proyectos centrados en el fortalecimiento de la integridad y las competencias del talento humano”.

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 (11) grandes actividades en su POA 2026; así:



PROGRAMA	INDICADOR/PRODUCTO PROYECTO	ACTIVIDADES
Talento Humano íntegro, competente y satisfecho	Evaluación de satisfacción de colaboradores (clima laboral)	Aplicar medición del clima laboral y elaborar planes de mejora
		Seguimiento y socialización a los planes de Mejora
	Política de gestión Estratégica de Talento Humano	Ejecución del Plan Institucional de Capacitación (15 trimestral)
		Cumplimiento en la provisión de vacantes
		Ejecución del Plan de Bienestar Laboral
		Actualización de historias laborales físicas Y SIGEP
		Ejecución del estudio de suficiencia de talento humano
		Control del ausentismo laboral
		Capacitación en integridad y ética pública
	Sistema SST	Revisar el cumplimiento a los estándares de SST según la resolución 0312 de 2019
		Definir y actualizar los objetivos para el 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



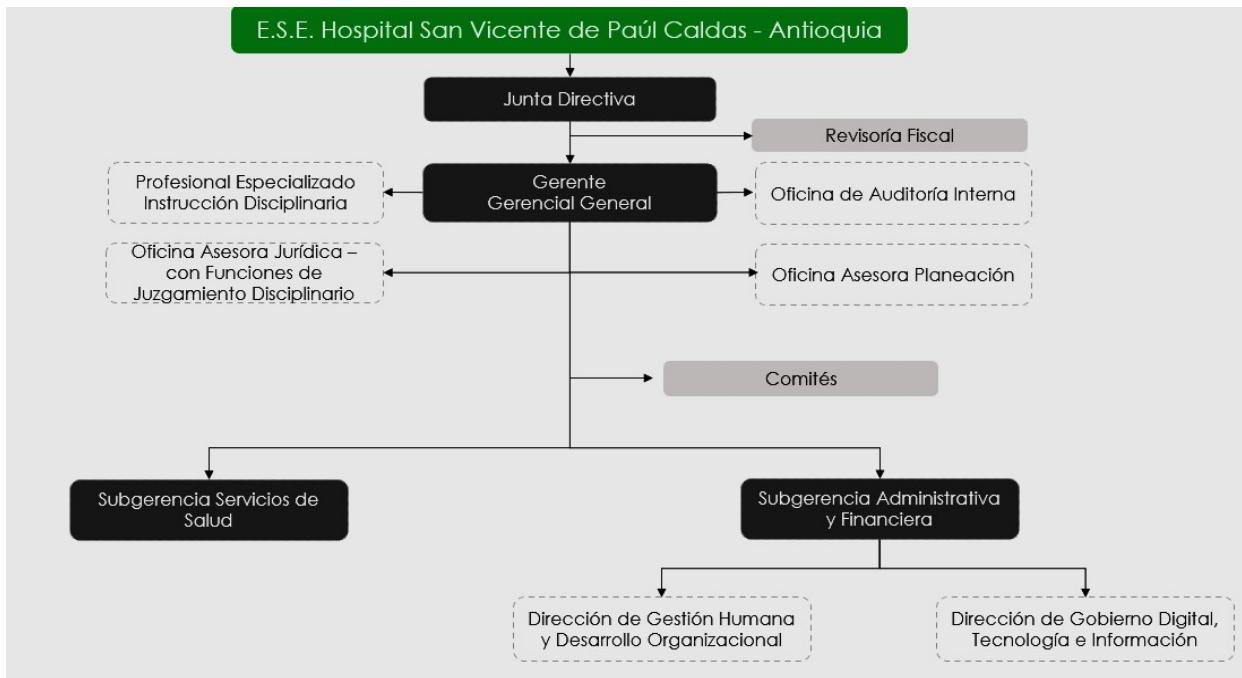
que los afecten, así como la vigilancia y el respeto por las normas y los derechos de carrera.

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.

Desde el año 2021, en el cual se hizo la Modernización Administrativa; se actualizó la estructura orgánica y pasó de una planta global de 21 plazas a 109 (incluido trabajador oficial) y se creó una nueva planta temporal de 47 empleos, la cual a la fecha ha tenido un total de 8 (ocho) prorrogas, con vigencia actual hasta el 30 de junio de 2026; su última prorroga es aprobada bajo el acuerdo N°599 del 10 de diciembre de 2025.

A Continuación, se evidencia la distribución de ambas plantas:

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

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)

Nº 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
Ciento ocho (108)					

Planta de Personal de Trabajadores Oficiales

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

Planta Temporal Aprobada – Prorroga N°8: Acuerdo N°599 del 10 de diciembre de 2025

NIVEL	DENOMINACIÓN	Nº CARGOS	TOTAL X NIVEL
PROFESIONAL	MÉDICO GENERAL	5	15
	ENFERMERO	5	
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA 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 2025.

 <p>E.S.E Hospital San Vicente de Paúl Caldas - Antioquia</p>	<p>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</p>	<p>Código: PL.GH-01 Versión: 07 Página 19 de 52</p>
--	--	--

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.

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 2026

Al 01 de enero de 2026, 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	83
Trabajador Oficial	1
Vacantes Plazas	14
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
Profesional	Profesional Universitario Área de la Salud	237	05	1	Vacancia definitiva
Profesional	Enfermera	243	03	2	Vacancia definitiva
Profesional	Médico General	211	07	8	Vacancia definitiva
Técnico	Técnico Administrativo	367	01	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.

 <p>E.S.E Hospital San Vicente de Paúl Caldas - Antioquia</p>	<p>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</p>	<p>Código: PL.GH-01 Versión: 07 Página 21 de 52</p>
--	--	--

- 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.

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.

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.

 <p>E.S.E Hospital San Vicente de Paúl Caldas - Antioquia</p>	<p>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</p>	<p>Código: PL.GH-01 Versión: 07 Página 23 de 52</p>
--	--	--

- 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 decisarios 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 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 períodos 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 97 cargos entre niveles asistenciales, técnico y profesionales que deben ser provisto por concurso de méritos.

Actualmente la E.S.E Hospital San Vicente de Paul cuenta con un (1) funcionario en carrera administrativa nombrado en el cargo de Secretario, en encargo como Técnico Administrativo.

En cumplimiento de lo dispuesto en la Constitución Política de Colombia, particularmente en el artículo 125, el cual establece que los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera administrativa y que su provisión debe realizarse previo concurso público de méritos, la Empresa Social del Estado dio inicio en el año 2022 al proceso de planeación para su participación en la Convocatoria Nacional adelantada por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) – Concurso de Méritos Empresas Sociales del Estado 2.

Este proceso se desarrolla conforme a lo establecido en la Ley 909 de 2004, “por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública”, la cual determina que la provisión definitiva de los empleos de carrera administrativa debe realizarse mediante procesos de selección basados en el mérito, así como en el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, que compila las disposiciones relacionadas con la gestión del empleo público, la carrera administrativa y la planeación del talento humano.

Así mismo, se da aplicación a lo dispuesto en el Decreto 785 de 2005, en cuanto a la clasificación de empleos y requisitos generales, y a los lineamientos específicos emitidos



por la Comisión Nacional del Servicio Civil, en ejercicio de las competencias otorgadas por el artículo 130 de la Constitución Política y desarrolladas por la Ley 909 de 2004, como autoridad responsable de la administración y vigilancia de la carrera administrativa.

En desarrollo de la fase de planeación del proceso de selección, durante el año 2022 la E.S.E efectuó el reporte de un total de noventa y siete (97) vacantes a través del aplicativo SIMO, herramienta oficial dispuesta por la CNSC para la administración de los concursos de mérito, de conformidad con la reglamentación vigente.

Las vacantes reportadas se distribuyen de la siguiente manera:

- Noventa y seis (96) vacantes en concurso abierto, y
- Una (1) vacante en concurso de ascenso, conforme a lo previsto en los artículos 29 y 31 de la Ley 909 de 2004.

El costo total del proceso de selección asociado a las vacantes reportadas ascendió a la suma de cuatrocientos ochenta y seis millones quinientos trece mil seiscientos ochenta y cinco pesos (\$486.513.685). Una vez aplicado el ajuste correspondiente al año 2025, el valor individual por vacante se establece en cinco millones quince mil seiscientos cinco pesos (\$5.015.605).

En observancia de los compromisos financieros derivados del proceso de selección, la E.S.E ha efectuado los siguientes pagos a favor de la Comisión Nacional del Servicio Civil, los cuales se encuentran debidamente soportados mediante los actos administrativos correspondientes:

Resolución No. 17414 del 31 de octubre de 2022, mediante la cual se constata un pago por valor de \$59.707.200.

Resolución No. 6943 del 6 de marzo de 2024, mediante la cual se registra un abono por valor de \$70.446.030.

Resolución No. 9584 del 2 de octubre de 2025, a través de la cual se realizó un nuevo pago por valor de \$50.156.050.

Como resultado de lo anterior, la E.S.E ha realizado un aporte total de \$180.309.280, equivalente a más del treinta por ciento (30%) del valor total adeudado por concepto del proceso de selección.



De acuerdo con los lineamientos comunicados por la Comisión Nacional del Servicio Civil frente a la financiación de los costos del proceso de selección, y en atención a la solicitud de ampliación de plazo elevada por la entidad, se indicó que la E.S.E podía optar por:

- Cancelar la totalidad del saldo adeudado dentro de la vigencia 2025, o
- Pagar como mínimo el treinta por ciento (30%) del valor pendiente en dicha vigencia y apropiar el saldo restante en la vigencia 2026, remitiendo el correspondiente Certificado de Disponibilidad Presupuestal (CDP), conforme a lo dispuesto en el Estatuto Orgánico del Presupuesto y las normas de ejecución presupuestal vigentes.

En virtud de que la E.S.E ha cumplido y superado el porcentaje mínimo exigido del treinta por ciento (30%), se encuentra habilitada para continuar y participar en el Concurso de Méritos de las Empresas Sociales del Estado que se proyecta ejecutar en la vigencia 2026, sin perjuicio de la apropiación presupuestal del saldo restante.

Se deja constancia de que, en cumplimiento de lo establecido en el Decreto 1083 de 2015 y los lineamientos técnicos de la CNSC, todas las vacantes fueron revisadas, actualizadas y reportadas en la plataforma SIMO, cada una con su respectiva Oferta Pública de Empleos de Carrera – OPEC, garantizando la correspondencia entre la planta de personal, el manual específico de funciones y competencias laborales y las necesidades reales del servicio.

Para la vigencia 2026, la Comisión Nacional del Servicio Civil tiene proyectada la ejecución del Concurso de Méritos – Empresas Sociales del Estado 2, proceso que tiene como finalidad la provisión definitiva de los empleos de carrera administrativa en las E.S.E del país, mediante criterios objetivos de mérito, transparencia, igualdad y publicidad, conforme a los principios rectores de la función administrativa consagrados en el artículo 209 de la Constitución Política.

Este concurso comprende las etapas de divulgación, inscripciones, verificación de requisitos mínimos, aplicación de pruebas, conformación de listas de elegibles y provisión de cargos, fortaleciendo la estabilidad laboral y la profesionalización del talento humano en el sector salud.

En consecuencia, la participación de la ESE en este proceso se articula con la planeación estratégica del talento humano, el Plan Anual de Vacantes, y el cumplimiento integral del marco normativo que regula la carrera administrativa en Colombia, contribuyendo al



fortalecimiento institucional y a la mejora continua en la prestación de los servicios de salud.

7.2.4 Proyección por retiro por jubilación

En relación con la proyección de retiros por jubilación o pensión de vejez, se tiene que, conforme a la revisión realizada durante la vigencia 2025, en la planta global de la entidad se identificaron dos (2) servidores públicos que cumplen los requisitos para iniciar su proceso de pensión de vejez; no obstante, a la fecha únicamente uno (1) de ellos ha manifestado de manera expresa su intención de acogerse al retiro del servicio.

Es importante precisar que, de acuerdo con lo establecido en la Ley 1821 de 2016, en el sector público los servidores pueden permanecer en el ejercicio del cargo hasta los setenta (70) años de edad, salvo que manifiesten voluntariamente su decisión de retirarse con anterioridad al cumplimiento de dicha edad. En este sentido, aunque inicialmente se había proyectado el retiro de dos (2) funcionarios por esta causal, la proyección efectiva para la anualidad corresponde a un (1) retiro confirmado.

Por su parte, las demás situaciones de retiro del servicio previstas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004 no son susceptibles de previsión, razón por la cual las vacantes que se generen por dichas causales se atenderán de manera oportuna durante el transcurso de la vigencia, garantizando en todo momento la continuidad y adecuada prestación del servicio público.

7.2.5 Retiros generados

Para la vigencia 2025, en la planta global de cargos se presentaron 23 retiros, representados así:

DENOMINACIÓN DE CARGO	CANT
Auxiliar Area de la Salud	1
Enfermero	1
Medico General	6
Jefe Oficina – Auditoría Interna (Periodo)	2
Jefe Oficina Asesora Jurídica	2
Profesional Especializado Area de la Salud – Auditoria Medica	1



Profesional Universitario Area de la Salud	1
Director Técnico	2
Profesional Universitario	1
Subgerente Servicios de Salud	2
Subgerente Administrativo y Financiero	1
Técnico Administrativo	1
Tesorero	2

7.3 Plan de Previsión de Recursos Humanos

El proceso de planeación organizacional de la E.S.E. Hospital San Vicente de Paúl de caldas, orientado a la definición de objetivos y metas institucionales para un periodo determinado, se complementa necesariamente con la identificación y análisis de los requerimientos cuantitativos y cualitativos de talento humano indispensables para su cumplimiento, en concordancia con las necesidades en la atención, los servicios habilitados, la capacidad instalada y las disposiciones normativas vigentes.

En este sentido, el Plan de Previsión de Recursos Humanos constituye un instrumento fundamental de gestión del talento humano, en tanto permite contrastar los requerimientos de personal con la disponibilidad interna existente, facilitando la adopción de medidas oportunas que garanticen la continuidad, oportunidad y calidad en la prestación de los servicios de salud, así como el cumplimiento de los estándares exigidos por los entes de control y de inspección, vigilancia y control.

La E.S.E. Hospital San Vicente de Paúl tiene como propósito estratégico asegurar la adecuada selección, permanencia y suficiencia del talento humano, garantizando la cantidad y calidad del recurso requerido, mediante la articulación de los procesos de planeación del personal, gestión presupuestal y gestión de costos, de forma que se asegure la sostenibilidad institucional y la prestación eficiente de los servicios de salud.

Actualmente, la E.S.E. cuenta con una estructura orgánica definida y dos plantas de cargos una planta global y una temporal, que responden a las necesidades operativas y a la prestación de servicios de salud de mediana complejidad, con cargos provistos, escalas salariales establecidas y actualización permanente de vacantes. Así mismo, el estudio de modernización administrativa aprobado por la Junta Directiva el 28 de mayo de 2021 incorporó un análisis integral del marco legal aplicable, capacidades

 <p>E.S.E Hospital San Vicente de Paúl Caldas - Antioquia</p>	<p>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</p>	<p>Código: PL.GH-01 Versión: 07 Página 29 de 52</p>
--	--	--

institucionales, entorno organizacional, análisis financiero, estructura orgánica, organigrama, funciones por dependencias, análisis de cargas de trabajo en procesos misionales y de apoyo, necesidades del servicio, planta de cargos propuesta, manuales de funciones y estudio salarial.

No obstante lo anterior, y teniendo en cuenta las dinámicas actuales de prestación del servicio, las necesidades de personal identificadas, las especialidades y servicios habilitados, así como los requerimientos formulados por los entes de control, para la vigencia 2026 la E.S.E. realizará la actualización del estudio técnico de suficiencia de talento humano, con el objetivo de dar cumplimiento a las normas relacionadas con capacidad instalada y suficiencia de personal, en especial lo establecido en el Decreto 780 de 2016 “Decreto Único Reglamentario del Sector Salud” y la Resolución 3100 de 2019, que define los procedimientos y estándares del Sistema Único de Habilitación de Servicios de Salud.

La actualización de este estudio técnico permitirá verificar, ajustar y sustentar técnicamente la necesidad de talento humano requerido para cada uno de los servicios habilitados, garantizando el cumplimiento de los requisitos normativos de habilitación de la E.S.E. y fortaleciendo la planeación estratégica del recurso humano conforme a la capacidad instalada y a la demanda real de los servicios de salud.

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	Nº CARGOS	DEPENDENCIA
DIRECTIVO (6)	Gerente de empresa social del estado	085	03	1	Gerencia
	Subgerente	090	02	1	Subgerencia de servicios de salud

	E.S.E Hospital San Vicente de Paúl Caldas - Antioquia	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO			
				Código: PL.GH-01	
				Versión: 07	
				Página 30 de 52	

	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	Nº 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	Nº 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

 <p>E.S.E Hospital San Vicente de Paúl Caldas - Antioquia</p>	<h2>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</h2>	Código: PL.GH-01 Versión: 07 Página 31 de 52
--	---	---

	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	Nº 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	Nº 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

 <p>E.S.E Hospital San Vicente de Paúl Caldas - Antioquia</p>	<h2 style="text-align: center;">PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</h2>	Código: PL.GH-01
		Versión: 07
		Página 32 de 52

	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>	<p>Código: PL.GH-01 Versión: 07 Página 33 de 52</p>
--	--	--

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 2026, en el mes de diciembre 2025 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>	<p>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</p>	<p>Código: PL.GH-01 Versión: 07 Página 34 de 52</p>
--	--	--

- 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 redunda 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>	<p>Código: PL.GH-01 Versión: 07 Página 35 de 52</p>
--	--	--

- 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 ABM 2025 y 2026

PLANTA GLOBAL							
NIVEL	DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	Nº CARGOS	ABM 2025 5,2%	ABM 2026 5,1%	NATURALEZA DEL EMPLEO
DIRECTIVO	GERENTE DE EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	085	03	1	16.003.160	16.819.321	PER
	SUBGERENTE	090	02	1	10.566.846	11.105.755	LNR
	SUBGERENTE	090	02	1	10.566.846	11.105.755	LNR
	JEFÉ DE OFICINA	006	01	1	8.551.017	8.987.119	PER
	DIRECTOR TÉCNICO	009	01	1	8.551.017	8.987.119	LNR
	DIRECTOR TÉCNICO	009	01	1	8.551.017	8.987.119	LNR
ASESOR	JEFÉ DE OFICINA ASESORA	115	01	1	9.558.931	10.046.436	LNR
	JEFÉ DE OFICINA ASESORA	115	01	1	9.558.931	10.046.436	LNR
PROFESIONAL	MÉDICO GENERAL	211	07	16	7.445.106	7.824.806	CAR
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO ÁREA DE LA SALUD	242	06	1	7.396.792	7.774.028	CAR
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	06	1	7.396.792	7.774.028	CAR
	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	07	1	7.445.106	7.824.806	CAR
	TESORERO GENERAL	201	05	1	6.081.485	6.391.640	LNR
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO ÁREA DE LA SALUD	237	05	1	6.081.485	6.391.640	CAR
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	05	1	6.081.485	6.391.640	CAR
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO ÁREA DE LA SALUD	237	04	1	5.343.897	5.616.436	CAR
	ENFERMERO	243	03	15	4.999.330	5.254.296	CAR
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	02	1	4.834.819	5.081.395	LNR
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	02	1	4.834.819	5.081.395	CAR
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	02	1	4.834.819	5.081.395	CAR
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	02	1	4.834.819	5.081.395	CAR
TECNICO	PROFESIONAL UNIVERSITARIO ÁREA DE LA SALUD	237	01	2	4.021.884	4.227.000	CAR
	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	367	01	6	3.037.479	3.192.390	CAR
ASISTENCIAL	AUXILIAR ÁREA DE LA SALUD	412	06	40	2.760.846	2.901.649	CAR
	SECRETARIO	440	05	2	2.597.559	2.730.035	CAR
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	03	5	2.329.743	2.448.560	CAR
	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	02	3	2.204.703	2.317.143	CAR
TRABAJADOR OFICIAL	CONDUCTOR	480	01	1	2.156.779	2.266.775	TRABAJADOR OFICIAL
PLANTA TEMPORAL							
PROFESIONAL	MÉDICO GENERAL	211	07	5	7.445.106	7.824.806	TEMP
	ENFERMERO	243	03	5	4.999.330	5.254.296	TEMP
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO ÁREA DE LA SALUD	237	03	1	4.999.330	5.254.296	TEMP
	ODONTÓLOGO	214	03	2	4.999.330	5.254.296	TEMP
	PROFESIONAL UNIVERSITARIO ÁREA DE LA SALUD	237	01	2	4.021.884	4.227.000	TEMP
TECNICO	TÉCNICO ÁREA DE LA SALUD	323	01	4	3.037.479	3.192.390	TEMP
ASISTENCIAL	AUXILIAR ÁREA DE LA SALUD	412	06	25	2.760.846	2.901.649	TEMP
	AUXILIAR ÁREA DE LA SALUD	412	04	1	2.495.666	2.622.945	TEMP
	AUXILIAR ÁREA DE LA SALUD	412	02	2	2.204.703	2.317.143	TEMP

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 Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público, emitido el 24 de abril de 2017 mediante Resolución 390 del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFF 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

 <p>E.S.E Hospital San Vicente de Paúl Caldas - Antioquia</p>	<h2 style="text-align: center;">PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</h2>	<p>Código: PL.GH-01 Versión: 07 Página 37 de 52</p>
--	---	--

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.
 - **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 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

 <p>E.S.E Hospital San Vicente de Paúl Caldas - Antioquia</p>	<p>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</p>	<p>Código: PL.GH-01 Versión: 07 Página 39 de 52</p>
--	--	--

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.

- Gobernanza y Paz: Enfocada en ética pública, derechos humanos, enfoque diferencial, participación ciudadana y cultura de legalidad.
- Gestión del Conocimiento: Orientada a la apropiación normativa, transferencia de saberes, innovación y mejora continua.
- Creación de Valor Público: Dirigida al fortalecimiento de la gestión por resultados, calidad del servicio y satisfacción del usuario.
- Desarrollo del Talento Humano e Integridad: Orientada al fortalecimiento de competencias laborales, bienestar, liderazgo y desempeño institucional.
- Transformación Digital y Gestión Institucional: Relacionada con gobierno digital, seguridad de la información y uso estratégico de TIC.

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.

 <p>E.S.E Hospital San Vicente de Paúl Caldas - Antioquia</p>	<p>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</p>	<p>Código: PL.GH-01 Versión: 07 Página 40 de 52</p>
--	--	--

- **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.
- 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.

 <p>E.S.E Hospital San Vicente de Paúl Caldas - Antioquia</p>	<p>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</p>	<p>Código: PL.GH-01 Versión: 07 Página 41 de 52</p>
--	--	--

- 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 2026. Igualmente, la búsqueda de aliados estratégicos que oferten servicios académicos de calidad como los convenios docencia servicio, convenios interinstitucionales, caja de compensación, ARL, entre otras.

La Dirección 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.

7.4.4.3. Desarrollo

La Dirección 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.

 <p>E.S.E Hospital San Vicente de Paúl Caldas - Antioquia</p>	<p>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</p>	<p>Código: PL.GH-01 Versión: 07 Página 42 de 52</p>
--	--	--

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.

La Dirección 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 \$ 158.341.546 (Ciento cincuenta y ocho millones trescientos cuarenta y un mil quinientos cuarenta 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 DAFFP.

Estos componentes contienen las siguientes temáticas.

EJE	Contenidos en el Plan de Bienestar e Incentivos
Equilibrio Psicosocial	<p>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.</p>
Salud Mental	<p>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.</p>
Buen trato e Inclusión	<p>El eje de Buen Trato e Inclusión se enfoca en la construcción de un ambiente laboral respetuoso, equitativo y libre de discriminación, donde se 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</p>



	es crear un entorno donde todos se sientan valorados, incluidos y motivados a contribuir al bienestar colectivo resaltando siempre la atención con enfoque diferencial.
Transformación Digital	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.
Vocación por el Servicio Público	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.

Este plan está fundamentado en el despliegue de estrategias que serán desarrolladas durante la vigencia 2026 y se formulará con base en el Plan de Desarrollo Institucional 2024 – 2028, 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.

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.**

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.

 <p>E.S.E Hospital San Vicente de Paúl Caldas - Antioquia</p>	<p>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</p>	<p>Código: PL.GH-01 Versión: 07 Página 46 de 52</p>
--	--	--

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 2026 se cuenta con un presupuesto aprobado de \$165.500.000 (Ciento sesenta y cinco millones quinientos mil 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.

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 2024-2028: "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	<ul style="list-style-type: none">• Políticas.• Roles y responsabilidades.• Descripción sociodemográfica.• Recursos.• Matriz legal.• Plan de trabajo anual.• COPASST.• Capacitación en SST.• Documentación.• Conservación de los documentos.



	<ul style="list-style-type: none">• 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	<ul style="list-style-type: none">• 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	<ul style="list-style-type: none">• Auditoria del cumplimiento en SG- SST.• Revisión por la alta dirección del SG SST.• Investigación De incidentes, accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
ACTUAR	<ul style="list-style-type: none">• 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, 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

 <p>E.S.E Hospital San Vicente de Paúl Caldas - Antioquia</p>	<p>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</p>	<p>Código: PL.GH-01 Versión: 07 Página 49 de 52</p>
--	--	--

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.

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 2026.

 <p>E.S.E Hospital San Vicente de Paúl Caldas - Antioquia</p>	<p>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</p>	<p>Código: PL.GH-01 Versión: 07 Página 50 de 52</p>
--	--	--

7.6.6. Presupuesto

La E.S.E ha dispuesto para el periodo 2026 un presupuesto de \$32.021.328 (Treinta y dos millones veintiún mil trescientos veintiocho 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	Ángela María Ortiz Uribe- Coordinad	Robinson Bustamante	Enero 2019



Versión	Ítem	Descripción del cambio	Razón del cambio	Elaborado por	Revisado por	Aprobado por	Fecha
				de Gestión Humana	or de Calidad Gustavo Adolfo Ochoa-Subdirector administrativo	Restrepo-Gerente	
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 y Salud en el Trabajo		Paola Andrea Rueda Sánchez Líder de Talento Humano	José David Vélez Velásquez Gerente	José David Vélez Velásquez Gerente	29/01/2021
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	Juan Carlos Sánchez Hoyos-Subgerente Administrativo y Financiero	José David Vélez Velásquez Gerente	28/01/2022



Versión	Ítem	Descripción del cambio	Razón del cambio	Elaborado por	Revisado por	Aprobado por	Fecha
				Organizaciona l			
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 Organizaciona l	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 Organizaciona l	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 Organizaciona l	Subgerente Administrativo y Financiero	Comité de Gestión y Desempeño	29/01/2025
07		Actualización del Documento	Actualización de los planes, de acuerdo con diagnóstico, necesidades y plan de trabajo 2026. Actualización Aprobada por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño el 29 de Enero 2026 Acta #01	Director Técnico de Gestión Humana y Desarrollo Organizaciona l	Subgerente Administrativo y Financiero	Comité de Gestión y Desempeño	29/01/2026