

# **PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO. PETH - 2.024 - 2.027**

## **EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DE CONCORDIA.**

### **SISTEMA DE CONTROL INTERNO**

**Versión 3.0**

**CONCORDIA, Enero 27 DE 2.025**

**“Más y mejores Servicios”.**

Carrera 18 No 16-05 Concordia – Antioquia.

Teléfono 844 61 61 – 844 77 22 Fax 844 66 06

[hospitalconcordia@gmail.com](mailto:hospitalconcordia@gmail.com)

Nit 890907297-3



## **COMITÉ DIRECTIVO**

**DOCTOR. MARIO ALEJANDRO CADAVID CADAVID**

Gerente de la Empresa Social del Estado

**SEÑOR JUAN CARLOS ALVAREZ ARANGO**

Subgerente Administrativo

**SEÑOR JUAN GUILLERMO POSADA MEJÍA**

Asesor de Control Interno

**DOCTORA ANA MARÍA GONZÁLEZ ESCOBAR**

Odontóloga

**SEÑORA GLORIA MARÍA LONDOÑO GIRALDO**

Profesional Universitaria del Área de la Salud

**SEÑORA JULIANA ANDREA CADAVID MESA**

Enfermera

**SEÑORITA MARÍA DE LOS ANGELES SÁNCHEZ CORREA**

Enfermera

**SEÑORA RAQUEL ROMERO ANAYA**

Regente de Farmacia

**SEÑORA CLAUDIA ORTIZ OSPINA**

Auxiliar Administrativa SIAU

**SEÑORITA MONICA MARÍA AGUIRRE GARCÍA**

Auxiliar Administrativa Archivo

**SEÑORITA LUZ ALEIDA BETANCUR TÓBON**

Secretaria

**"Más y mejores Servicios".**

Carrera 18 No 16-05 Concordia – Antioquia.

Teléfono 844 61 61 – 844 77 22 Fax 844 66 06

hospitalconcordia@gmail.com

Nit 890907297-3



## CONTENIDO

	<b>Cuadro de Control de Cambios</b>	04
	<b>Siglas Utilizadas</b>	04
	<b>INTRODUCCIÓN</b>	05
1.	<b>NORMATIVIDAD VIGENTE</b>	06
2.	<b>DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO DE LA ENTIDAD</b>	07
2.1.	Misión	07
2.2.	Visión	07
2.3.	Principios Institucionales	07
2.4.	Objetivos Corporativos o Estratégicos	08
2.5.	Valores	09
2.6.	Políticas	09
2.7.	Mapa de Procesos	10
3.	<b>ASPECTOS GENERALES DEL PETH</b>	10
3.1.	Objetivo general	10
3.2.	Objetivos Específicos	10
3.3.	Alcance	11
3.4.	Responsables	11
3.5.	Planta de Cargos	12
3.6.	Estructura Organizacional	13
3.7.	Definiciones	14
4.	<b>POLÍTICA DEL PETH</b>	19
5.	<b>METODOLOGÍA</b>	20
5.1.	Disponer de la Información	20
5.2.	Diagnosticar la Gestión Estratégica del Talento Humano	22
5.3.	Elaboración del Plan de Mejoramiento	26
6.	<b>DESARROLLO DEL PETH</b>	27
6.1.	Estrategias de la planeación	28
6.2.	Estrategias de Ingreso	29
6.3.	Estrategias del Desarrollo	29
6.4.	Estrategias del Retiro	31
7.	<b>EVALUACIÓN DEL PETH</b>	32
7.1.	Matriz de seguimiento	32
7.2.	Sistema de Gestión Institucional	32
7.3.	EL FURAG	32
8.	<b>ANEXOS</b>	33

**“Más y mejores Servicios”.**

Carrera 18 No 16-05 Concordia – Antioquia.

Teléfono 844 61 61 – 844 77 22 Fax 844 66 06

hospitalconcordia@gmail.com

Nit 890907297-3



### CUADRO DE CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha	Descripción Cambios
1.0	28/06/2018	Creación del documento.
2.0	08/01/2019	Actualización de la Normatividad Actualización del Alcance. Se actualiza la Tabla No 1 Planta de Cargos. Se actualiza los Formatos No 01 y 02 Planta de cargos Se actualiza el Anexo los Formatos.
3.0	27/01/2025	Se actualiza: La normatividad La Introducción. El direccionamiento estratégico La metodología. El Diagnostico El desarrollo estratégico.

### SIGLAS UTILIZADAS EN EL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO – PETH.

- PETH:** Plan Estratégico del Talento Humano.  
**GTH:** Gestión del Talento Humano.  
**DIE:** Direccionamiento Estratégico.  
**MIPG:** Modelo de Integrado de Planeación y Gestión.  
**SG-SST:** Sistema de Gestión de la Salud y la Seguridad en el Trabajo.  
**DAFP:** Departamento Administrativo de Función Pública.  
**CNSC:** Comisión Nacional del Servicio Civil  
**MECI:** Modelo Estándar de Control Interno  
**SOGCS:** Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad en Salud  
**PHVA:** Planear, Hacer, verificar y Actuar.  
**PIC:** Plan institucional de capacitación  
**FURAG:** Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión.  
**GETH:** Gestión Estratégica del Talento Humano  
**SGI:** Sistema de Gestión Institucional.

**“Más y mejores Servicios”.**  
Carrera 18 No 16-05 Concordia – Antioquia.  
Teléfono 844 61 61 – 844 77 22 Fax 844 66 06  
hospitalconcordia@gmail.com  
Nit 890907297-3



## INTRODUCCIÓN

El Plan Estratégico del Talento Humano - PETH de la Empresa Social del Estado Hospital San Juan de Dios de Concordia – Antioquia para el periodo 2.024 – 2.027, es uno de los instrumentos administrativos más importantes en el proceso de Gestión del Talento Humano - GTH que se encuentra alineado con el proceso de Direccionamiento Estratégico – DIE, con el nuevo Modelo de Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad en Salud - SOGCS y con el Sistema de Gestión de la Salud y la Seguridad en el Trabajo – SG-SST, que nos permite conocer temas, tales como, estructura organizacional, planta de cargos, sistema de nomenclatura, clasificación y remuneración de empleos, manual de funciones y competencias, con procedimientos de relativos al ingreso, selección, gestión, desarrollo, evaluación y retiro del recurso humano, con los planes de capacitación, vacantes, previsión, bienestar social e incentivos, del personal que hacen parte de la entidad.

Siguiendo las directrices del gobierno nacional a través del Departamento Administrativo de Función Pública – DAFP, de promover una mejor gestión pública, con eficiencia, eficacia, transparencia y responsabilidad se hace necesario fortalecer en la Institución el adecuado manejo del Talento Humano el cual es parte fundamental y vital para la Empresa Social del Estado Hospital San Juan de Dios de Concordia – Antioquia, desarrollando procedimientos que se orienta al desarrollo y cualificación de los servidores de la entidad buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados, incluyendo entre otros, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes.

El presente documento, pretende dar a conocer a todo y cada uno de los servidores y colaboradores de la Empresa Social del Estado Hospital San Juan de Dios de Concordia – Antioquia y la comunidad en general de los programas, planes y actividades del Plan Estratégico del Talento Humano – PETH 2.024 -2.027 el cual se encuentra alineado con el Plan de Desarrollo Institucional 2.024 – 2.027. **“MÁS Y MEJORES SERVICIOS”** y en la Línea Estratégica **No 2** denominada **“Gestión del Talento Humano y Desarrollo de un Sistema de Información Integral en Salud”** cuyo fin es el que se ejecuten de manera articulada y con los demás procesos.

**“Más y mejores Servicios”.**

Carrera 18 No 16-05 Concordia – Antioquia.

Teléfono 844 61 61 – 844 77 22 Fax 844 66 06

hospitalconcordia@gmail.com

Nit 890907297-3



## 1. **NORMATIVIDAD VIGENTE.**

- **La Constitución Política de 1991:** título V, capítulo 2, de la Función Pública.
- **Ley 489 de 1998:** por medio del cual se definen la estructura organizacional de los entes públicos del orden territorial.
- **Ley 909 de 2004:** Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. Art. 15 Num. 2 Son funciones específicas de las unidades de personal. Elaborar el Plan estratégico del recurso Humano.
- **Ley 734 de 2002:** Por el cual se expide el Código Único Disciplinario.
- **Decreto 1567 de 1998:** Por el cual se crean los sistemas generales de capacitación y de estímulos.
- **Decreto 1227 de 2005:** Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998.
- **Decreto 2539 de 2005:** Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleados públicos.
- **Decreto 760 de 2005:** por el cual se establece el procedimiento que debe surtir ante y por la Comisión Nacional del Servicio Civil para el cumplimiento de sus funciones.
- **Decreto Ley 785 de 2005:** Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004.
- **Decreto 1083 de 2015** Único Función Pública. Art. 2.2.22.3.1 Actualización del Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Para el funcionamiento del Sistema de Gestión y su articulación con el Sistema de Control Interno, se adopta la versión actualizada del Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG.

Art. 2.2.23.1 Articulación del Sistema de Gestión con los Sistemas de Control Interno. El Sistema de Control Interno previsto en la Ley 87 de 1993 y en la Ley 489 de 1998, se articulará al Sistema de Gestión en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, a través de los mecanismos de control y verificación que permiten el cumplimiento de los objetivos y el logro de resultados de las entidades.

- **Decreto 648 de 2017:** Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentaria Único del Sector de la Función Pública. Capítulo 3 formas de provisión de empleo.

**"Más y mejores Servicios".**

Carrera 18 No 16-05 Concordia – Antioquia.  
Teléfono 844 61 61 – 844 77 22 Fax 844 66 06  
hospitalconcordia@gmail.com  
Nit 890907297-3



- **Decreto 943 de 2014 MECI.** Arts. 1 y siguientes. Adopta la actualización del Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano (MECI).
- **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 artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.
- **Decreto 612 de 2018.** Por el cual se fijan las 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

## 2. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO DE LA ENTIDAD:

### 2.1. Misión:

“La E.S.E Hospital San Juan de Dios del Municipio de Concordia Antioquía es una institución que presta servicios de salud enfocada en el primer nivel de complejidad, con un talento humano competitivo y humanizado, orientado a la promoción de la salud y la prevención de la enfermedad, garantizando una atención integral más humana, oportuna y segura del paciente y que trabaja a diario en el mejoramiento continuo, el posicionamiento en el sector salud y el bienestar de la comunidad”.

### 2.2. Visión:

“La E.S.E Hospital San Juan de Dios del Municipio de Concordia Antioquía será para el año 2030 una institución de salud reconocida a nivel Departamental por prestar servicios de salud de baja y mediana complejidad, con un alto nivel de humanización, oportunidad, calidad y seguridad del paciente, un adecuado equipamiento tecnológico, articulada además con un buen programa de docencia servicio, generando rentabilidad social, promoviendo el respeto por el medio ambiente, y garantizando una estabilidad económica y un crecimiento financiero adecuado en el tiempo”.

### 2.3. Principios institucionales son:

- 1) **Respeto a la dignidad humana:** Propende por la consideración en la atención al usuario manifestando acatamiento y cortesía por los valores y derechos de cada una de las personas.
- 2) **Eficiencia:** Utilización racional de los recursos humanos, tecnológicos, científicos y financieros acordes a las necesidades de la población a atender.
- 3) **Eficacia:** Desarrollar las metas propuestas a través de la adecuada administración de los recursos.

**“Más y mejores Servicios”.**

Carrera 18 No 16-05 Concordia - Antioquia.  
Teléfono 844 61 61 – 844 77 22 Fax 844 66 06  
hospitalconcordia@gmail.com  
Nit 890907297-3



- 4) **Calidad:** Calidad en la gestión y prestación de los servicios de salud, que garanticen atención oportuna, humanizada e integral. Entendiendo la calidad como una constante corporativa y como prioridad institucional.
- 5) **Solidaridad:** Cobertura con prestación de servicios de salud a las personas con limitaciones en el acceso a ellos.
- 6) **Participación:** intervención de la población, afiliados y beneficiarios de la seguridad social, en la organización, control y fiscalización de la institución.
- 7) **Unidad:** Articulación de políticas, instituciones, regímenes, procedimientos y prestación de servicios para alcanzar los fines de la seguridad social en salud.
- 8) **Valores Éticos:** El comportamiento de los miembros de la institución debe basarse y ajustarse a los valores y principios éticos que inspiran la vida de la organización: honestidad, integridad y justicia.
- 9) **Productividad:** Permanencia y crecimiento de la unidad de salud, logrando estándares de eficiencia y eficacia para alcanzar el éxito. Productividad que asegure su desarrollo y el cumplimiento de sus obligaciones y responsabilidades con el personal, clientes, proveedores y estado.
- 10) **Competitividad:** Conocimiento del mercado, altos estándares de calidad, detección y satisfacción oportuna de las necesidades y expectativas del cliente y un compromiso integral con la excelencia en el servicio.

#### 2.4. Objetivos Corporativos o Estratégicos

- Garantizar la prestación de servicios de salud integrales y de calidad a los usuarios.
- Promover el fortalecimiento y desarrollo de la institución como prestador de servicios de salud.
- Propender por el desarrollo del talento humano para alcanzar una prestación de servicios óptimos.
- Garantizar la rentabilidad social y financiera de la entidad mediante un adecuado manejo gerencial.
- Armonizar el desarrollo y crecimiento de la empresa de acuerdo a las condiciones y necesidades del entorno.
- Promover la participación social en el municipio para el fortalecimiento y desarrollo de los objetivos institucionales

**"Más y mejores Servicios".**

Carrera 18 No 16-05 Concordia – Antioquia.  
Teléfono 844 61 61 – 844 77 22 Fax 844 66 06  
hospitalconcordia@gmail.com  
Nit 890907297-3



## 2.5. Valores:

- **HONESTIDAD:** Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, favoreciendo el interés general.
- **RESPECTO:** Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.
- **COMPROMISO:** Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.
- **DILIGENCIA:** Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.
- **JUSTICIA:** Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

## 2.6. Políticas:

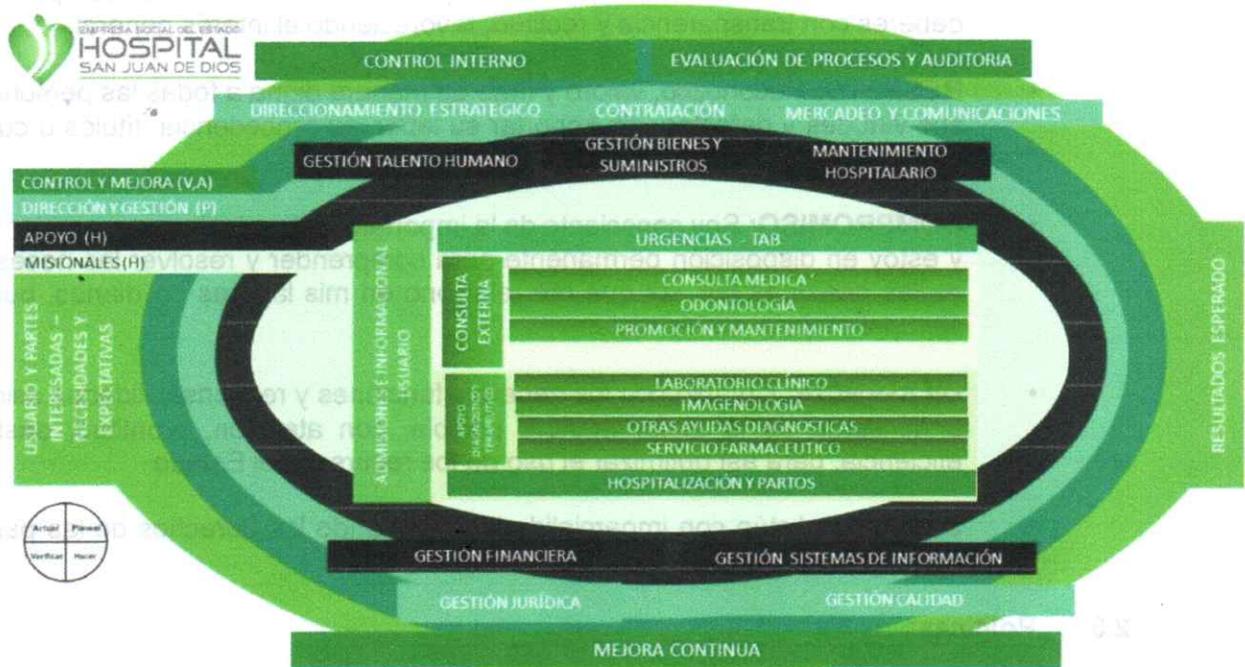
- a. Políticas para la Gestión Ética e Integridad - Código de ética y Código de buen gobierno.
- b. Política de Transparencia y Lucha contra la Corrupción.
- c. Política de Gestión y Desarrollo de Talento Humano
- d. Política de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST
- e. Políticas de comunicación e información. - Compromiso de Confidencialidad
- f. Políticas de Administración del Riesgo.
- g. Políticas de Calidad
- h. Políticas del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG. Son 19
- i. Política Atención centrada en el Usuario:
- j. Política de priorización en la prestación de servicios de salud
- k. Política de Seguridad del Paciente
- l. Política de Humanización
- m. Política de Atención Primaria en salud renovada:
- n. Política de Identidad Corporativa:
- o. Política Financiera:
- p. Política de Responsabilidad Social Institucional
- q. Política con el Control Social - Participación Ciudadana - Compromiso con la Rendición de Cuentas.
- r. Política frente al Control Interno

### “Más y mejores Servicios”.

Carrera 18 No 16-05 Concordia – Antioquia.  
Teléfono 844 61 61 – 844 77 22 Fax 844 66 06  
hospitalconcordia@gmail.com  
Nit 890907297-3



## 2.7. Mapa de Procesos:



## 3. ASPECTOS GENERALES DEL PLAN.

### 3.1. OBJETIVO GENERAL:

Contribuir al fortalecimiento de los conocimientos y las competencias, a través de una serie de estrategias que permitan un adecuado proceso de selección, vinculación, permanencia y crecimiento, que mejoren su bienestar, garanticen su seguridad y una mejor calidad de vida de los servidores públicos de la Empresa Social del Estado Hospital San Juan de Dios de Concordia,

### 3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Presentar una metodología para la formulación, implementación y seguimiento del Plan Estratégico del Talento Humano - PETH.
- Garantizar una eficiente prestación de servicios de salud y se cumpla con los metas y objetivos institucionales.
- Fortalecer en nuestros funcionarios las competencias tanto funcionales como comportamentales, actualizar los conocimientos y consolidar sus destrezas y habilidades.
- Planear las necesidades del recurso humano en la entidad.

**“Más y mejores Servicios”.**

Carrera 18 No 16-05 Concordia – Antioquia.

Teléfono 844 61 61 – 844 77 22 Fax 844 66 06

hospitalconcordia@gmail.com

Nit 890907297-3



## 2.5. Valores:

- **HONESTIDAD:** Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, favoreciendo el interés general.
- **RESPECTO:** Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.
- **COMPROMISO:** Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.
- **DILIGENCIA:** Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.
- **JUSTICIA:** Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

## 2.6. Políticas:

- a. Políticas para la Gestión Ética e Integridad - Código de ética y Código de buen gobierno.
- b. Política de Transparencia y Lucha contra la Corrupción.
- c. Política de Gestión y Desarrollo de Talento Humano
- d. Política de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST
- e. Políticas de comunicación e información. - Compromiso de Confidencialidad
- f. Políticas de Administración del Riesgo.
- g. Políticas de Calidad
- h. Políticas del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG. Son 19
- i. Política Atención centrada en el Usuario:
- j. Política de priorización en la prestación de servicios de salud
- k. Política de Seguridad del Paciente
- l. Política de Humanización
- m. Política de Atención Primaria en salud renovada:
- n. Política de Identidad Corporativa:
- o. Política Financiera:
- p. Política de Responsabilidad Social Institucional
- q. Política con el Control Social - Participación Ciudadana - Compromiso con la Rendición de Cuentas.
- r. Política frente al Control Interno

**“Más y mejores Servicios”.**

Carrera 18 No 16-05 Concordia – Antioquia.

Teléfono 844 61 61 – 844 77 22 Fax 844 66 06

hospitalconcordia@gmail.com

Nit 890907297-3



- Alinear el Proceso Gestión de Talento Humano con la Planeación estratégica, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y con el Sistema de Gestión de la Salud y la Seguridad en el Trabajo – SG-SST.
- Identificar las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el presente y en el futuro.
- Establecer las necesidades de Capacitación, situaciones administrativas, transferencias de conocimiento y movimiento de personal.
- Reforzar acciones relacionadas con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Fortalecer en la entidad el sistema de estímulos basado en las necesidades de los funcionarios.
- Establecer un adecuado clima laboral en el Hospital.

### 3.3. ALCANCE:

El Plan Estratégico del Talento Humano - PETH de la Empresa Social del Estado Hospital San Juan de Dios de Concordia – Antioquia para la vigencia del 2.024 – 2.027 se aplica a toda la planta de cargos vigente según el Acuerdo No 007 de 2 de Julio de 2019, el cual consta de 63 empleos y los demás acuerdos que modifican la planta de cargos en el Hospital.

### 3.4. RESPONSABLES<sup>1</sup>:

La aplicación y adopción del Plan Estratégico del Talento Humano - PETH es responsabilidad de la Gerencia y de la Subgerencia Administrativa, que son los responsables directos del manejo del recurso Humano del Hospital.

La subgerencia Administrativa del Hospital, los comités de convivencia laboral y de bienestar social y la comisión de personal serán los responsables de elaborar e implementación los planes estratégicos relacionados con el recurso humano. También tendrán a su cargo la elaboración de los proyectos de plantas de personal, así como los manuales de funciones y requisitos, de conformidad con las normas vigentes, para lo cual podrán contar con la asesoría del Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, También deben determinar los perfiles de los empleos que deberán ser provistos mediante procesos de selección por mérito y la Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC será la responsable de realizar los procesos de selección para el ingreso al empleo público de acuerdo con los perfiles que determinen la entidad. Es de vital importancia que éstos perfiles atiendan, por un lado, a las necesidades reales de los puestos de trabajo; y por el otro lado, se establezcan con la debida anticipación para que la Comisión pueda adelantar las respectivas acciones para su provisión.

La Oficina de control Interno será la encargada de realizar la evaluación y seguimiento a los diferentes planes relacionados con el proceso de Gestión de Talento Humano y sus planes estratégicos de Vacantes, Provisión del recurso humano, Capacitación, bienestar social e incentivos y el Sistema de gestión y seguridad en el trabajo.

<sup>1</sup> DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA – DAFP. Planeación de los Recursos Humanos. (Bogotá D.C de Abril de 2006). Capítulo 3. p 17 y 18

**“Más y mejores Servicios”.**

Carrera 18 No 16-05 Concordia – Antioquia.

Teléfono 844 61 61 – 844 77 22 Fax 844 66 06

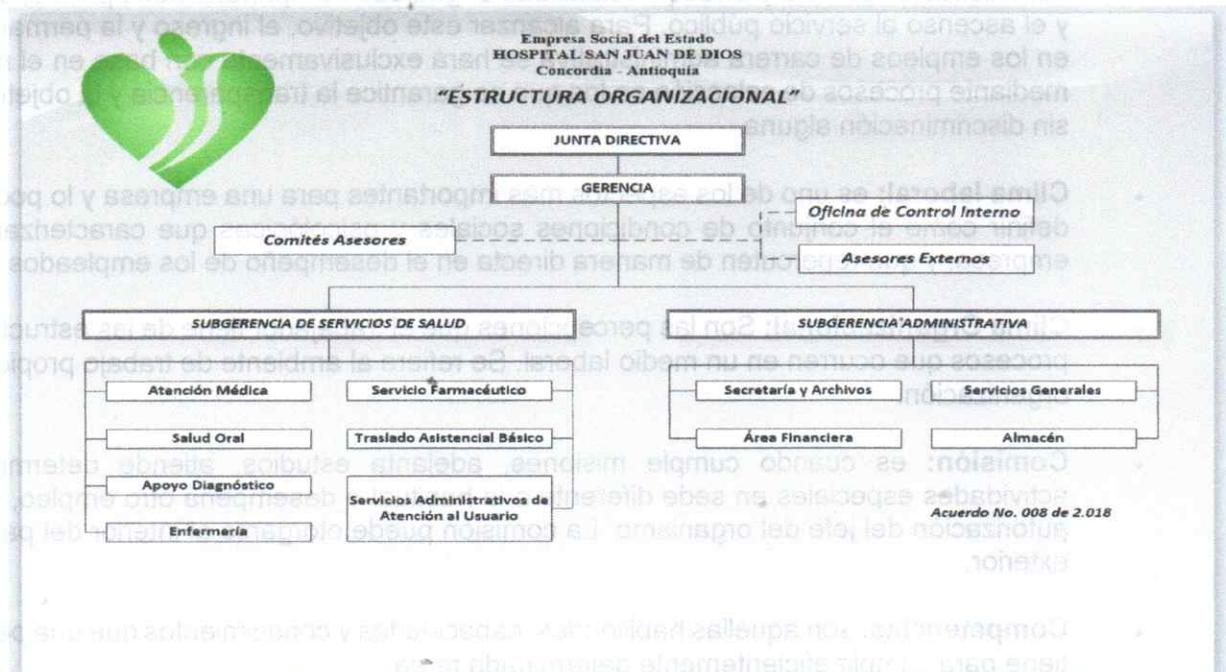
hospitalconcordia@gmail.com

Nit 890907297-3



CARGOS ASISTENCIALES			
CÓDIGO	DENOMINACIÓN	Nro. EMPLEOS	NATURALEZA
2.11.17	Médico General	2	Carrera Administrativa
2.11.17*	Profesional Servicio Social Obligatorio (Médico)	8	Servicio Social Obligatorio
2.43.13	Enfermero	2	Carrera Administrativa
2.14.15	Odontólogo	1	Carrera Administrativa
2,37.13	Profesional Universitario Área Salud (Bacteriólogo)	1	Carrera Administrativa
3.23.15	Técnico Área Salud	3	Carrera Administrativa
4.12.12	Auxiliar Área Salud (Consultorio Odontológico)	2	Carrera Administrativa
4.12.12	Auxiliar Área Salud (Laboratorio)	1	Carrera Administrativa
4.12.12	Auxiliar Área Salud (Enfermería)	13	Carrera Administrativa
4.80.10	Conductor	3	Trabajador Oficial
<b>SUBTOTAL</b>		<b>36</b>	
<b>TOTAL EMPLEOS</b>		<b>60</b>	

### 3.6. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL



*[Handwritten signature]*

**“Más y mejores Servicios”.**  
 Carrera 18 No 16-05 Concordia – Antioquia.  
 Teléfono 844 61 61 – 844 77 22 Fax 844 66 06  
 hospitalconcordia@gmail.com  
 Nit 890907297-3



### 3.7. DEFINICIONES:

- **Acuerdo de Gestión:** el establecimiento de una relación escrita y firmada entre el superior jerárquico y el respectivo gerente público, con el fin de establecer los compromisos y resultados frente a la visión, misión y objetivos del organismo; se pacta por un periodo determinado
- **Administración de Recursos Humanos.** Estudio de la forma en que las organizaciones obtienen, desarrollan, evalúan, mantienen y conservan el número y el tipo adecuado de trabajadores. Su objetivo es suministrar a las organizaciones una fuerza laboral efectiva.
- **Análisis de las Necesidades de Personal:** Consiste en el ejercicio que deben hacer las entidades para definir la cantidad y calidad de las personas que requiere para desarrollar sus planes, programas y proyectos
- **Capacitación:** Es complementar la educación académica del "empleado" o prepararlo para emprender trabajos de más responsabilidad. Otras teorías manifiestan que la capacitación es el conjunto de conocimientos sobre el puesto que se debe desempeñar de manera eficiente y eficaz. Cuando se trata de mejorar las habilidades manuales o la destreza de los individuos entramos al campo del adiestramiento, el conjunto capacitación y adiestramiento se conoce con el nombre de entrenamiento en el trabajo.
- **Carrera Administrativa.** La carrera administrativa es un 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.
- **Clima laboral:** es uno de los aspectos más importantes para una empresa y lo podemos definir como el conjunto de condiciones sociales y psicológicas que caracterizan a la empresa, y que repercuten de manera directa en el desempeño de los empleados.
- **Clima Organizacional:** Son las percepciones que el trabajador tiene de las estructuras y procesos que ocurren en un medio laboral. Se refiere al ambiente de trabajo propio de la organización.
- **Comisión:** es cuando cumple misiones, adelanta estudios, atiende determinadas actividades especiales en sede diferente a la habitual o desempeña otro empleo, previa autorización del jefe del organismo. La comisión puede otorgarse al interior del país o al exterior.
- **Competencias:** son aquellas habilidades, capacidades y conocimientos que una persona tiene para cumplir eficientemente determinada tarea.

**"Más y mejores Servicios".**

Carrera 18 No 16-05 Concordia – Antioquia.

Teléfono 844 61 61 – 844 77 22 Fax 844 66 06

hospitalconcordia@gmail.com

Nit 890907297-3



- **Empleos de Nivel Técnico:** Comprende los empleos 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.
- **Empleos de Nivel Asistencial:** Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores, o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.
- **Empleos de Libre Nombramiento y Remoción:** Son aquellos empleos que corresponden a los siguientes criterios:
  - Que pertenezcan a la Administración central y órganos de control nivel territorial del nivel Directivo.
  - Pertener a la Administración Descentralizada del Nivel Territorial.
- **Empleos de Provisionalidad:** Son aquellos empleos que se efectúan en casos de vacancias temporales, cuando no haya sido posible proveerlos mediante encargo.
- **Encargo:** Cuando se designa temporalmente a un empleado para asumir, total o parcialmente, las funciones de otro empleo vacante por falta temporal o definitiva de su titular, desvinculándose o no de las propias de su cargo.
- **Estado Joven:** es un programa cuyo objetivo es fomentar la práctica laboral en el sector público. De esta manera, los estudiantes de programas de formación complementaria, ofrecidos por las Escuelas Normales Superiores y de Educación Superior Pregrado Universitario, adelantarán prácticas laborales en las Entidades Públicas de Colombia. Recibirán un auxilio formativo, la afiliación a Seguridad Social y una experiencia real y enriquecedora del mundo laboral y del sector público.
- **Formación.** Es entendida en la referida normatividad sobre capacitación como los procesos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa. 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
- **Gestión del Talento humano:** Es un proceso que se aplica al crecimiento y la conservación del esfuerzo y las expectativas de los miembros de dicha organización en beneficio absoluto del individuo y de la propia empresa.
- **Licencias:** Esta situación administrativa permite que el empleado público se separe de sus funciones sin romper el vínculo con la entidad; por lo tanto, no podrá desempeñar otro cargo en entidades del Estado, ni celebrar contratos con el Estado, ni participar en actividades que impliquen intervención en política, ni ejercer la profesión de abogado, salvo las excepciones que contemple la ley. Las licencias se deben conferir por el

**“Más y mejores Servicios”.**

Carrera 18 No 16-05 Concordia – Antioquia.  
Teléfono 844 61 61 – 844 77 22 Fax 844 66 06  
hospitalconcordia@gmail.com  
Nit 890907297-3



- **Competencias Comportamentales:** Son las habilidades y conductas que muestran desempeños superiores o en el trabajo y que generalmente se verbalizan en términos de atributos o rasgos personales, como es el caso de la orientación al logro, la pro actividad, la rigurosidad, la flexibilidad, la innovación y el liderazgo.
- **Competencias Funcionales:** Denominadas frecuentemente competencias técnicas, son aquellas requeridas para desempeñar las actividades que componen una función laboral, según los estándares y la calidad establecidas por la empresa y/o por el sector productivo correspondiente.
- **Competencia Laboral:** Capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado.
- **Diagnóstico:** es el proceso de reconocimiento, análisis y evaluación de una cosa o situación para determinar sus tendencias, solucionar un problema o remediar un mal.
- **Empleo:** el conjunto de deberes, atribuciones y responsabilidades establecidas por la Constitución, la ley, el reglamento o asignados por autoridad competente, para satisfacer necesidades permanentes de la administración pública, y que deben ser atendidas por una persona natural.
- **Empleados públicos y trabajadores oficiales:** Las personas que presten sus servicios en los ministerios, departamentos administrativos, superintendencias y establecimientos públicos y demás entidades públicas, son empleados públicos; sin embargo, los trabajadores de la construcción y sostenimiento de obras públicas son trabajadores oficiales.
- **Empleos de Nivel Directivo:** Comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos.
- **Empleos de Nivel Asesor:** Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección de la rama ejecutiva del orden nacional.
- **Empleos de Nivel Profesional:** Agrupa los empleos 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.

**“Más y mejores Servicios”.**

Carrera 18 No 16-05 Concordia – Antioquia.  
Teléfono 844 61 61 – 844 77 22 Fax 844 66 06  
hospitalconcordia@gmail.com  
Nit 890907297-3



nominador o su delegado, o las personas que determinen las normas internas de la entidad.

- **Novedades de Nómina:** Reporte periódico de las diferentes modificaciones contractuales, descuentos legales, judiciales y voluntarios que tienen un efecto directo en la liquidación mensual y pago de la nómina.
- **Perfil del Cargo:** también llamado perfil ocupacional de puesto vacante: es un método de recopilación de los requisitos y calificaciones personales exigidos para el cumplimiento satisfactorio de las tareas de un empleado dentro de una institución: nivel de estudios, experiencia, funciones del puesto, requisitos de instrucción y conocimientos, así como las aptitudes y características de personalidad requeridas.
- **Periodo de prueba en empleo de carrera:** El empleado con derechos de carrera administrativa que supere un concurso para un empleo de carrera será nombrado en período de prueba y su empleo se declarará vacante temporal mientras dura el período de prueba.
- **Permiso:** es la desvinculación transitoria, muy transitoria, por cierto, de la prestación de las funciones por parte del empleado, sin que ello le ocasione desmedro de su salario, como si ocurre con la licencia. Por medio de esta situación administrativa se busca que los servidores públicos puedan atender apremiantes circunstancias de orden personal o familiar.
- **Planes:** Documento que contempla en forma ordenada y coherente las metas, estrategias, políticas, directrices y tácticas en tiempo y espacio, así como los instrumentos, mecanismos y acciones que se utilizarán para llegar a los fines deseados. Un plan es un instrumento dinámico sujeto a modificaciones en sus componentes en función de la evaluación periódica de sus resultados.
- **Plan de Acción:** Es una herramienta de gestión que permite a la Entidad, la priorización ordenada de los programas y proyectos del Plan de Desarrollo que se ejecutaran por cada una de las dependencias y/o responsable o dueño del proceso en un periodo de un año.
- **Plan de Desarrollo:** Es la priorización ordenada de los programas y proyectos, que identifica responsables, metas y recursos para su ejecución en un periodo de cuatro años.
- **Plan Estratégico del Recurso Humano:** es un sistema integrado de gestión, cuya finalidad básica o razón de ser es la adecuación de las personas a la estrategia institucional, misión visión y objetivos institucionales.
- **Plan de Inversión:** Programación que se hace para ejecutar los recursos financieros con que cuenta la entidad. Debe hacerse cada cuatro años.

**"Más y mejores Servicios".**

Carrera 18 No 16-05 Concordia – Antioquia.  
Teléfono 844 61 61 – 844 77 22 Fax 844 66 06  
hospitalconcordia@gmail.com  
Nit 890907297-3



- **Plan de Previsión de Recursos Humanos:** es un instrumento de gestión del talento humano que permite contrastar los requerimientos de personal con la disponibilidad interna que se tenga del mismo, a fin de adoptar las medidas necesarias para atender dichos requerimientos.
- **Planta de Personal:** es el conjunto de los empleos permanentes requeridos para el cumplimiento de los objetivos y funciones asignadas a una Entidad, identificados y ordenados jerárquicamente y que corresponden al Sistema de nomenclatura, clasificación y remuneración de cargos.
- **Provisión:** se entiende como el conjunto de mecanismos establecidos en una entidad para suplir las vacancias de los empleos públicos, sean de carácter definitivo o temporal.
- **Proyecto:** Es la identificación de acciones para el cumplimiento de metas, se requiere la utilización de recursos.
- **Recurso Humano:** es una función y / o departamento del área de Gestión y administración de empresas que organiza y maximiza el desempeño de los funcionarios, o capital humano, en una empresa u organización con el fin de aumentar su productividad.
- **Reubicación:** La reubicación consiste en el cambio de ubicación de un empleo, en otra dependencia de la misma planta global, teniendo en cuenta la naturaleza de las funciones del empleo. La reubicación de un empleo debe responder a necesidades del servicio.
- **Salario Emocional:** es un concepto asociado a la retribución de un empleado en la que se incluyen cuestiones de carácter no económico, cuyo fin es satisfacer las necesidades personales, familiares y profesionales del trabajador, mejorando la calidad de vida del mismo, fomentando la conciliación laboral.
- **Selección de Personal:** Es una herramienta que le permite a sus directivos elegir al candidato idóneo de acuerdo a sus necesidades particulares buscando predecir quien es el más competente para ocupar el cargo.
- **Servidor Público:** es toda persona que realiza tareas dentro del estado o en la administración pública, siendo la principal misión del servidor público administrar, gestionar, diseñar y ejecutar políticas o acciones para lograr el bienestar de la comunidad y la calidad de vida de las personas.
- **Servicio Activo:** Un empleado se encuentra en servicio activo cuando ejerce las funciones del empleo del cual ha tomado posesión.
- **Servimos en la entidad:** es una iniciativa del DAFP que busca enaltecer la labor del servidor público por medio de la generación de diferentes alianzas mixtas y privadas, con el fin de otorgar bienes y servicios con una atención especial para todos los servidores públicos, sin importar su forma de vinculación con el Estado.

**"Más y mejores Servicios".**

Carrera 18 No 16-05 Concordia – Antioquia.  
Teléfono 844 61 61 – 844 77 22 Fax 844 66 06  
hospitalconcordia@gmail.com  
Nit 890907297-3



- **Situaciones administrativas:** Son circunstancias en las que se pueden encontrar los empleados públicos frente a la Administración durante su relación laboral.
- **Suspensión en el ejercicio de funciones:** es una situación administrativa originada en una orden de una autoridad fiscal o judicial, o por una sanción o suspensión impuesta al empleado dentro de un proceso disciplinario. Durante esta situación, no hay lugar al reconocimiento y pago de salarios ni prestaciones sociales al empleado.
- **Teletrabajo:** se define como una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas o prestación de servicios a terceros utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación.
- **Trazabilidad:** aquellos procedimientos preestablecidos que permiten conocer el histórico, la ubicación y la trayectoria de un producto o lote de productos a lo largo de la cadena de suministros en un momento dado, a través de herramientas determinadas.
- **Vacante:** Es un adjetivo que hace referencia a aquello que está sin ocupar o sin proveer con el puesto de trabajo en la empresa
- **Vacantes definitivas:** aquellas que no cuentan con un empleado titular de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.
- **Vacantes temporales:** aquellas cuyos titulares se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley, tales como licencias, encargos, comisiones, ascenso, entre otras.

#### 4. POLÍTICA DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO.

*“La Empresa Social del Estado Hospital San Juan de Dios de Concordia en armonía con el Plan Desarrollo Institucional, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y con el Sistema de Gestión de la Salud y la Seguridad en el Trabajo – SG-SST se compromete con el fortalecimiento continuo y la optimización de la gestión del talento humano a través de las etapas de Planeación, Ingreso, Desarrollo y Retiro de los funcionarios públicos, bajo los principios constitucionales de igualdad, mérito, eficacia, economía, imparcialidad, transparencia, celeridad, publicidad de integridad y legalidad, estableciendo una serie de estrategias, planes, procesos y actividades que incrementen el nivel de competencias funcionales y comportamentales, que mejoren su bienestar, su calidad de vida, su clima laboral y que garanticen condiciones seguras de salud, con el fin de cumplir con la misión y los objetivos institucionales”.*

**“Más y mejores Servicios”.**

Carrera 18 No 16-05 Concordia – Antioquia.  
Teléfono 844 61 61 – 844 77 22 Fax 844 66 06  
hospitalconcordia@gmail.com  
Nit 890907297-3



## 5. METODOLOGÍA DE DISEÑO<sup>2</sup>:

Siguiendo los lineamientos impartidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP para elaborar el Plan Estratégico del Talento Humano - PETH en las diferentes entidades del estado ha establecido una Guía Estratégica del Talento Humano – GETH que sirve de referencia.

El Plan Estratégico del Talento Humano – PETH- exige la alineación de las prácticas del recurso humano con los objetivos y propósitos fundamentales de la Empresa Social del Estado Hospital San Juan de Dios de Concordia – Antioquia. Para lograr que el PETH cumpla con su objetivo, se hace necesario tener en cuentas las diferentes etapas del ciclo PHVA de talento humano, de manera que las áreas de personal o quienes hagan sus veces puedan ejercer, como se ha planteado, un rol estratégico en el desempeño de la organización, para lo que requieren del apoyo y compromiso de la alta dirección. Con este propósito, es útil que las entidades desarrollen las cinco etapas que se describen a continuación y que llevarán a implementar una estratégica del talento humano eficaz y efectiva.

1. Disponer de la Información.
2. Realizar un diagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano.
3. Elaborar el Plan de Acción relacionado con el PETH.
4. Implementar el Plan de Acción.
5. Evaluar el PETH.

La Empresa Social del Estado Hospital San Juan de Dios de Concordia, con el fin de contar con un Plan Estratégico del Talento Humano – PETH y dar cumplimiento a la normatividad vigente se acoge a la metodología establecida por el DAFP y por lo tanto se establecieron las siguientes etapas:

### 5.1. Disponer de la Información:

Contar con la información oportuna y actualizada permitirá tener insumos confiables para realizar una gestión que realmente tenga un impacto en la productividad de los servidores y, por ende, en el bienestar de la población concordiana. Es fundamental disponer de la mayor cantidad de información posible sobre la Empresa Social del Estado Hospital San Juan de Dios de Concordia – Antioquia y de su talento humano.

Para el estudio de la información se tuvo en cuenta lo siguiente:

- a. **Marco normativo:** referenciado en los diferentes planes y procedimientos de la Gestión del Talento Humano. Se tuvo en cuenta la Normatividad Vigente en cada Plan relacionado con el talento Humano. (Plan institucional de capacitación – PIC,

<sup>2</sup> DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA – DAFP. Guía Estratégica del Talento Humano -GETH. (Bogotá D.C de Abril de 2018). Capítulo 6. p 66.

**“Más y mejores Servicios”.**

Carrera 18 No 16-05 Concordia – Antioquia.  
Teléfono 844 61 61 – 844 77 22 Fax 844 66 06  
hospitalconcordia@gmail.com  
Nit 890907297-3



Plan de Bienestar Social e Incentivos, Plan de Vacantes, Plan de Previsión y el Plan estratégico del talento Humano, Manual de Inducción y reinducción y proceso de Gestión del talento humano). Ver Anexos Plan Estratégico del Talento Humano. Proceso de Gestión del talento Humano, Plan de Vacantes, Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar e Incentivos, Plan de Provisión y manual de inducción y reinducción.

- b. **Planeación estratégica de la entidad:** Se tuvo en cuenta el Plan de Desarrollo Institucional 2024 - 2027, El Plan de Gestión gerencial, El Plan Operativo Anual – POA y Planes estratégicos del talento humano.
- c. **El proceso de Gestión del talento Humano:** Proceso aprobado por la junta directiva en el año 2021 y el cual se encuentra caracterizado.
- d. **La Caracterización de los Servidores:** Donde se tuvo en cuenta antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros.
- e. **Caracterización de los empleos:** se tuvo en cuenta el manual de funciones, la estructura organizacional, planta de personal, perfiles de los empleos, naturaleza de los empleos, vacantes, entre otros. Mirar el cuadro con la información del personal aprobada en el acuerdo No 007 de 2 julio de 2019.

A continuación presentamos en varios cuadros la caracterización de los servidores y de los empleos.

**Cuadro No 1:** Planta de Cargos por nivel jerárquico y por sexo:

Nivel	Nro. Cargos de Planta	Sexo		Nro. Cargos Provisionales	Total Cargos por Nivel
		Fem.	Mas.		
Directivo	2	0	2	0	2
Asesor	1	0	1	0	1
Profesional	14	12	2	12	14
Técnico	4	3	1	3	4
Asistencial	28	24	4	10	28
Trabajador Oficial	11	5	6	0	11
	<b>60</b>	<b>45</b>	<b>15</b>	<b>25</b>	<b>60</b>

De los 25 empleos provisionales 8 son del servicio social obligatorio y 17 provisionales.

**“Más y mejores Servicios”.**

Carrera 18 No 16-05 Concordia – Antioquia.  
Teléfono 844 61 61 – 844 77 22 Fax 844 66 06  
hospitalconcordia@gmail.com  
Nit 890907297-3



**Cuadro No 2:** Planta de Cargos por nombre de empleo, grado y tipo de vinculación.

Nombre del Cargo	No Cargos	Grado	Tipo de Vinculación
Gerente Empresa Social del Estado	1	0.85.19	Período Fijo
Subgerente Administrativo	1	0.90.04	Libre nombramiento y remoción
Asesor (Control interno)	1	1.05.04	Período Fijo
Médico General	2	2.11.17	Provisionalidad
Medico Servicio Social Obligatorio	8	2.11.17	Servicio Social Obligatorio
Odontólogo	1	4.14.15	Provisionalidad
Profes. Universitario Área Salud (Bacteriólogo)	1	2.37.13	Carrera Administrativa
Enfermera	1	2.43.13	Carrera Administrativa
Enfermera	1	2.43.13	Provisionalidad
Técnico en Salud	2	3.23.15	Provisionalidad
Técnico en Salud	1	3.23.15	Carrera Administrativa
Técnico en Sistemas	1	3.14.10	Provisionalidad
Auxiliar Área Salud (laboratorio)	1	4.12.12	Provisionalidad
Auxiliar Área Salud (Odontología)	2	4.12.12	Carrera Administrativa
Auxiliar Área Salud (Enfermería)	11	4.12.21	Carrera Administrativa
Auxiliar Área Salud (Enfermería)	2	4.12.21	Provisionalidad
Auxiliar Administrativo	9	4.07.12	Carrera Administrativa
Auxiliar Administrativo	2	4.07.12	Provisionalidad
Secretaria	1	4.07.12	Provisionalidad
Auxiliar de Servicios Generales	5	4.70.10	Trabajador Oficial
Celador	2	4.77.10	Trabajador Oficial
Conductor	3	4.80.10	Trabajador Oficial
Operario (Mantenimiento)	1	4.87.10	Trabajador Oficial

Una vez revisada la información antes mencionada se procede al establecer la siguiente etapa del Plan Estratégico del Talento Humano – PETH que es realizar el diagnóstico.

## 5.2. Diagnosticar la Gestión Estratégica del Talento Humano:

Para la realización del diagnóstico se tuvo en cuenta el Informe de Gestión y desempeño Institucional presentado mediante el Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión - FURAG para la vigencia del 2023 y el cuestionario que se encuentra incorporado en el autodiagnóstico de Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG. Con base en las variables allí contenidas, la entidad puede identificar las fortalezas y los aspectos por mejorar en el GETH.

**“Más y mejores Servicios”.**

Carrera 18 No 16-05 Concordia – Antioquia.  
Teléfono 844 61 61 – 844 77 22 Fax 844 66 06  
hospitalconcordia@gmail.com  
Nit 890907297-3

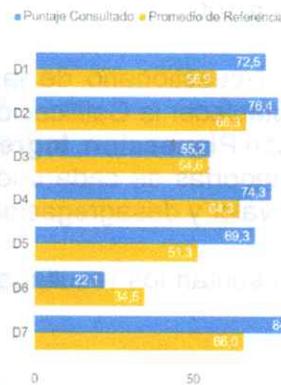


### 5.2.1. Informe de Gestión y Desempeño Institucional - FURAG:

Los índices desagregados de desempeño se muestran de la siguiente manera: el puntaje obtenido por la entidad, el puntaje máximo alcanzado dentro del grupo par, y la ubicación de la entidad dentro del quintil correspondiente, de acuerdo al puntaje obtenido.

A continuación, se presentan los resultados de los índices desagregados:

INDICE DETALLADO POR POLÍTICAS		
Política de Gestión del Talento Humano 2024		
Componente de la Gestión Estratégica del Talento Humano	Puntaje Consolidado	Promedio Grupo Par
1. Calidad de la planeación estratégica del talento humano	86.2	69.4
2. Desarrollo del talento humano en la entidad	72.7	65.5
3. Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano	63.5	57.6
4. Selección meritocracia del talento humano	70.8	55.2



Dimensión	Puntaje Consultado
D1: Talento humano	72.5
D2: Direccionamiento estratégico y planeación	76.4
D3: Gestión para resultados con valores	55.2
D4: Evaluación de resultados	74.3
D5: Información y comunicación	69.3
D6: Gestión del conocimiento	22.1
D7: Control interno	84.5

### 5.2.2. Autodiagnóstico de Gestión Estratégica del Talento Humano:

Un paso fundamental para emprender acciones orientadas a fortalecer el liderazgo y el talento humano, es contar con un diagnóstico. Para ello, se utiliza una herramienta denominada Matriz de GETH, que contiene un inventario de variables para dar cumplimiento a los lineamientos de la política. Con base en ellos, el Hospital identifica fortalezas y aspectos a mejorar.

Cuando una entidad diligencie la matriz en mención, obtendrá una calificación que le permitirá ubicarse en alguno de los niveles de madurez de la GETH:

**“Más y mejores Servicios”.**

Carrera 18 No 16-05 Concordia – Antioquia.  
Teléfono 844 61 61 – 844 77 22 Fax 844 66 06  
hospitalconcordia@gmail.com  
Nit 890907297-3



Para la calificación, se estableció una escala de 5 niveles así:

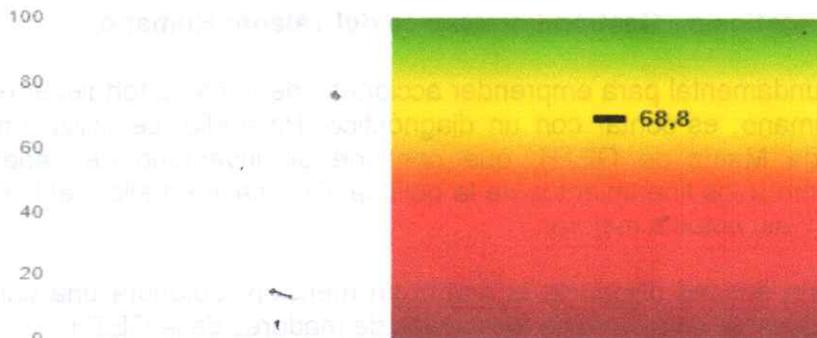
Puntaje	Nivel	Color
0 - 20	1	Rojo oscuro
21 - 40	2	Rojo
41 - 60	3	Naranja
61 - 80	4	Amarillo
81 - 100	5	Verde

- **Básico operativo:** primer nivel, implica que se cumplen los requisitos básicos de la política o incluso que aún se requiere gestión para cubrir estos requisitos. Se establece cuando se tiene una calificación de 0 a 40.
- **Transformación:** segundo nivel, implica que la entidad adelanta una buena gestión estratégica del talento humano, aunque tiene todavía un margen de evolución a través de la incorporación de buenas prácticas y el mejoramiento continuo. Se establece cuando se tiene una calificación de 41 a 80.
- **Consolidación:** tercer nivel, significa que la entidad tiene un nivel óptimo en cuanto a la implementación de la política de GETH y, adicionalmente, cuenta con buenas prácticas que podrían ser replicadas por otras entidades públicas. En esta fase la GETH ya hace parte de la cultura organizacional. Se establece cuando se tiene una calificación de 81 a 100.

Una vez elaborado el cuestionario de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano se puede establecer la Calificación total, la calificación de los componentes del talento humano que son **Planeación, Ingreso, Desarrollo y Retiro**, también se establece la calificación por categorías de cada uno de los componentes y las calificaciones por rutas de creación del valor y desagregación.

A continuación se presentan los resultados del Autodiagnóstico de Gestión Estratégica del Talento Humano:

#### 1. Calificación total:



POLÍTICA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

**"Más y mejores Servicios".**

Carrera 18 No 16-05 Concordia – Antioquia.

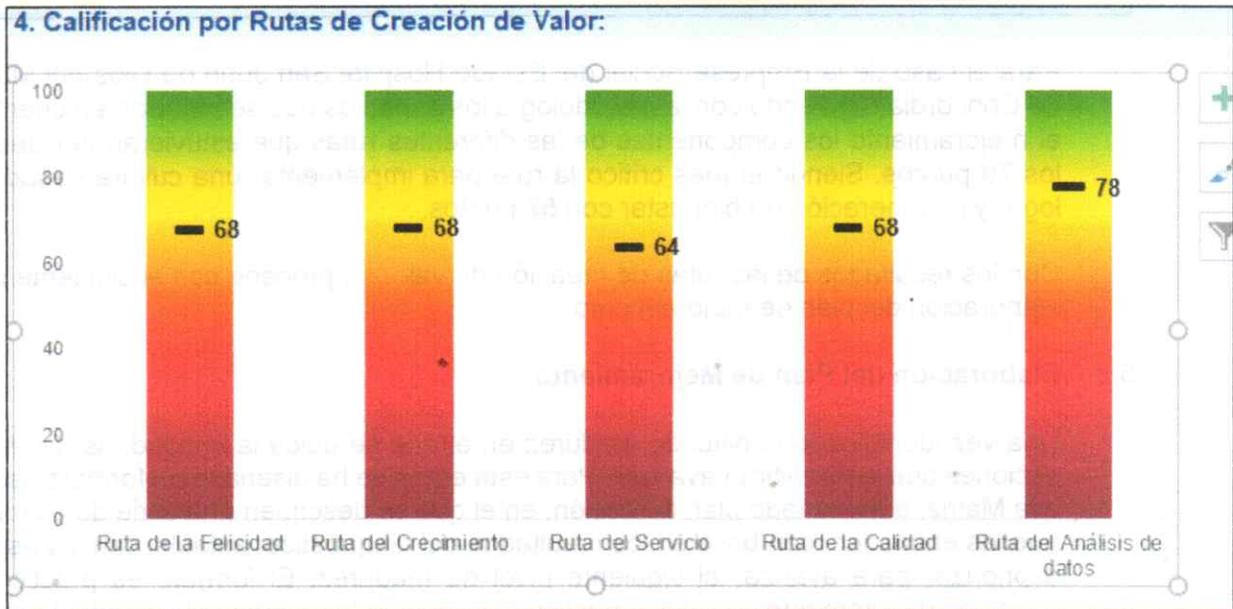
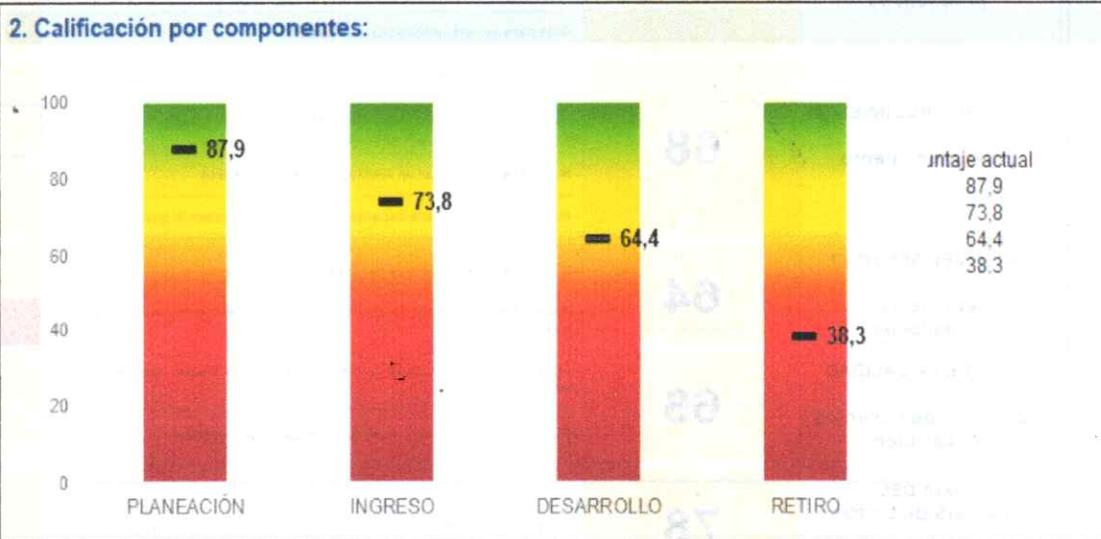
Teléfono 844 61 61 – 844 77 22 Fax 844 66 06

hospitalconcordia@gmail.com

Nit 890907297-3



Para el caso del Hospital con respecto a la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano presentó un resultado total de **56** puntos la cual ubica a la institución en el Segundo Nivel **TRANSFORMACIÓN**, implica que la entidad adelanta una buena gestión estratégica del talento humano, aunque tiene todavía un margen de evolución a través de la incorporación de buenas prácticas y el mejoramiento continuo.



Ver el **Anexo Cuadro de Excel Política Estratégica de Talento Humano**.

**“Más y mejores Servicios”.**

Carrera 18 No 16-05 Concordia – Antioquia.  
Teléfono 844 61 61 – 844 77 22 Fax 844 66 06  
hospitalconcordia@gmail.com  
Nit 890907297-3



A continuación, presentamos los resultados de las Rutas de Creación de valor

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
<b>RUTA DE LA FELICIDAD</b>	<b>68</b>	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	<b>62</b>
<b>La felicidad nos hace productivos</b>		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	<b>66</b>
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	<b>67</b>
		- Ruta para generar innovación con pasión	<b>77</b>
<b>RUTA DEL CRECIMIENTO</b>	<b>68</b>	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	<b>73</b>
<b>Liderando talento</b>		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	<b>62</b>
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	<b>74</b>
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	<b>63</b>
<b>RUTA DEL SERVICIO</b>	<b>64</b>	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	<b>70</b>
<b>Al servicio de los ciudadanos</b>		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	<b>57</b>
<b>RUTA DE LA CALIDAD</b>	<b>68</b>	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	<b>70</b>
<b>La cultura de hacer las cosas bien</b>		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	<b>67</b>
<b>RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS</b>	<b>78</b>	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	<b>78</b>
<b>Conociendo el talento</b>			

Para el caso de la Empresa Social del Estado Hospital San Juan de Dios del Municipio de Concordia Siguiendo con la metodología los aspectos que se tomaron en cuenta para el mejoramiento los componentes de las diferentes rutas que estuvieron por debajo de los 70 puntos. Siendo el más crítico la ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar con 57 puntos.

Con los resultados de las rutas de creación de valor se procede con el siguiente paso la elaboración del plan de mejoramiento

### 5.3. Elaboración del Plan de Mejoramiento:

Una vez identificado el nivel de madurez en el que se ubica la entidad, se diseñan las acciones que le permitirán avanzar. Para esta etapa se ha diseñado un formato asociado a la Matriz, denominado plan de acción, en el que se describen una serie de pasos para que las entidades, con base en los resultados del diagnóstico, establezcan los aspectos a priorizar para avanzar al siguiente nivel de madurez. El formato es práctico y se relaciona directamente con el diagnóstico para que cada responsable de talento humano pueda determinar la pertinencia y viabilidad de las acciones a seguir.

**"Más y mejores Servicios".**

Carrera 18 No 16-05 Concordia – Antioquia.  
Teléfono 844 61 61 – 844 77 22 Fax 844 66 06  
hospitalconcordia@gmail.com  
Nit 890907297-3



Los aspectos seleccionados fueron los Siguietes. Se toma de primero los de menor puntaje:

- **Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar. 57 puntos**
- **Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto. 62 puntos**
- **Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro. 62 puntos**
- **Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen. 63 puntos**
- **Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio. 66 puntos.**
- **Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional. 67 puntos**
- **Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad. 67 puntos**

## 6. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

El Plan Estratégico de la Gestión del Talento Humano – PETH 2.024 – 2.027 en la Empresa Social del Estado Hospital San Juan de Dios del Municipio de Concordia, se desarrolla a través del ciclo de vida del servidor público **Planeación, Ingreso, Desarrollo y Retiro**:

- **Planeación:** conocimiento de la normatividad (normograma), gestión de la información al SIGEP, elaboración, adopción, socialización e implementación de planes estratégicos y manuales de funciones y competencias,
- **Ingreso:** comprende los procesos de vinculación e inducción en el cual se debe tener en cuenta la provisión del empleo, gestión de la información y meritocracia.
- **Permanencia:** en el que se inscriben los procesos de Capacitación, Reinducción, Evaluación del desempeño, Bienestar, Estímulos, Desarrollo del Talento Humano, Situaciones administrativas, Nómina y Clima Organizacional.
- **Retiro:** situación generada por necesidades del servicio o por pensión de los servidores públicos y desvinculación asistida.

La implementación de este Plan, se enfoca a potencializar las variables con puntuaciones más bajas, obtenidas tanto en el autodiagnóstico de la Matriz GETH y al cierre de brechas entre el estado actual y el esperado, a través de la implementación de acciones eficaces que transformen las oportunidades de mejora en un avance real.

También es muy importante tomar en cuenta el resultado del Índice de desarrollo Institucional IDI elaborado en el FURAG y que tiene que ver con todo lo de gestión del talento humano

La Subgerencia Administrativa como jefe del talento humano en la Empresa Social del Estado Hospital San Juan de Dios del Municipio de Concordia es la encargada llevar a cabo las siguientes estrategias del PETH.

### **"Más y mejores Servicios".**

Carrera 18 No 16-05 Concordia – Antioquia.  
Teléfono 844 61 61 – 844 77 22 Fax 844 66 06  
hospitalconcordia@gmail.com  
Nit 890907297-3



## 6.1. ESTRATÉGIAS DE LA PLANEACIÓN:

Comprende un conjunto o serie de acciones establecidas por la Empresa Social del Estado Hospital San Juan de Dios del Municipio de Concordia con el fin de conocer los requerimientos iniciales de personal tanto presente como futuros, que están ligados con el direccionamiento estratégico y nos permiten conocer que cantidad y calidad de funcionarios se requieren para el logro de los objetivos. Esta etapa presenta una calificación 87.9 la cual es considerada como buena pero se recomienda mantener el resultado de las siguientes líneas de acción.

### Líneas de Acción:

- 1) Conocer y considerar toda la normatividad aplicable al proceso de Gestión Estratégica del talento Humano.
- 2) Conocer y considerar los lineamientos institucionales macro relacionados con la entidad, emitidos por Función Pública, CNSC, ESAP o Presidencia de la República.
- 3) Conocer el acto administrativo de creación de la entidad y sus modificaciones y conocer los actos administrativos de creación o modificación de planta de personal vigentes.
- 4) Gestionar la información en el SIGEP y el monitoreo.
- 5) Contar con un mecanismo de información que permita visualizar en tiempo real la planta de personal y generar reportes. Caracterización de la planta de personal.
- 6) Diseñar la planeación estratégica del talento humano, que contemple los planes y manuales de:
  - Plan anual de vacantes
  - Plan de Previsión del Recurso Humano.
  - Plan Institucional de Capacitación.
  - Plan de bienestar social e incentivos.
  - Plan de seguridad y salud en el trabajo.
  - Manual de Inducción y reinducción.
  - Código de integridad y buen gobierno.
  - Medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional.

Esta información debe ser elaborada, adoptada, socializada, implementada y evaluada.

- 7) Contar con un manual de funciones y competencias ajustado a las directrices vigentes y su estructura organizacional.
- 8) Contar con un área estratégica para la gerencia del talento humano.

### **"Más y mejores Servicios".**

Carrera 18 No 16-05 Concordia – Antioquia.  
Teléfono 844 61 61 – 844 77 22 Fax 844 66 06  
hospitalconcordia@gmail.com  
Nit 890907297-3



## 6.2. ESTRATÉGIAS DEL INGRESO.

Es el conjunto de acciones que implementará la Empresa Social del Estado Hospital San Juan de Dios del Municipio de Concordia con el fin de aplicar con el principio del mérito, garantizando la provisión oportuna y eficaz de los empleos con el personal idóneo, independientemente de su tipo de vinculación y verificando que cumpla con todos los requisitos establecidos en el manual de funciones y competencias.

### Líneas de Acción:

- 1) Proveer las vacantes en forma definitiva o temporal de forma oportunamente, de acuerdo con el Plan Anual de Vacantes.
- 2) Contar con la trazabilidad electrónica y física de la historia laboral de cada servidor y que presenten la Declaración de Bienes y Rentas entre el 1° de junio y el 31 de julio de cada vigencia.
- 3) Contar con mecanismos para evaluar competencias para los candidatos a cubrir vacantes temporales o de libre nombramiento y remoción e informarlos en forma oportuna la inscripción o actualización en carrera administrativa a la CNSC.
- 4) Verificar que se realice adecuadamente la evaluación de periodo de prueba a los servidores nuevos de carrera administrativa, de acuerdo con la normatividad vigente.
- 5) Realizar inducción a todo servidor público que se vincule a la entidad.

## 6.3. ESTRATÉGIAS DE DESARROLLO.

Es el conjunto de acciones que implementará la Empresa Social del Estado Hospital San Juan de Dios del Municipio de Concordia relacionadas con la capacitación, el bienestar social, los incentivos, la seguridad y salud en el trabajo, y en general todas aquellas que apunten al mejoramiento de la productividad y la satisfacción del servidor público con su trabajo y con la entidad.

### Líneas de Acción:

- 1) Realizar Reinducción a todos los servidores máximo cada dos años.
- 2) Llevar registros apropiados del número de gerentes públicos que hay en la entidad, así como de su movilidad, además de realizar la adopción, implementación y evaluación de acuerdos de gestión.
- 3) Contar con información confiable y oportuna sobre indicadores claves como rotación de personal (relación entre ingresos y retiros), movilidad del personal

### "Más y mejores Servicios".

Carrera 18 No 16-05 Concordia – Antioquia.  
Teléfono 844 61 61 – 844 77 22 Fax 844 66 06  
hospitalconcordia@gmail.com  
Nit 890907297-3



(encargos, comisiones de servicio, de estudio, reubicaciones y estado actual de situaciones administrativas), ausentismo (enfermedad, licencias, permisos), prepensionados, cargas de trabajo por empleo y por dependencia, personal afrodescendiente y LGBTI.

- 4) Llevar a cabo las labores de evaluación de desempeño de conformidad con la normatividad vigente y llevar los registros correspondientes, en sus respectivas fases.
- 5) Elaborar el plan institucional de capacitación teniendo en cuenta los siguientes elementos:
  - Las necesidades de la entidad, alta dirección, del personal y ofertas del sector público y privado.
  - Establecer las etapas de elaboración, adopción, sensibilización, implementación y evaluación.
  - Tener en cuenta los siguientes temas; Gestión del talento humano, Integración cultural, Planificación, desarrollo territorial, nacional, local y de la entidad, Buen Gobierno, Contratación Pública, Cultura organizacional, Derechos humanos, Gestión administrativa, Gestión de las tecnologías de la información, Gestión documental, Gestión Financiera, Gobierno en Línea, Innovación, Participación ciudadana, Servicio al ciudadano, Sostenibilidad ambiental y Derecho de acceso a la información. Mirar el Plan Nacional de Formación y capacitación 7 12 2023.
- 6) Elaborar el plan de bienestar social e incentivos, teniendo en cuenta los siguientes elementos:
  - Diagnóstico de necesidades con base en un instrumento de recolección de información aplicado a los servidores públicos de la entidad, con decisiones de la alta dirección y criterios del área de Talento Humano.
  - Establecer incentivos para gerentes públicos, Equipos de trabajo (pecuniarios), Empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción (No pecuniarios).
  - Tener en cuenta los siguientes temas; Deportivos, recreativos y vacacionales, Artísticos y culturales, Promoción y prevención de la salud, Educación en artes y artesanías, Clima laboral, Cambio organizacional, Adaptación laboral, Preparación a los prepensionados para el retiro del servicio, Cultura organizacional, Trabajo en equipo, Entorno laboral saludable y Educación formal (primaria, secundaria y media, superior). Mirar el Documento programa nacional de bienestar 2023-12-12
  - Día del Servidor Público: Programar actividades de capacitación y jornadas de reflexión institucional dirigidas a fortalecer el sentido de pertenencia, la eficiencia, la adecuada prestación del servicio, los valores y la ética del servicio

**"Más y mejores Servicios".**

Carrera 18 No 16-05 Concordia – Antioquia.  
Teléfono 844 61 61 – 844 77 22 Fax 844 66 06  
hospitalconcordia@gmail.com  
Nit 890907297-3



en lo público y el buen gobierno. Así mismo, adelantar actividades que exalten la labor del servidor público.

- 7) Administración del talento humano mediante el desarrollo e implementación de programas como:
  - El Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo elaborado, adoptado, socializado, implementado y evaluado.
  - Estado Joven, Servimos en la entidad, teletrabajo, dotación de vestido y calzado de labor y horarios flexibles.
  - Tramitar las situaciones administrativas y llevar registros estadísticos de su incidencia.
  - Realizar las elecciones de los representantes de los empleados ante la comisión de personal y conformar la comisión.
  - Tramitar la nómina y llevar los registros estadísticos correspondientes.
- 8) Realizar mediciones de clima laboral (cada dos años máximo), y la correspondiente intervención de mejoramiento que permita corregir: El conocimiento de la orientación organizacional, estilo de dirección, comunicación e integración, trabajo en equipo, capacidad profesional y ambiente físico.
- 9) Establecer las prioridades en las situaciones que atenten o lesionen la moralidad, incluyendo actividades pedagógicas e informativas sobre temas asociados con la integridad, los deberes y las responsabilidades en la función pública, generando un cambio cultural. Códigos de Integridad y buen gobierno.
- 10) Proporción de contratistas con relación a los servidores de planta.

#### 6.4. **ESTRATEGIAS DE RETIRO.**

El Conjunto de actividades que implementará la Empresa Social del Estado Hospital San Juan de Dios del Municipio de Concordia con el cual se cierra el ciclo laboral de los servidores con la desvinculación o retiro, por las decisiones de reducir las plantas de cargos que conllevan desajustes en la vida personal. Así mismo, es necesario atender el retiro por pensión que supone una ruptura en la vida del servidor. Para atender tales situaciones se ha previsto la desvinculación asistida.

- 1) Contar con cifras de retiro de servidores y su correspondiente análisis por modalidad de retiro.
- 2) Elaborar un informe acerca de las razones de retiro que genere insumos para el plan de previsión del talento humano.

**“Más y mejores Servicios”.**

Carrera 18 No 16-05 Concordia – Antioquia.

Teléfono 844 61 61 – 844 77 22 Fax 844 66 06

hospitalconcordia@gmail.com

Nit 890907297-3



- 3) Realizar entrevistas de retiro para identificar las razones por las que los servidores se retiran de la entidad.
- 4) Brindar apoyo sociolaboral y emocional a las personas que se desvinculan por pensión, por reestructuración o por finalización del nombramiento en provisionalidad, de manera que se les facilite enfrentar el cambio, mediante un Plan de Desvinculación Asistida
- 5) Contar con mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la Entidad a quienes continúan vinculados

**Ver Anexo Formato Plan Estratégico de la Gestión del Talento Humano 2025.**

## **7. EVALUACIÓN DEL PLAN**

Evaluación de planeación estratégica de Talento Humano: Los mecanismos desarrollados para evaluar la Gestión Estratégica de Talento Humano, son los siguientes:

- 7.1 **Matriz de seguimiento:** El mecanismo - diseñado e implementado por la Coordinación de Gestión Humana, a través de una herramienta (Matriz de seguimiento), permite el control y cumplimiento de los temas estratégicos y operativos en el marco de la planeación del Talento Humano.
- 7.2. **Sistema de Gestión Institucional – SGI:** A través del Sistema de Gestión Institucional – SGI, se integran los lineamientos de la planeación de cada dependencia y es el insumo necesario con el que cuenta la Oficina de Control Interno para la evaluación de dependencias. Allí se evidenciará la Gestión Estratégica de Talento Humano tanto cualitativa como cuantitativamente.
- 7.3. **FURAG II (Formato único de reporte de avance de la gestión):** Este instrumento está diseñado para la verificación, medición y evaluación de evolución de la Gestión Estratégica de Talento Humano de la Función Pública frente a la eficacia y a los niveles de madurez, como una mirada complementaria y como línea para el mejoramiento continuo en la Gestión. Se diligenciará en las fechas establecidas lo concerniente a la política de desarrollo administrativo - Gestión del Talento Humano.

Los resultados obtenidos de esta medición, permitirán la formulación de acciones de mejoramiento a que haya lugar

**“Más y mejores Servicios”.**

Carrera 18 No 16-05 Concordia – Antioquia.  
Teléfono 844 61 61 – 844 77 22 Fax 844 66 06  
hospitalconcordia@gmail.com  
Nit 890907297-3



**8. ANEXOS:**

- Anexo No 1. Formato Diagnostico de Necesidades de Talento Humano.
- Anexo No 2. Formato Plan de Previsión de Recursos Humanos.
- Anexo No 3. Formato del Plan Anual de Vacantes.
- Anexo No 4. Formato Plan Institucional de Capacitación.
- Anexo No 5. Formato Plan de Bienestar social e incentivos.
- Anexo No 6. Formato Plan de mejoramiento
- Anexo No 7. Formato del PETH.
- Anexo No 8. Formato Plan de Acción de MIPG
- Anexo No 9. Proceso de Gestión del Talento Humano.

**MARIO ALEJANDRO CADAVID CADAVID**  
Gerente de la Empresa Social del Estado

<b>CÓDIGO DEL DOCUMENTO:</b> 2200 -29	<b>VERSIÓN:</b> 3.0 -2025	<b>PREPARADO POR:</b> Control Interno.
<b>FECHA:</b> Enero 27 de 2.025	<b>APROBADO POR:</b> Gerente Empresa Social del Estado.	

**“Más y mejores Servicios”.**  
Carrera 18 No 16-05 Concordia – Antioquia.  
Teléfono 844 61 61 – 844 77 22 Fax 844 66 06  
hospitalconcordia@gmail.com  
Nit 890907297-3