NORMOGRAMA DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO (PETH) – VIGENCIA 2026

ENTIDAD: E.S.E. Hospital San Juan de Dios de Concordia, Antioquia

PROCESO: Gestión del Talento Humano / Control Interno

FECHA DE ACTUALIZACIÓN: Vigencia - 2026

IMPORTANCIA ESTRATÉGICA DEL NORMOGRAMA EN LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO (PETH 2026)

1. Justificación Institucional y Alcance Jurídico

El **Normograma del Plan Estratégico de Talento Humano (PETH) – Vigencia 2026** constituye el eje articulador y la brújula normativa que rige las relaciones laborales, los procesos administrativos y el desarrollo del capital humano en la **E.S.E. Hospital San Juan de Dios de Concordia, Antioquia**. En el contexto del sector público hospitalario, la gestión del talento humano no puede operar de manera aislada o meramente asistencial; por el contrario, exige un alineamiento riguroso con el principio de legalidad consagrado en el artículo 121 de la Constitución Política, según el cual ninguna autoridad del Estado puede ejercer funciones distintas de las que le atribuyen la Ley y los reglamentos.

En este sentido, el normograma no se concibe como una simple lista estática de leyes, sino como un **mecanismo dinámico de compilación, análisis y control de legalidad**. Su propósito principal es identificar, jerarquizar y mantener al día las disposiciones constitucionales, legales, reglamentarias y normativas internas que regulan el ciclo de vida del servidor público y contratista en la entidad: desde su vinculación, inducción y capacitación, hasta su evaluación del desempeño, bienestar social, seguridad ocupacional y retiro formal.

2. Articulación con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y la Dimensión del Talento Humano

En el marco de la actualización del **Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)** —establecido por el Decreto 1499 de 2017 y desarrollado a través de las orientaciones del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP)— el Talento Humano se consolida como la dimensión del corazón institucional. Las personas son el activo estratégico más valioso con el que cuenta la E.S.E. para transformar la gestión pública en un servicio de salud accesible, oportuno, humano y de alta calidad.

El presente normograma brinda seguridad jurídica a la implementación de las políticas del MIPG en la E.S.E., garantizando la coherencia e integración sistemática entre:

- **El Plan Institucional de Capacitación (PIC):** Alineado con los lineamientos del DAFP y la ESAP para fortalecer las competencias técnicas, éticas y asistenciales del personal.
- **El Plan de Bienestar Social E Integración:** Diseñado para promover un clima laboral óptimo, fomentar el reconocimiento y equilibrar la vida laboral y personal de los colaboradores.
- **El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST):** Regulado por la Resolución 0312 de 2019 y el Decreto 1072 de 2015, asegurando la prevención de riesgos psicosociales y biomecánicos en el ámbito hospitalario.
- **El Programa de Transparencia y Ética Pública (PTEP 2026):** Bajo la Ley 2195 de 2022, integrando el Código de Integridad, la gestión del riesgo de corrupción y la prevención de conflictos de interés.

3. Utilidad Práctica y Valor como Herramienta de Consulta Institucional

Para la **E.S.E. Hospital San Juan de Dios de Concordia**, el normograma cumple tres funciones primordiales de consulta operativa y preventiva:

1. **Guía para la Toma de Decisiones Administrativas:** Permite a la Gerencia, a la Subgerencia Administrativa y Financiera y a los líderes de proceso adoptar resoluciones, circulares y directrices internas debidamente motivadas en el derecho normativo vigente, evitando vicios de nulidad o fallos administrativos.
2. **Instrumento de Control Interno y Autoevaluación:** Sirve de insumo fundamental a la Oficina de Control Interno para adelantar la evaluación del cumplimiento normativo, auditar la conformidad de las historias laborales, verificar el cumplimiento de los planes anuales conforme al Decreto 612 de 2018 y mitigar los riesgos jurídicos e institucionales.
3. **Garantía para los Servidores Públicos y Ciudadanos:** Otorga transparencia y certidumbre al personal institucional sobre sus derechos, deberes, garantías de carrera administrativa y canales de desarrollo, al tiempo que garantiza a la comunidad de Concordia que la atención prestada por la E.S.E. cumple estrictamente con el estándar de talento humano exigido en la habilitación de servicios de salud (Resolución 3100 de 2019).

4. Coherencia Estratégica frente a las Matrices Normativas

Por consiguiente, las matrices estructuradas a continuación recopilan de forma jerárquica y temática la totalidad del bloque normativo aplicable para la vigencia 2026. Se organizan de manera categórica desde el Nivel Constitucional hasta los Actos Administrativos Internos de la E.S.E., asegurando que cada actividad, meta e indicador del **Plan Estratégico de Talento Humano (PETH)** cuente con el respaldo legal correspondiente, garantizando así una gestión pública transparente, eficiente y centrada en el bienestar de la comunidad hospitalaria.

5. NORMATIVIDAD APLICADA

5.1 MARCO CONSTITUCIONAL

Tipo de Norma	Número / Año	Entidad Emisora	Artículo / Secciones Aplicables	Descripción / Asunto	Aplicabilidad y Relación con el PETH 2026
Constitución Política	1991	Asamblea Nacional Constituyente	Artículos 25, 53, 122, 123, 125 y 130	Principios rectores del trabajo, la función pública, el empleo público y el régimen de carrera administrativa.	Define el marco general de ingreso, permanencia, evaluación de desempeño y retiro de los servidores públicos de la E.S.E.

5.2 MARCO LEGAL (LEYES DEL CONGRESO DE LA REPÚBLICA)

Tipo de Norma	Número / Año	Entidad Emisora	Asunto Principal	Aplicabilidad y Relación con el PETH 2026
Ley	Ley 100 de 1993	Congreso de la República	Crea el Sistema de Seguridad Social Integral.	Regula las obligaciones institucionales en seguridad social (salud, pensión y riesgos laborales) para el personal de la E.S.E.
Ley	Ley 87 de 1993	Congreso de la República	Normas sobre el ejercicio del Control Interno en las entidades públicas.	Fundamenta la autoevaluación, el control de gestión del talento humano y la efectividad de los planes institucionales.
Ley	Ley 909 de 2004	Congreso de la República	Regulación del empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública.	Marco rector para la planeación del talento humano, provisión de empleos, evaluación del desempeño y capacitaciones en la E.S.E.
Ley	Ley 1010 de 2006	Congreso de la República	Previene, corrige y sanciona el acoso laboral y otros	Sustenta la conformación del Comité de Convivencia Laboral y la implementación de acciones para un clima laboral sano.

			hostigamientos en el trabajo.	
Ley	Ley 1562 de 2012	Congreso de la República	Modifica el Sistema de Riesgos Laborales y dicta disposiciones en Salud Ocupacional.	Base legal para la ejecución del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) integrado al PETH.
Ley	Ley 1712 de 2014	Congreso de la República	Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública.	Regula la publicidad de los perfiles, escala salarial, directorio de personal y trámites de talento humano.
Ley	Ley 1952 de 2019	Congreso de la República	Código General Disciplinario (modificado por la Ley 2094 de 2021).	Establece los deberes, prohibiciones, régimen de incompatibilidades y régimen disciplinario del personal institucional.
Ley	Ley 2195 de 2022	Congreso de la República	Adoptan medidas en materia de transparencia, prevención y lucha contra la corrupción (PTEP).	Vincula al talento humano con el cumplimiento del Código de Integridad, gestión de conflictos de interés y cultura de ética pública.

5.3 DECRETOS REGLAMENTARIOS Y DEL SECTOR PÚBLICO

Tipo de Norma	Número / Año	Entidad Emisora	Asunto Principal	Aplicabilidad y Relación con el PETH 2026
Decreto Único	Decreto 1083 de 2015	DAFP	Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública.	Compila y reglamenta las políticas de talento humano, bienestar, estímulos, inducción y capacitación administrativa.
Decreto Único	Decreto 1072 de 2015	Ministerio del Trabajo	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.	Establece los requisitos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) a ejecutar con el personal.

Decreto	Decreto 1499 de 2017	Presidencia de la República	Modifica el Decreto 1083 de 2015 en lo relativo al Sistema de Gestión (MIPG).	Regula la Dimensión 1 del MIPG: "Talento Humano", como motor de la gestión pública institucional.
Decreto	Decreto 612 de 2018	DAFP	Fijación de directrices para la adopción e integración de los planes institucionales y estratégicos.	Obliga la articulación del PETH con el Plan Institucional de Capacitación (PIC), Plan de Bienestar, PETI y PTEP 2026.
Decreto	Decreto 785 de 2005	Presidencia de la República	Establece el sistema de nomenclaturas y clasificación de empleos de las entidades territoriales.	Aplica a la estructuración de la planta de personal y manual específico de funciones de la E.S.E. Hospital San Juan de Dios.

5.4 RESOLUCIONES Y CIRCULARES EXTERNAS (TÉCNICAS Y SECTORIALES)

Tipo de Norma	Número / Año	Entidad Emisora	Asunto Principal	Aplicabilidad y Relación con el PETH 2026
Resolución	Resolución 0312 de 2019	Ministerio del Trabajo	Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Define el cumplimiento de la batería de riesgo psicosocial, capacitaciones y prevención para el personal hospitalario.
Resolución	Resolución 3100 de 2019	Ministerio de Salud y Protección Social	Define los procedimientos y condiciones de habilitación de los servicios de salud.	Exige el estándar de Talento Humano (soporte de títulos, competencias, esquemas de vacunación y reanimación del personal asistencial).
Acuerdo	Acuerdo CNSC v. V.	Comisión Nacional del Servicio Civil	Regula los compromisos y la Evaluación del Desempeño Laboral (EDL).	Parámetros para la evaluación periódica y definitiva del personal de carrera y en periodo de prueba en la entidad.

5.5 ACTOS ADMINISTRATIVOS INTERNOS DE LA E.S.E. HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DE CONCORDIA

Tipo de Norma	Número / Año	Entidad Emisora	Asunto Principal	Aplicabilidad y Relación con el PETH 2026

Resolución Interna	**Nro.063** (29 de enero de 2026)	Gerencia E.S.E.	Adopción del Plan Estratégico de Talento Humano (PETH) - Vigencia 2026.	Formalización y acto administrativo de aprobación del PETH 2026 para la E.S.E.
Acuerdo	*007 del 02 de Julio de 2019*	Junta Directiva E.S.E.	Aprobación de la Estructura Organizacional y Planta de Personal.	Define los cargos de la E.S.E. y el marco de administración de la planta.
Resolución Interna	*230 de Julio 03 de 2019*	Gerencia E.S.E.	Adopción del Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales.	Asignación de funciones y perfiles para los servidores de la institución.
Resolución Interna	Nro.063 (29 de enero de 2026)	Gerencia E.S.E.	Adopción del Plan Institucional de Capacitación (PIC) y Plan de Bienestar Social e Incentivos 2026.	Articulación conforme al Decreto 612 de 2018 para la ejecución de jornadas de capacitación y bienestar.
Resolución Interna	*187 del 27 de Julio de 2021*	Gerencia E.S.E.	Conformación e integración del Comité de Convivencia Laboral y COPASST 2026.	Garantiza las instancias de participación y prevención de acoso laboral en la E.S.E.

Elaborado Por: Oficina de Control Interno

Aprobado por: **JUAN CARLOS ALVAREZ ARANGO**
Sub Gerente Administrativo
Jefe de talento Humano y de Personal
ESE Hospital San Juan de Dios
Concordia Antioquia