



“Juntos Construyendo un  
Servicio con Calidad Humana”

# PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL  
SAN JUAN DE DIOS DE PAMPLONA



VIGENCIA 2022

## 1. INTRODUCCIÓN

El propósito del Plan Estratégico de Talento Humano es establecer la línea “estratégica” de la entidad, es decir la secuencia de acciones que se realizan, el tiempo y los recursos para desarrollar los planes, programas y proyectos que permiten la gestión del talento humano de la E.S.E, enfocado a cumplir el objetivo planteado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

Con esta orientación es que la E.S.E HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DE PAMPLONA, elabora el Plan Estratégico de Talento Humano, cumpliendo con lo establecido por MIPG, alineando los objetivos y propósitos fundamentales de la entidad con la satisfacción y el bienestar de sus servidores durante el ciclo de permanencia en la entidad (Ingreso, desarrollo y retiro), tomando como punto de partida los resultados obtenidos en los diagnósticos realizados por la entidad, integrando así mismo su historia, sus símbolos, su misión, y además fortaleciendo sus compromisos institucionales; permitiendo una implementación de la política de gestión eficaz y efectiva desarrollando las cinco etapas de implementación (disponer de la información, diagnosticar la gestión estratégica del Talento Humano, Elaborar el plan de acción, implementar el plan de acción, y evaluar la gestión).

El presente documento, pretende dar a conocer a todos y cada uno de los servidores públicos, colaboradores del Instituto y ciudadanos, la visión, misión, objetivos, los programas y planes que conforman el Plan Estratégico de Talento Humano 2021-2022, alineado al Plan de Desarrollo Institucional – PEI (2016-2024) con el fin de garantizar que se ejecute de manera articulada con los demás procesos e iniciativas de gestión de la entidad, de tal forma que haya coherencia entre: las actividades que se desarrollan dentro del proceso, las estrategias de la entidad dando así, estricto cumplimiento a la función asignada en el artículo 15, numeral 2, literal a de la Ley 909

de 2004. Para su ejecución se tendrán en cuenta los objetivos y fines del Estado, las políticas en materia de Talento Humano y los parámetros éticos que deben regir el ejercicio de la función pública en Colombia y los consagrados en el Código de Ética de la ESE Hospital San Juan de Dios de Pamplona en particular. Cabe aclarar, que este Plan está sujeto a modificaciones asociadas al efecto de las actividades en la población, satisfacción, asistencia, cobertura, presupuesto y prioridades institucionales, o Situaciones administrativas que se presenten durante su implementación.

Marco conceptual de la planeación estratégica del Talento Humano Modelo Integrado de Gestión Estratégica 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. El éxito de la Planeación Estratégica del Recurso Humano, se da en la medida en que se articula con la Plataforma Estratégica de la Entidad (misión, visión, objetivos institucionales, planes, programas y proyectos). Por consiguiente, dicho modelo es la articulación de la gestión del recurso humano con la Planeación Estratégica o Institucional:



Subsistema de la Gestión Del Talento Humano Dando cumplimiento con la planeación estratégica del Talento Humano, uno de los componentes centrales es la Gestión del Recurso Humano, el cual se desarrolla a través de los siguientes subsistemas:



PLANIFICACION			
<b>Organización del Trabajo</b> 1. Diseño del Empleo 2. Plantas de Empleo 3. Manual de Funciones Requisitos y competencias laborales	<b>Gestión del Empleo</b> 1. Selección 2. Movilidad 3. Desvinculación	<b>Gestión del Desempeño</b> 1. Evaluación del Desempeño 2. Acuerdos de Gestión	<b>Gestión de la compensación</b> 1. Salarios 2. Prestaciones Sociales  <b>Gestión del Desarrollo</b> 1. Plan Institucional de Capacitación
<b>Gestión de las relaciones humanas y sociales</b>			
<b>Clima Laboral</b>		<b>Bienestar Social</b>	

## 2. METODOLOGÍA UTILIZADA PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Para la elaboración del Plan Estratégico del Talento Humano 2022- 2023 de la ESE, se siguieron los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo, Plan Desarrollo Institucional 2019 – 2023, Planes, Programas y Proyectos implementados en la vigencia y las disposiciones contenidas en la Ley 909 de 2004 y sus decretos reglamentarios. En el proceso de implementación de la estrategia institucional se definen las iniciativas estratégicas, mediante las cuales se precisa la forma como los objetivos serán ejecutados, fechas de ejecución, recursos requeridos y el presupuesto asignado. Esto incluye entre otros, los siguientes componentes:

- Plan Anual de vacantes.
- Plan Institucional de Capacitación y Gestión del Talento.
- Plan de Estímulos.
- Sistema de Gestión de Salud y Seguridad en el Trabajo.

Adicionalmente, con el fin de hacer seguimiento y control, se tienen establecidos un conjunto de indicadores de gestión, enfocados hacer seguimiento a la evolución de las iniciativas y el cumplimiento de las acciones definidas.

Este ejercicio de planeación debe proporcionar un sistema de monitoreo basado en indicadores, que facilite a la alta dirección determinar si las estrategias trazadas en el proceso de Gestión del Talento Humano de la ESE están contribuyendo al logro de las metas y objetivos del Plan Nacional de Desarrollo.

### 3. MARCO NORMATIVO

Como referente normativo se contemplan principalmente las siguientes disposiciones:

- Constitución Política de Colombia de 1991.
- Ley 734 de 2002, por la cual se expide el código Disciplinario Único.
- 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.
- Decreto Ley 1567 de 1998, por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- Decreto 682 de 2001.
- Decreto 2740 del 20 de diciembre de 2001, por el cual se adoptan las políticas de desarrollo administrativo y se reglamenta el capítulo cuarto de la Ley 489 de 1998 en lo referente al Sistema de Desarrollo Administrativo.
- Decreto 1227 de 2005, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1567 de 1998.
- Decreto 2539 de 2005, por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-ley 770 y 785 del 2005.
- Decreto 4665 de 2007, por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias.

- Circular Externa No 100-010-2014, del DAFP, donde entregan orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos.
- Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC – DAFP marzo de 2012, con base en Proyectos de aprendizaje en equipo.
- Decreto 1785 de 2014, por el cual Por el cual se establecen las funciones y los requisitos generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de los organismos y entidades del orden nacional y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 618 de 2017 Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública
- 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.

#### **4. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO DE LA ENTIDAD**

##### **4.1 Reseña Histórica de la Entidad**

Esta es la historia de una institución que comenzó con la participación de personas motivadas, con un espíritu por servir a los más necesitados, llamándose en sus inicios Hospital Santa Ana instaurado por el cabildo y regimiento de la ciudad pocos años después de la fundación de Pamplona.

Nuestra ESE fue fundada por la orden hospitalaria San Juan de Dios el 9 de enero de 1661 a través de la licencia otorgada por el señor arzobispo y el presidente de la Real audiencia, tomando posesión y encargándose de la administración, el Fray Gaspar Maldonado y el Fray Francisco de León.

|

niciando su estructura física con paredes de tierra pisada, techo de paja y piso de tierra y puertas de madera en 1665 los hermanos Hospitalarios recibieron 8 camas y cuatro religiosos quienes se encargaron de la asistencia de los enfermos de Pamplona y su provincia, siendo una orden mendicante sostuvieron al hospital a través de la solidaridad de la comunidad.

El 6 de junio de 1782. el Hermano Miguel de Isla pidió a la Junta municipal materiales para arreglar el edificio y ampliar las enfermerías, Estudiada la petición de Fray. Miguel en Santafé de Bogotá, le fueron suministrados los materiales pedidos, con los cuales emprendió los trabajos de reedificación del Hospital y el convento de los Religiosos, llamado de San Juan de Dios, en el barrio el Carmen.

También se construyó un pequeño pabellón para los enfermos mentales, una despensa, amplia botica y un anfiteatro. Asimismo, camas nuevas, ropa de cama y otros elementos, sin disminuir el cuidado y buen servicio a los enfermos. Esto significó un notable progreso del Hospital

El 22 de octubre de 1827, el síndico del Hospital, prohibió recibir más enfermos, por no haber con qué sostenerlos, y es posible - dijo - que se tenga que cerrar el Hospital, como efectivamente fue cerrado, terminando así la misión carismática de los Hermanos Hospitalarios en Pamplona.

El Hospital San Juan de Dios quedó en manos de los seculares, quienes, a través de la junta de la beneficencia, guiaron los destinos de esta entidad, desde el 2 de enero de 1881.

A través de los años hemos sobrellevado diferentes dificultades entre ellas los déficits financieros que llevaron a nuestra entidad al borde de una liquidación y de un cierre total; gracias a la Gestión del Dr. Hernando José Mora González desde su primera

administración 2016 – 2019 contando con el apoyo incondicional del Dr. William Villamizar Laguado Gobernador de Norte de Santander para la época se logra salvar financieramente nuestra entidad.

Una vez saldadas las deudas del hospital, se empieza a tener superávit financiero en las vigencias siguientes, reservas financieras que sirvieron para afrontar en primera instancia la pandemia por COVID-19 que junto a los recursos provenientes desde el Gobierno Nacional y la Gobernación de Norte de Santander en cabeza del Dr Silvano Serrano Guerrero, permitieron nuestra rápida adaptación y actualización de equipos médicos, colocando nuestro hospital a la vanguardia tecnológica y preparándonos para seguir sirviendo a la comunidad Pamplonesa.

Nuevos retos se han afrontado en los que podemos destacar la labor del personal administrativo, asistencial y de apoyo, quienes han demostrado su valentía y amor al servicio del prójimo.

El 2020 fue un año para nunca olvidar, en el que trabajamos juntos por el bien de Pamplona y su provincia, un año que nos dejó grandes enseñanzas y sobre todo nos permitió valorar la gran familia hospitalaria que somos.

Hoy, después de un gran recorrido, seguimos trabajando de la mano para ofrecer un **SERVICIO CON CALIDAD HUMANA**, caracterizado por nuestra entrega, profesionalismo, amor y espiritualidad; nuestro trabajo continúa y sin importar las adversidades seguiremos adecuándonos a los nuevos retos, demostrando como hasta ahora lo hemos hecho que **JUNTOS SOMOS MÁS**.

Recordar nuestra historia, es recordar la tradición, los principios y anhelos con los que se hemos servido a través de los tiempos.

**5. NATURALEZA JURÍDICA:** La E.S.E. Hospital San Juan de Dios de Pamplona es una entidad pública de categoría especial, descentralizada, con personería jurídica, patrimonio propio y autonomía administrativa, creada por la Asamblea del Departamento Norte de Santander, mediante ordenanza N° 060 del 29 de diciembre de 1995.

Conforme al programa de modernización a la red pública de prestación de servicios de Salud Norte de Santander, y de acuerdo al convenio N° 0064 la Empresa Social del Estado San Juan de Dios de Pamplona fue reestructurada, y de esta manera se modifica la planta de personal y su estructura orgánica conforme al Acuerdo N° 009 del 22 de mayo de 2002.

## ESTRUCTURA

Su objeto lo constituye la prestación de servicios de salud, como servicio público a cargo del Estado o como parte del servicio público de seguridad social.



El objetivo de la E.S.E. Hospital San Juan de Dios de Pamplona es la prestación de servicio de salud de baja y mediana complejidad.

### 5.1 Misión:

La ESE San Juan de Dios de Pamplona es una IPS de mediana complejidad que presta servicios de salud eficientes, eficaces y de calidad, contribuyendo al mejoramiento del nivel de salud de la comunidad de su área de influencia, con sostenibilidad financiera, en beneficio de clientes, usuarios y proveedores, promoviendo el desarrollo científico a través de convenios docencia servicio e investigación.

### 5.2 Visión:

La ESE San Juan de Dios – Pamplona, en el año 2023 será una institución que presta servicios de salud con rentabilidad social y sostenibilidad financiera, proyectada a la acreditación en la vigencia 2030.

### 5.3 Valores Éticos Institucionales

- **Solidaridad:** es la adhesión circunstancial a la causa o a la empresa de otros. El término se utiliza en forma habitual para denominar una acción dadivosa o bienintencionada.
- **Tolerancia:** la tolerancia es la actitud que una persona tiene respecto a aquello que es diferente de sus valores y manifestando fidelidad hacia la Empresa en la familia, clientes, proveedores y comunidad en general.
- **Lealtad:** es una virtud que se desarrolla en la conciencia y que implica cumplir con un compromiso aún frente a circunstancias cambiantes o adversas.

- **Respeto:** un valor esencial. Significa valorar a los demás, acatar la autoridad y considerar su dignidad.
- **Honestidad:** actuamos con rectitud y sinceridad en todas las acciones, deberes y obligaciones hacia nuestros usuarios, clientes, proveedores y comunidad en general, imprimiendo un sentido de confianza, fiabilidad y transparencia en nuestro trabajo.
- **Laboriosidad:** hacer con cuidado y esmero las tareas, labores y deberes que son propios de nuestras circunstancias.
- **Pertenencia:** Propiedad o cosa que pertenece a una persona o a una entidad. Cumplimos nuestros deberes y obligaciones sintiéndonos parte de la Empresa, sentido de pertenencia, que es la satisfacción de una persona al sentirse parte integrante de un grupo.

#### 5.4 Principios Corporativos

- Responsabilidad Social: conjunto integral de políticas y programas en salud mental aplicados con ética y sentido de pertenencia, que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de la comunidad, generando un impacto positivo a nivel social.
- Eficiencia en el Manejo de los Recursos: uso racional y equitativo de los recursos y medios logrando su optimización en el cumplimiento de la misión, visión, políticas y objetivos corporativos.
- Transparencia: la transparencia es la claridad que debe mostrar todo acto humano, por tanto, siempre se estará dispuesto a mostrar, sustentar y comunicar las actuaciones sin excusarse en la posición política, administrativa o ideológica para eludir responsabilidades. La transparencia acompaña todas las acciones reflejando con claridad e integridad los resultados ante la comunidad, usuarios, clientes y proveedores.

- Considerar al funcionario el Recurso más Valioso: formar a los funcionarios en temas de interés inherentes a sus obligaciones y deberes, buscando mantenerlos siempre competitivos en beneficio personal e institucional.
- Autogestión: Capacidad de la Entidad Pública para interrelacionar la Autorregulación y el Autocontrol a fin de establecer la forma más efectiva de ejecutar su función administrativa.
- Mejoramiento Continuo: Siempre es posible implementar maneras más prácticas y mejores para prestar el servicio en la entidad. Es fundamental que la mejora continua del desempeño global de las entidades sea un objetivo permanente para aumentar su eficacia, eficiencia y efectividad.
- Liderazgo: Los funcionarios líderes establecen la unidad de propósito y la orientación de la entidad. Ellos deberían crear y mantener un ambiente interno, en el cual sus compañeros puedan llegar a involucrarse totalmente en el logro de los objetivos de la entidad.
- Objetividad. Actuar de manera independiente e imparcial, de manera que no se favorezca a una determinada persona o sector en particular, discriminando o PERJUDICANDO A LOS DEMÁS.

## 6. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano 2021– 2022 y sus anexos, cubre a todos aquellos a quienes la Ley 909 de 2004 y sus decretos reglamentarios, han dispuesto como sujetos beneficiarios de cada uno de los planes y programas contenidos en éste.

### 6.1 Misión Talento Humano

El Plan Estratégico de Talento Humano, promoverá la retención de servidores con alto desempeño y alto potencial, a través de acciones y/o procesos estratégicos que fortalezcan el desarrollo de competencias funcionales y comportamentales, para un mejor desempeño de sus funciones, bienestar, salud y seguridad y posibilidades de movilidad dentro de la planta del Instituto.

## 6.2 Visión Talento Humano

En el 2021, la E.S.E Hospital San Juan de Dios de Pamplona, a través de su Plan Estratégico de Talento Humano, tendrá una sólida base de capital humano y de talento, como estrategia para alcanzar los objetivos institucionales.

## 6.3 Política Talento Humano

Basada en los principios de justicia, equidad, calidad, diligencia y efectividad, orientada hacia la protección y el desarrollo del talento humano.

Se implementa mediante acciones como la provisión de cargos de carrera y otras formas de vinculación, que garanticen los derechos de los Servidores Públicos de la E.S.E, al igual que la transparencia en los procesos de evaluación del desempeño de los funcionarios.

Se debe asegurar la garantía de la custodia y la reserva de información personal y privada propia del funcionario, a través del diseño y definición de estrategias y protocolos necesarios para lograr este propósito.

A través de la aplicación de las Políticas de Gestión de Talento Humano se implementa y se fomenta el desarrollo de competencias, habilidades, aptitudes de los servidores públicos, su desarrollo humano y físico y las estrategias transversales de gestión del conocimiento, mediante la generación de programas de bienestar, recreación, incentivos y salud ocupacional, a través de la liquidación de la nómina, sueldos, salarios y demás prestaciones sociales, como retribución económica a los servicios prestados, con los cuales se pretende apoyar y promover la adecuada subsistencia y desarrollo de las familias de los funcionarios.

## 7. DIAGNÓSTICO INTERNO

Oficina de Talento Humano depende directamente de la Subdirección Administrativa y Financiera cumpliendo un papel fundamental en la entidad, ya que se encarga de gestionar de manera eficiente el talento humano al servicio de la E.S.E, mediante la construcción, desarrollo y retención de una sólida base de capital humano, que contribuya al logro de los objetivos institucionales, así como servir de medio para que los funcionarios puedan alcanzar los objetivos individuales y los institucionales, ésta Oficina tiene las siguientes funciones que a continuación se relacionan:

Las previstas en el artículo 15 de la Ley 909 de 2004, así:

- Elaborar los planes estratégicos de recursos humanos.
- 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.
- Elaborar 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, universidades públicas o privadas, o asesores de la entidad.
- Determinar los perfiles de los empleos que deberán ser provistos mediante proceso de selección por méritos.
- Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y capacitación.
- Organizar y administrar un registro sistematizado de los recursos humanos de su entidad, que permita la formulación de programas internos y la toma de decisiones.
- Esta información será administrada de acuerdo con las orientaciones y requerimientos del Departamento Administrativo de la Función Pública.

- Implantar el sistema de evaluación del desempeño al interior de cada entidad, de acuerdo con las normas vigentes y los procedimientos establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Las prevista en el artículo 16 del Decreto 5014 de 2009, así:

- Gestionar, administrar y controlar las políticas y los programas orientados al fortalecimiento y desarrollo del talento humano: programas de formación y capacitación; los proyectos para la promoción del buen clima organizacional; proyectos de salud ocupacional y bienestar social.
- Coordinar la ejecución de los procesos de selección, vinculación, promoción, evaluación del desempeño, situaciones administrativas, carrera administrativa, retiro y jubilación del personal de la empresa.
- Participar en el proceso de identificación, medición y control de riesgos operativos relacionados con los procesos que se desarrollan en la dependencia.

## 8. ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL

La planta globalizada de empleos de la E.S.E Hospital San Juan de Dios de Pamplona, es de 115 empleos, los cuales se encuentran distribuidos en los siguientes niveles:

#	CODIGO	GRADO	CARGO	N° CARGOS	#	UBICACIÓN	TIPO DE VINCULACIÓN
<b>AREA DIRECCION Y LOGISTICA</b>							
1	85	24	GERENTE E.S.E.	1	1	Hospital Sede	Periodo Fijo
2	425	10	SECRETARIO EJECUTIVO	1	1	Hospital Sede	Carrera Administrativa
3	6	22	JEFE DE OFICINA (Control Interno de Gestion)	1	1	Hospital Sede	Periodo Fijo
4	68	23	SUBDIRECTOR ADMINISTRATIVO	1	1	Hospital Sede	Libre Nombramiento y Remoción
5	219	14	PROFESIONAL UNIVERSITARIO (Talento Humano, Sistemas y Cartera)	3	1	Hospital Sede	Carrera Administrativa
6					2	Hospital Sede	Carrera Administrativa
7					3	Hospital Sede	Carrera Administrativa
8	219	12	PROFESIONAL UNIVERSITARIO (Presupuesto y Contador Público)	2	1	Hospital Sede	Carrera Administrativa
9					2	Hospital Sede	Carrera Administrativa
10	367	7	TECNICO ADMINISTRATIVO (Almacen y Cartera)	2	1	Hospital Sede	Carrera Administrativa
11					2	Hospital Sede	Carrera Administrativa
12	407	5	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	3	1	Hospital Sede	Carrera Administrativa
13					2	Hospital Sede	Carrera Administrativa
14					3	Hospital Sede	Carrera Administrativa
15	440	4	SECRETARIO	1	1	Hospital Sede	Carrera Administrativa
<b>SUBTOTAL AREA DIRECCION Y LOGISTICA</b>				<b>15 CARGOS</b>			
<b>AREA OPERATIVA</b>							
16	72	23	SUBDIRECTOR CIENTIFICO	1	1	Hospital Sede	Libre Nombramiento y Remoción
17	213	22	MEDICO ESPECIALISTA (Cirujano, Ginecologo, Internista, Pediatra)	4	1	Hospital Sede	Carrera Administrativa
18					2	Hospital Sede	Carrera Administrativa
19					3	Hospital Sede	Carrera Administrativa
20					4	Hospital Sede	Carrera Administrativa
21	217	17	PROFESIONAL SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO ( Médicos SSO)	10	1	Mutiscua	Periodo Fijo
22					2	Cacota	Periodo Fijo
23					3	Silos	Periodo Fijo
24					4	Pamplona	Periodo Fijo
25					5	Pamplonita	Periodo Fijo
26					6	Chitaga	Periodo Fijo
27					7	Cucutilla	Periodo Fijo
28					8	Pamplona	Periodo Fijo
29					9	Chitaga	Periodo Fijo
30					10	Cucutilla	Periodo Fijo
31	211	21	MEDICO GENERAL	6	1	Hospital Sede	Carrera Administrativa
32					2	Hospital Sede	Carrera Administrativa
33					3	Hospital Sede	Carrera Administrativa
34					4	Hospital Sede	Carrera Administrativa
35					5	Hospital Sede	Carrera Administrativa
36					6	Hospital Sede	Carrera Administrativa
37	217	16	PROFESIONAL SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO (Odontologos SSO)	8	1	Chitaga	Periodo Fijo
38					2	Cacota	Periodo Fijo
39					3	Cucutilla	Periodo Fijo
40					4	Mutiscua	Periodo Fijo
41					5	Silos	Periodo Fijo
42					6	Pamplona	Periodo Fijo
					7	Pamplonita	Periodo Fijo
					8	Pamplona	Periodo Fijo

43	214	19	ODONTOLOGO	1	1	Hospital Sede	Carrera Administrativa
44	219	14	PROFESIONAL UNIVERSITARIO (Trabajo social)	1	1	Hospital Sede	Carrera Administrativa
45	217	13	PROFESIONAL SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO (Bacteriologa SSO)	1	1	Hospital Sede	Periodo Fijo
46	243	18	ENFERMERO	9	1	Hospital Sede	Carrera Administrativa
47					2	Hospital Sede	Carrera Administrativa
48					3	Hospital Sede	Carrera Administrativa
49					4	Hospital Sede	Carrera Administrativa
50					5	Hospital Sede	Carrera Administrativa
51					6	Hospital Sede	Carrera Administrativa
52					7	Hospital Sede	Carrera Administrativa
53					8	Hospital Sede	Carrera Administrativa
54					9	Hospital Sede	Carrera Administrativa
55	243	14	ENFERMERO	3	1	Cacota	Carrera Administrativa
56					2	Mutiscua	Carrera Administrativa
57					3	Silos	Carrera Administrativa
59	237	11	PROFESIONAL SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO (Enfermero SSO)	3	1	Cucutilla	Periodo Fijo
60					2	Chitaga	Periodo Fijo
61					3	Pamplonita	Periodo Fijo
58	237	15	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA DE LA SALUD (Bacteriologa)	1	1	Hospital Sede	Carrera Administrativa
59	237	11	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA DE LA SALUD (Instrumentadores Quirurgicos)	3	1	Hospital Sede	Carrera Administrativa
60					2	Hospital Sede	Carrera Administrativa
61					3	Hospital Sede	Carrera Administrativa
64	237	14	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA DE LA SALUD (Fisioterapeuta)	1	1	Hospital Sede	Carrera Administrativa
65	412	5	AUXILIAR AREA DE LA SALUD (Imagenologia)	2	1	Hospital Sede	Carrera Administrativa
66					2	Hospital Sede	Carrera Administrativa
67	412	5	AUXILIAR AREA DE LA SALUD (SIAU)	2	1	Hospital Sede	Carrera Administrativa
68					2	Hospital Sede	Carrera Administrativa
69	412	5	AUXILIAR AREA DE LA SALUD (Auxiliar de Laboratorio)	1	1	Hospital Sede	Carrera Administrativa
70	412	8	AUXILIAR AREA DE LA SALUD	7	1	Silos	Carrera Administrativa
71					2	Cucutilla	Carrera Administrativa
72					3	Chitaga	Carrera Administrativa
73					4	Chitaga	Carrera Administrativa
74					5	Mutiscua	Carrera Administrativa
75					6	Cucutilla	Carrera Administrativa
76					7	Cacota	Carrera Administrativa
77	412	5	AUXILIAR AREA DE LA SALUD	2	1	Hospital Sede	Carrera Administrativa
78					2	Hospital Sede	Carrera Administrativa
79	412	8	AUXILIAR AREA DE LA SALUD	27	1	Hospital Sede	Carrera Administrativa
80					2	Hospital Sede	Carrera Administrativa
81					3	Hospital Sede	Carrera Administrativa
82					4	Hospital Sede	Carrera Administrativa
83					5	Hospital Sede	Carrera Administrativa
84					6	Hospital Sede	Carrera Administrativa
85					7	Hospital Sede	Carrera Administrativa
86					8	Hospital Sede	Carrera Administrativa
87					9	Hospital Sede	Carrera Administrativa
88					10	Hospital Sede	Carrera Administrativa
89					11	Hospital Sede	Carrera Administrativa
90					12	Hospital Sede	Carrera Administrativa
91					13	Hospital Sede	Carrera Administrativa
92					14	Hospital Sede	Carrera Administrativa
93					15	Hospital Sede	Carrera Administrativa
94					16	Hospital Sede	Carrera Administrativa
95					17	Hospital Sede	Carrera Administrativa
96					18	Hospital Sede	Carrera Administrativa
97					19	Hospital Sede	Carrera Administrativa
98					20	Hospital Sede	Carrera Administrativa
99					21	Hospital Sede	Carrera Administrativa
100					22	Hospital Sede	Carrera Administrativa
101					23	Hospital Sede	Carrera Administrativa
102					24	Hospital Sede	Carrera Administrativa
103					25	Hospital Sede	Carrera Administrativa
104					26	Hospital Sede	Carrera Administrativa
105					27	Hospital Sede	Carrera Administrativa
106	412	6	AUXILIAR AREA DE LA SALUD	7	1	Hospital Sede	Carrera Administrativa
107					2	Chitaga	Carrera Administrativa
108					3	Cacota	Carrera Administrativa
109					4	Pamplona	Carrera Administrativa
110					5	Pamplonita	Carrera Administrativa
111					6	Cucutilla	Carrera Administrativa
112					7	Mutiscua	Carrera Administrativa
<b>SUBTOTAL AREA OPERATIVA</b>				<b>100</b>	<b>CARGOS</b>		
<b>TOTAL AREA DIRECCION Y LOGISTICA + AREA OPERATIVA</b>				<b>115</b>	<b>CARGOS</b>		

## 9. Plan Anual de Vacantes

El Plan Anual de Vacantes, es una herramienta que tiene como propósito estructurar y actualizar la información de los cargos vacantes la E.S.E Hospital San Juan de Dios de Pamplona, con el fin de programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva en la vigencia siguiente o inmediata, una vez se genere, para que no afecte el servicio público e inclusive las temporales, siempre y cuando se disponga de la respectiva disponibilidad presupuestal.

Igualmente, permite programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva o temporal, el procedimiento de selección que se pueda surtir, los perfiles y número de cargos existentes que deban ser objeto de provisión, con el fin de garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios que se prestan.

La información de las vacancias se actualiza en la medida en que se vayan cubriendo las mismas o se generen otras. También busca establecer cuáles son las necesidades de planta para el cabal cumplimiento de las funciones de la entidad.

Este plan busca mejorar los procesos de gestión administrativa, ofrecer igualdad de oportunidades para el acceso y promoción del servicio y estabilidad en los cargos.

De acuerdo con lo anterior y para tal fin, la E.S.E Hospital San Juan de Dios de Pamplona,, desarrollará el plan anual de vacantes, de acuerdo a las políticas que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y de conformidad con la normatividad que regule la materia.

Los empleos públicos pueden ser provistos de manera definitiva o transitoria mediante encargo o nombramiento provisional. Los términos de las mismas varían

dependiendo la naturaleza del cargo si es de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

## **10. Plan de Estímulos**

El Plan de Estímulos forma parte de la Gestión de los Recursos Humanos y debe ser implementado a través de:

### **10.1 Programas de Bienestar Social:**

El Programa de Bienestar Social comprende aquellos procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir el aumento de los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia y efectividad y la identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora, además; deben ser orientados básicamente a garantizar el desarrollo integral de los servidores públicos y por ende de las entidades.

Los Programas de Bienestar Social cuyos beneficiarios son los empleados públicos y sus familias, están enmarcados en las áreas de Protección y Servicios Sociales y de Calidad de Vida Laboral, para los cuales se podrán programar las actividades que a continuación se describen:

### **10.2. Área de protección y servicios sociales:**

- Culturales, Artísticos, Deportivos y Recreativos: Promocionar la participación en las actividades culturales, artísticas, deportivas y recreativas para los empleados públicos y sus familias.

- Educativos: Otorgar apoyo de educación formal para el funcionario y por una vez al año a los hijos entre 5 y 18 años del empleado público.
- Así mismo fomentar la Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado.
- Prevención y Promoción en Salud: Desarrollar actividades dirigidas a la promoción y control de la salud de los funcionarios que integren acciones de medicina preventiva y medicina del trabajo, teniendo en cuenta que las dos tienden a garantizar el bienestar físico, mental y social de las personas, protegiéndolas de los factores de riesgo ocupacionales, ubicándolas en puestos de trabajo acordes con sus condiciones psicofísicas y manteniéndolas en aptitud de producción laboral.

### 10.3. Área de calidad de vida laboral:

- Medición del Clima Laboral: Identificar cómo los servidores públicos de la E.S.E, perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la entidad, definiendo estrategias y metodologías para su intervención.
- Cultura Organizacional: Adelantar gestiones para la consolidación de la cultura organizacional deseada implementando acciones concretas orientadas a la identificación de las variables positivas para reforzarlas y de las negativas para contrarrestarlas, basados en el conjunto de normas, hábitos y valores, que practican los funcionarios del Hospital.

- Preparación para el Retiro de los Empleados Públicos: Brindar las herramientas necesarias que permitan a los servidores públicos de la entidad próximos a pensionarse, prepararse para el cambio de empleado al de jubilado y planear las acciones requeridas para vivir productivamente en su nuevo estado.
- Fortalecimiento del Trabajo en Equipo: Fortalecer la cultura del trabajo en equipo y desarrollar las habilidades y destrezas de los diferentes saberes técnicos en contextos no jerárquicos, que se requieran para contribuir al mejoramiento institucional y a la calidad de vida laboral.

#### **10.4. Programas de Incentivos:**

El Programa de Incentivos es el conjunto de políticas y mecanismos que desarrolla la E.S.E en cumplimiento a lo dispuesto en los Decretos 1567 de 1998, 1227 de 2005, con el fin de motivar, estimular, reconocer y premiar el desempeño en niveles de excelencia, ya sea de manera individual o por equipos de trabajo, de todos los servidores que aportan al logro de las metas institucionales.

Plan Institucional de Capacitación y Gestión del Talento El Plan Institucional de Capacitación y Gestión del Talento comprende el conjunto de acciones de capacitación y formación articuladas para lograr unos objetivos específicos de desarrollo de competencias para el mejoramiento de los procesos y servicios institucionales y el crecimiento humano de los empleados públicos, que se ejecuta en un tiempo determinado y con unos recursos definidos.

El Sistema Nacional de Capacitación está definido como el 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.

Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo Está encaminado a proteger la salud de los Servidores Públicos y Contratistas del E.S.E.

El Institución cuenta con los servicios de la Aseguradora de Riesgos Laborales ARL POSITIVA, quien asume dentro de sus principales tareas las siguientes:

- Asesoría técnica especializada en la Gestión del Riesgo.
- Acompañamiento y orientación en el Cumplimiento de la normatividad legal vigente en salud ocupacional.
- Capacitación a funcionarios de Carrera Administrativa, Provisionales y contratistas en temas relacionados con la Gestión y Prevención de riesgos en el trabajo.
- Atención y tratamiento médico en caso de accidentes de trabajo y enfermedades laboral.
- Prestaciones económicas en caso de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.

## **11. HERRAMIENTAS PARA EL SEGUIMIENTO DEL PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO**

Con el propósito de facilitar la implementación y el seguimiento del Plan Estratégico de Talento Humano 2021 – 2022, el Hospital cuenta con las siguientes herramientas:

- Sistema de Gestión de Calidad – SGC.
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

- Formulario Único de Reporte de Avance de Gestión – FURAG.
- Modelo Estándar de Control Interno – MECI.
- Sistema de Información y Gestión de Empleo Público – SIGEP.

### 11.1 Anexos

- Plan Anual de Vacantes E.S.E
- Plan Institucional de Capacitación
- Plan de Bienestar e Incentivos
- Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo.

## 12. BIBLIOGRAFÍA

- República de Colombia, Presidencia de la República, Decreto 770 de 2005. (2005). Por el cual se establece el sistema de funciones y de requisitos generales para los empleos públicos correspondientes a los niveles jerárquicos pertenecientes a los organismos y entidades del Orden Nacional, a que se refiere la Ley 909 de 2004. Bogotá: Presidencia de la República.
- República de Colombia, Presidencia de la República, Departamento Administrativo de la Función Pública, Decreto 1083 de 2015. (2015). Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. Bogotá: Presidencia de la República.
- Corte Constitucional, Sala Plena, 2003. Sentencia C-681 de 2003. Bogotá: Corte Constitucional.
- República de Colombia, Constitución Política 1991 (1991).