

# Plan Estratégico de **TALENTO HUMANO**

## VIGENCIA 2025



E.S.E.  
**Hospital**  
SAN JUAN DE DIOS DE PAMPLONA



## 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).

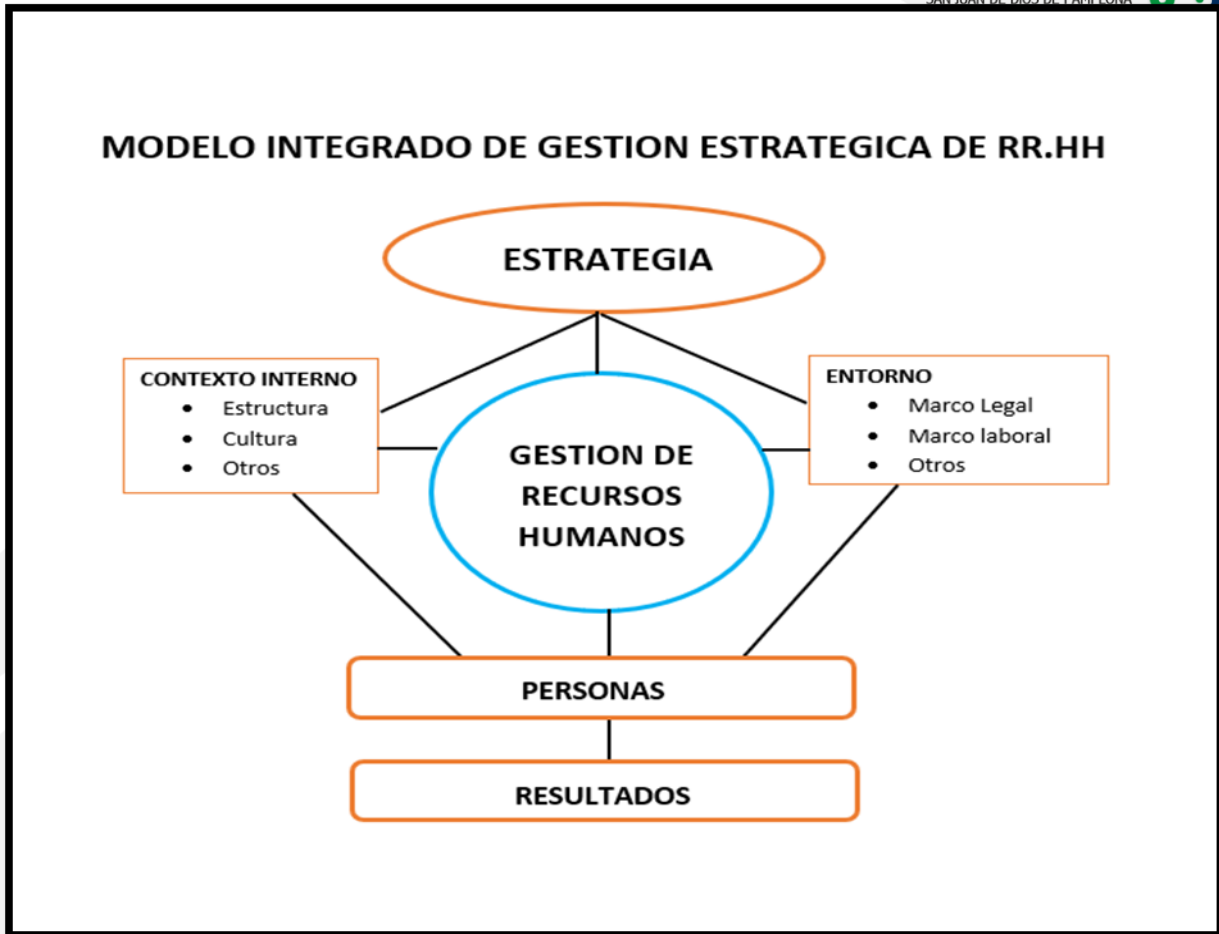
El presente documento, pretende dar a conocer a todos y cada uno de los servidores públicos, colaboradores del Instituto y ciudadanos, la visión, misión, objetivos, los programas y planes que conforman el Plan Estratégico de Talento Humano 2024-2025, alineado al Plan de Desarrollo Institucional – PEI (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:



<b>PLANIFICACION</b>			
<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 2023- 2024 de la ESE, se siguieron los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo, Plan Desarrollo Institucional 2016 – 2024, 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.

Iniciando 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 seglares, 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 No 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 No 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 No 009 del 22 de mayo de 2002.

## **6. 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. ALCANCES

El Plan Estratégico de Talento Humano 2023– 2024 y sus anexos, cubija 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	Nº CA RG	#	CEDULA	NOMBRE	UBICACIÓN	TIPO DE VINCULACIÓN	N-VA CA	VACANTES	FECHA INGRESO
<b>AREA DIRECCION Y LOGISTICA</b>												
1	085	24	GERENTE E.S.E.	1	1	88.280.157	VERJEL SANCHEZ LUIS DANIEL	Hospital Sede	Periodo Fijo			1/04/2024
2	425	10	SECRETARIO EJECUTIVO	1	1	27645329	VILLAMIZAR FLOREZ MELBA (Encargo - Vacante)	Hospital Sede	Carrera Administrativa			18/02/2019
3	006	22	JEFE DE OFICINA (Control Interno de Gestion)	1	1	60.309.561	JANNETH PATRICIA RONCANCIO RODRIGUEZ	Hospital Sede	Periodo Fijo			1/01/2022
4	068	23	SUBDIRECTOR	1	1	88.034.094	CAMARGO JEREZ FABIO ANDRES	Hospital Sede	Libre Nombramiento y Remoción			22/03/2024
5	219	14	PROFESIONAL UNIVERSITARIO (Talento Humano, Sistemas y Cartera)	3	1	13.514.549	ROZO TOLOZA CARLOS ERNESTO	Hospital Sede	Carrera Administrativa			29/12/2010
2					77.187.667	CAÑATE CELEDON JAIR JOSE	Hospital Sede	Provisionalidad			04/05/2021	
3					60.254.247	RIVERA LEAL NIDIA SOCORRO	Hospital Sede	Carrera Administrativa			09/03/1993	
8	219	12	PROFESIONAL UNIVERSITARIO (Presupuesto)	2	1	1.094.240.275	GUERRERO JAIMES DEISY LORENA	Hospital Sede	Provisionalidad			18/06/2019
9					2	88.272.569	PAEZ PARADA IVAN DIOMEDES	Hospital Sede	Carrera Administrativa			01/02/2019
10	367	7	TECNICO ADMINISTRATIVO (Almacen y Cartera)	2	1	79.955.329	SOLANO RODRIGUEZ WANDEL (Encargo - Vacante)	Hospital Sede	Carrera Administrativa			3/05/2021
11					2	88.034.118	VICTOR JULIO PARADA LEAL	Hospital Sede	Provisionalidad			18/01/2024
12	407	5	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	3	1	60.260.094	PEÑA ANTELIZ ALBA PATRICIA	Hospital Sede	Carrera Administrativa			11/02/2019
13					2	1.094.576.902	SANCHEZ SEPULVEDA BLADIMIR ( Encargo - Titular)	Hospital Sede	Carrera Administrativa	X 6 M	VACANTE TEMPORAL	18/02/2019
14					3	79.955.329	SOLANO RODRIGUEZ WANDEL (Titular - Vacante)	Hospital Sede	Carrera Administrativa	1	VACANTE TEMPORAL	31/12/2015
15	440	4	SECRETARIO	1	1	1.094.576.902	SANCHEZ SEPULVEDA BLADIMIR( titular vacante)	Hospital Sede	Carrera Administrativa	1	VACANTE TEMPORAL	01/02/2019
<b>SUBTOTAL AREA DIRECCION Y LOGISTICA</b>								<b>15</b>	<b>CARGOS</b>	<b>2</b>		
<b>AREA OPERATIVA</b>												
16	072	23	SUBDIRECTOR CIENTIFICO	1	1	60.260.709	VELANDIA PARADA LUZ MAGALI (Encargo - Empleo)	Hospital Sede	Libre Nombramiento y Remoción			01/11/2014
17	213	22	MEDICO ESPECIALISTA (Cirujano, Ginecologo, Internista, Pediatra)	4	1	1.098.652.786	GARCIA RAMIREZ ANGELICA MARIA	Hospital Sede	Provisionalidad	1	VACANTE TEMPORAL	01/09/2018
18					2	79.422.602	CASTRO ALCOCER EUCLIDES	Hospital Sede	Provisionalidad			01/06/2015
19					3	73.181.594	GRANADOS LLAMAS FREDDY OMAR	Hospital Sede	Provisionalidad			01/09/2012
20					4	60.258.743	SANTAFE PATIÑO SONIA PATRICIA	Hospital Sede	Provisionalidad			03/07/2015
21	217	17	PROFESIONAL SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO ( Médicos SSO)	10	1	1.092.358.951	FRANCO TERAN ISABELLA	CHITAGA	Periodo Fijo			28/07/2023
22					2	1.093.800.971	CAÑAS FLOREZ MARIA XIMENA	PAMPLONITA	Periodo Fijo			7/09/2023
23					3	5.461.469	MONSALVE DUQUE NILSAY ANGELIN	SILOS	Periodo Fijo			26/06/2023
24					4	1.019.148.813	CONTRERAS GAMBOA DAVID ALFONSO	CACOTA	Periodo Fijo			17/12/2023
25					5	1.098.825.939	PEÑA RODRIGUEZ DIANA CAROLINA	MUTISCUA	Periodo Fijo			28/12/2023
26					6	1.235.255.419	VILLARROEL RINCON ANA MARIA	CHITAGA	Periodo Fijo			2/07/2023
27					7	1.090.528.020	GÓMEZ LÓPEZ KARLA ALEJANDRA	CUCUTILLA	Periodo Fijo			17/12/2023
					8	1.065.609.156	GUTIERREZ ARIAS KAROL BEATRIZ	PAMPLONA	Periodo Fijo			2/02/2023



				9	1.016.090.235	DUCUARA SOLANO MELVYN YESID	PAMPLONA	Periodo Fijo		9/02/2023
28				10	1.090.499.319	VILLAMIZAR RONCANCIO MARIA ALEJANDRA	CUCUTILLA	Periodo Fijo		9/02/2023
29	211	21	MEDICO GENERAL	6	1	88.155.377	CASTRO JAIMES JAVIER HERNANDO	Hospital Sede	Carrera Administrativa	01/06/2002
30					2	1.090.368.605	TOLOZA PARADA JEAN CARLO	Hospital Sede	Carrera Administrativa	01/02/2019
31					3	13.460.727	ESTUPIÑAN GOMEZ ORLANDO	Hospital Sede	Carrera Administrativa	12/12/1989
32					4	63.532.960	DEMILA STELA URUETA GUERRERO	Hospital Sede	Provisionalidad	2/01/2024
33					5	72.126.795	ARCINIEGAS SALAZAR EDINSON HANS	Hospital Sede	Carrera Administrativa	12/09/1990
34					6	32.766.853	CARVAJAL FERRER XIOMARA	Hospital Sede	Carrera Administrativa	29/09/2003
35	217	16	PROFESIONAL SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO (Odontologos SSO)	8	1	1.140.874.635	RAMOS FONTALVO JULEIDY ALEJANDRA	SILOS	Periodo Fijo	2/04/2023
36					2	1.093.768.092	ORTIZ MANRIQUE DANIELA ANDREA	CHITAGA	Periodo Fijo	12/09/2023
37					3	1.116.805.774	MANOSALVA JAIMES MISHELLE MANUELA	MUTISCUA	Periodo Fijo	2/04/2023
38					4	1.032.492.597	PARRA SERRANO JHORMAN FABIAN	PAMPLONITA	Periodo Fijo	23/09/2023
39					5	1.005.640.114	BARBOZA TAPIA BEATRIZ ELENA	PAMPLONA	Periodo Fijo	16/11/2023
40					6	1.090.488.397	PEREZ DURAN LINA MARCELA	CUCUTILLA	Periodo Fijo	3/12/2023
41					7	1.004.896.966	GARCIA CONTRERAS MARIA JOSÉ CRISTINA	PAMPLONA	Periodo Fijo	4/12/2023
42					8	1.005.281.543	SERRANO REYES KAROLL DAYANA	CACOTA	Periodo Fijo	2/06/2023
43	214	19	ODONTOLOGO	1	1	63.369.973	RANGEL CARRILLO ALEXANDRA DEL PILAR	Hospital Sede	Carrera Administrativa	19/03/2019
44	219	14	PROFESIONAL	1	1	1.093.414.028	MARIA JOSE CARRILLO BECERRA	Hospital Sede	Provisionalidad	2/01/2024
45	217	13	PROFESIONAL SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO	1	1	1.094.286.008	SILVA GARCIA YULEIDY ANDREA	Hospital Sede	Periodo Fijo	10/02/2023
46	243	18	ENFERMERO	9	1	60.313.301	GELVEZ COTAMO EDILMA	Hospital Sede	Carrera Administrativa	12/12/1989
47					2	1.094.243.170	MALDONADO GAMBOA ANDREA MILENA (Encarg)	Hospital Sede	Carrera Administrativa	1/09/2023
48					3	60.387.173	BUSTOS FERNANDEZ INGRID YANETH	Hospital Sede	Carrera Administrativa	01/02/2019
49					4	63.323.158	ROJAS RODRIGUEZ MARIA CLAUDIA	Hospital Sede	Carrera Administrativa	VACANTE TEMP 01/07/1993
50					5	1.090.397.039	HERNANDEZ QUINTERO JHON JORGE	Hospital Sede	Carrera Administrativa	01/03/2019
51					6	60.311.160	ANGARITA NUÑEZ MARTHA TERESA	Hospital Sede	Provisionalidad	27/08/1990
52					7	63.304.102	GAMBOA TOLOSA NOHRA LOURDES	Hospital Sede	Carrera Administrativa	01/10/1990
53					8	1.094.270.499	GALLARDO PINTO MARIA ALEJANDRA	Hospital Sede	Provisionalidad	19/01/2023
54					9	1090385415	CONTRERAS GARCES JAIRO ALBERTO	Hospital Sede	Carrera Administrativa	19/02/2019
55	243	14	ENFERMERO	3	1	1.094.243.170	MALDONADO GAMBOA ANDREA MILENA (Titular	Hospital Sede	Carrera Administrativa	1 VACANTE TEMP 16/05/2015
56					2	79.628.251	ESCOBAR ESPINOSA GUILLERMO ANDRES	Hospital Sede	Carrera Administrativa	01/02/2019
57					3	1.094.242.762	GELVEZ SOLANO CLAUDIA MAGNOLIA (Titular - V	Hospital Sede	Carrera Administrativa	01/03/2019
59	217	13	PROFESIONAL SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO (Enfermero SSO)	3	1	1003807609	CUELLAR TOVAR YUDERLY	CUCUTILLA	Periodo Fijo	2/09/2023
60					2	1003167378	RINCON CHAVEZ FLOR DANIELA	CHITAGA	Periodo Fijo	3/11/2023
61					3	1007419244	GONZALEZ PRADA LAURA GABRIELLA	PAMPLONITA	Periodo Fijo	6/05/2023
58	237	15	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA DE LA	1	1	60.259.780	ROJAS GONZALEZ MARY YATAPAWA	Hospital Sede	Carrera Administrativa	01/03/2011





59	237	11	PROFESIONAL	3	1	60.260.709	VELANDIA PARADA LUZ MAGALI (Titular - Vacante)	Hospital Sede	Carrera Administrativa	1	VACANTE TEMP	01/11/2014
60			UNIVERSITARIO AREA DE LA		2	37.748.791	ACONCHA IBARRA LAYLA MARYAN	Hospital Sede	Provisionalidad			01/11/2014
61			SALUD (Instrumentadores)		3	88.030.482	GAUTA PORTILLA JAVIER RICARDO	Hospital Sede	Provisionalidad			01/11/2014
64	237	14	PROFESIONAL	1	1	60.385.505	BLANCO MONTAÑEZ JANETH	Hospital Sede	Carrera Administrativa			9/03/2004
65			UNIVERSITARIO AREA DE LA		1	8.565.295	ALANDETE SIERRA ALEXANDER ENRIQUE	Hospital Sede	Provisionalidad			02/02/2015
66	412	5	AUXILIAR AREA DE LA SALUD	2	2	8.647.553	PATIÑO VIZCAINO RONALD RICARDO	Hospital Sede	Carrera Administrativa			01/02/2019
67			(Imagenología)		1	63.480.457	NAVIA GARCIA ZAIDA LILIANA	Hospital Sede	Provisionalidad			02/05/2019
68	412	5	AUXILIAR AREA DE LA SALUD	2	2	60.256.747	RUTH NAYIBED ACEVEDO	Hospital Sede	Provisionalidad			1/02/2024
69			(SIAU)		1	60.254.838	LEAL PARADA GLADYS	Hospital Sede	Provisionalidad			22/01/2024
70	412	6	AUXILIAR AREA DE LA SALUD	7	1	88.153.317	DELGADO LATORRE EDGAR EDUARDO	Silos	Carrera Administrativa			03/04/1995
71					2	60.422.302	PARADA PARADA GLADYS JUDITH	Cucutilla	Carrera Administrativa			11/03/1996
72					3	60.260.224	MARIA EDILIA OTALORA	Chitaga	Provisionalidad			8/02/2024
73					4	1.091.052.423	CALDERON PARRA NANCY	Chitaga	Carrera Administrativa			02/02/2015
74					5	60.251.284	BARRROSO CABALLERO OMAIRA NEIRA MENDO	Mutiscua	Provisionalidad	1	VACANTE TEMP	01/10/1993
75					6	27.674.387	PARADA ORTEGA CLAUDIA DECCY	Cucutilla	Carrera Administrativa			01/02/2019
76					7	1.091.452.041	DUQUE VILLAMIZAR LEYDY ROCIO	Cárcota	Carrera Administrativa			03/07/2018
77	412	5	AUXILIAR AREA DE LA SALUD	2	1	88.033.341	MONCADA CONTRERAS ALVARO ENRIQUE	Hospital Sede	Provisionalidad			12/05/2023
78					(Archivo y Cartera)	2	60.256.696	FLOREZ ESPINOSA GLORIA AMPARO	Hospital Sede	Carrera Administrativa		
79	412	8	AUXILIAR AREA DE LA SALUD	27	1	60.262.734	GARCIA ORTEGA MYRIAM	Hospital Sede	Provisionalidad			1/02/2024
80					2	60.449.843	SANCHEZ MENDOZA DIANA CAROLINA	Hospital Sede	Carrera Administrativa			02/09/2013
81					3	60.256.548	MOGOLLON BONZA ANA AMELIA	Hospital Sede	Provisionalidad			02/09/2013
82					4	1.013.589.332	PARADA PACHECO MAIRA ALEJANDRA	Hospital Sede	Carrera Administrativa			01/02/2019
83					5	27.674.492	GALVIS PEÑUELA EILEEN MILDRETH	Hospital Sede	Carrera Administrativa			02/09/2013
84					6	60.260.899	OLARTE CARVAJAL BETHY YASNITH	Hospital Sede	Carrera Administrativa			01/02/2019
85					7	37.279.282	ALQUICHIRE DUARTE ALEJANDRA	Hospital Sede	Carrera Administrativa			01/02/2019
86					8	60.265.315	PEÑALOZA JAIMES MARIA ESPERANZA	Hospital Sede	Carrera Administrativa			14/08/2006
87					9	91.249.671	SANDOVAL TORRES CARLOS ALFONSO	Hospital Sede	Carrera Administrativa			01/02/2019
88					10	60.260.139	VILLAMIZAR RAMON MARLEN	Hospital Sede	Carrera Administrativa			08/03/2016
89					11	60.261.736	MONTAÑEZ FLOREZ MARTHA PATRICIA	Hospital Sede	Carrera Administrativa			02/01/2015
90					12	1.094.552.028	ROJAS RINCON WILMER ARLEY	Hospital Sede	Carrera Administrativa			01/02/2019
91					13	60.256.190	FLOREZ MORA MARTHA ROSARIO	Hospital Sede	Provisionalidad			24/04/2023
92					14	60.327.739	PINTO URBINO BLANCA NUBIA	Hospital Sede	Carrera Administrativa			09/04/2019
93					15	60.263.318	GALVIS GARCIA MAYRA SULAY	Hospital Sede	Carrera Administrativa			01/02/2019
94					16	27.847.447	JAIMES RODRIGUEZ RUDY(Encargo - Vacante)	Hospital Sede	ENCARGO			1/09/2023
95					17	60.257.816	FLOREZ BARAJAS NUBIA BELEN	Hospital Sede	Carrera Administrativa			02/09/2013



94				16	27.847.447	JAIMES RODRIGUEZ RUDY(Encargo - Vacante)	Hospital Sede	ENCARGO			1/09/2023
95				17	60.257.816	FLOREZ BARAJAS NUBIA BELEN	Hospital Sede	Carrera Administrativa			02/09/2013
96				18	60.264.605	ALBARRACIN BUITRAGO NURY AVELLANET	Hospital Sede	Carrera Administrativa			12/02/2004
97				19	27.793.955	PEÑALOZA CONTRERAS OLGA LUCIA	Hospital Sede	Carrera Administrativa			01/12/2012
98				20	27.737.729	PEÑALOZA RAMON LUCRECIA	Hospital Sede	Carrera Administrativa			01/02/2019
99				21	60.256.855	PARADA LIZCANO CARMEN SOFIA	Hospital Sede	Provisionalidad			09/05/1994
100				22	88.157.565	CARRILLO ALVAREZ CESAR RAFAEL	Hospital Sede	Carrera Administrativa			01/12/2012
101				23	1.094.244.980	FLOREZ MALDONADO MARTHA LILIANA	Hospital Sede	Carrera Administrativa			01/02/2019
102				24	28.068.726	CALDERON SEPULVEDA SILDANA	Hospital Sede	Carrera Administrativa			18/11/2004
103				25	1.094.245.595	RANGEL MORANTES YENNY PAOLA	Hospital Sede	Carrera Administrativa			01/02/2019
104				26	60.261.285	VERA JAIMES YANNY CECILIA	Hospital Sede	Carrera Administrativa			01/03/2014
105				27	60.257.939	VIRACACHA QUINTERO ZORAIDA	Hospital Sede	Carrera Administrativa			01/12/2012
106				1	27.847.447	JAIMES RODRIGUEZ RUDY (Titular - Vacante)	Hospital Sede	Carrera Administrativa	1	VACANTE TEMPORAL	01/03/1993
107				2	60.265.318	AVENDAÑO URBINA LUZ MERY	Chitaga	Provisionalidad			22/01/2024
108				3	60.266.491	ALBARRACIN BUITRAGO MAYRA MILENA	Hospital Sede	Carrera Administrativa			01/02/2019
109	412	6	AUXILIAR AREA DE LA SALUD	7	4	60.255.536	ANTELIZ TORRES GLORIA	Cacota	Provisionalidad		2/02/2023
110					5	60.253.803	GELVEZ GARCIA MARY	Pamplonita	Carrera Administrativa		20/03/2019
111					6	27.673.418	PAEZ ORTEGA ALBA BELEN	Ccutilla	Provisionalidad		07/11/1989
112					7	60.267.715	MONTAÑEZ HERNANDEZ BLANCA ISBELIA	Mutiscua	Carrera Administrativa		01/02/2019
<b>SUBTOTAL AREA OPERATIVA</b>					<b>100</b>			<b>CARGOS</b>	<b>5</b>		
<b>L AREA DIRECCION Y LOGISTICA + AREA OPERATIVA</b>					<b>115</b>			<b>CARGOS</b>	<b>7</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 2023 – 2024, 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).

