

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

VIGENCIA 2026



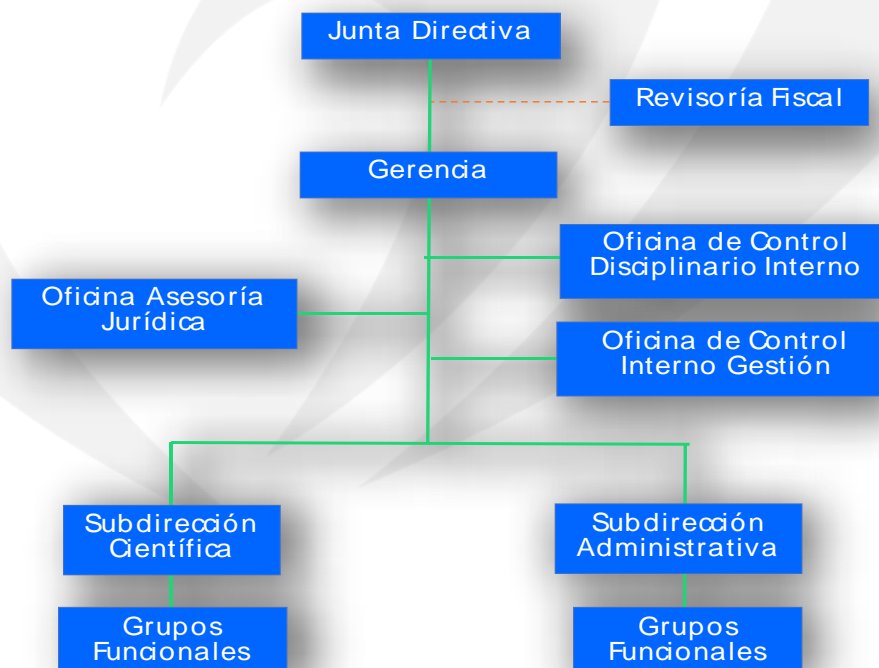
1. INTRODUCCIÓN

El Plan Estratégico de Talento Humano 2026 de la E.S.E. Hospital San Juan de Dios de Pamplona constituye el instrumento rector mediante el cual la entidad define, articula y orienta de manera integral la gestión del talento humano, en concordancia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), la Planeación Estratégica Institucional y los fines esenciales del Estado.

Este Plan establece la hoja de ruta estratégica que permite planear, ejecutar, evaluar y mejorar de manera continua los procesos asociados al ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo, permanencia y retiro), garantizando que el capital humano de la E.S.E. cuente con las competencias, condiciones laborales, motivación y bienestar necesarios para asegurar la prestación de servicios de salud con calidad, oportunidad, humanización y sostenibilidad.

En desarrollo de los lineamientos del MIPG, la E.S.E. Hospital San Juan de Dios de Pamplona concibe el talento humano como el eje central de la gestión institucional y reconoce que el logro de los objetivos estratégicos depende directamente de la idoneidad, compromiso ético, desempeño y sentido de pertenencia de sus servidores públicos y colaboradores.

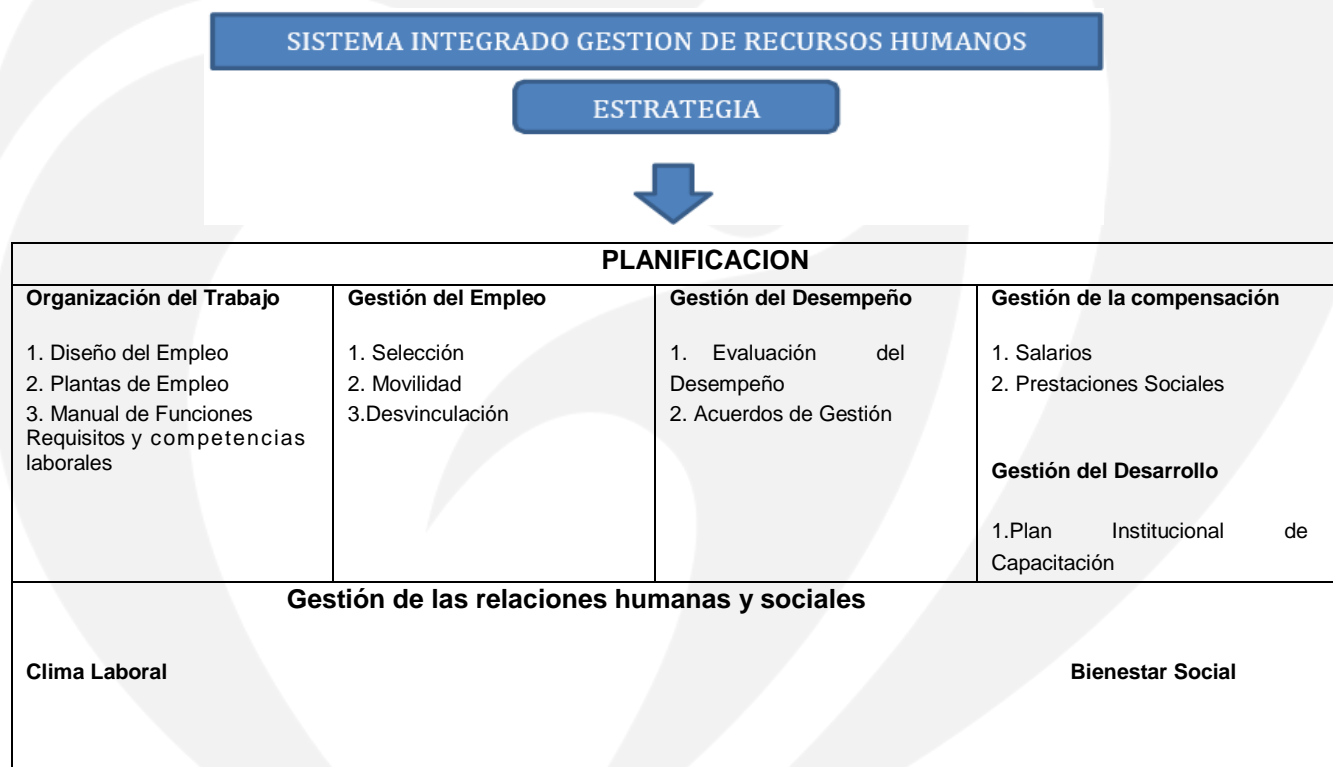
El presente Plan se formula con base en los diagnósticos institucionales, los resultados de los procesos de evaluación y seguimiento, el análisis de cargas laborales, las necesidades reales del servicio y la normatividad vigente en materia de empleo público, integrando la historia, misión, visión, valores y principios corporativos de la entidad.



2. MARCO CONCEPTUAL DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

La Planeación Estratégica del Talento Humano es un proceso sistemático, continuo y articulado que tiene como finalidad asegurar la adecuada alineación entre las personas, los procesos y la estrategia institucional. En el marco del MIPG, la Gestión Estratégica del Talento Humano se orienta a garantizar que la entidad cuente con servidores competentes, íntegros, motivados y comprometidos con el cumplimiento de la misión institucional.

El Modelo de Gestión Estratégica del Recurso Humano se fundamenta en la articulación de los subsistemas de planificación, gestión del empleo, gestión del desempeño, desarrollo del talento humano, bienestar, relaciones laborales, compensación y seguridad y salud en el trabajo, los cuales deben operar de manera armónica y coherente con la plataforma estratégica de la E.S.E.



2.1 SUBSISTEMAS DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

La Gestión del Talento Humano en la E.S.E. Hospital San Juan de Dios de Pamplona se desarrolla a través de los siguientes subsistemas:

1. **Planificación del Talento Humano.** Que comprende el diseño del empleo, la definición de plantas de personal, los manuales de funciones, requisitos y competencias laborales, así como la proyección de necesidades futuras de



talento humano de acuerdo con la capacidad institucional y la demanda del servicio.

2. **Gestión del Empleo.** El cual incluye los procesos de selección, vinculación, movilidad, situaciones administrativas y desvinculación, garantizando el acceso al empleo público bajo los principios de mérito, igualdad, transparencia y legalidad.
3. **Gestión del Desempeño.** Que orienta la evaluación objetiva, sistemática y periódica del desempeño laboral, mediante la formulación de acuerdos de gestión y la medición de resultados, como insumo para la toma de decisiones en materia de desarrollo, incentivos y mejoramiento continuo.
4. **Gestión de la Compensación.** Este sistema de gestión, comprende la administración de salarios, prestaciones sociales y demás reconocimientos económicos y no económicos, en observancia del marco normativo vigente.
5. **Gestión del Desarrollo.** Incluye el Plan Institucional de Capacitación, la gestión del conocimiento, el fortalecimiento de competencias y el desarrollo integral del servidor público.
6. **Gestión del Bienestar y Relaciones Humanas y sociales.** Que orienta las acciones de bienestar social, clima organizacional, cultura institucional, trabajo en equipo y preparación para el retiro laboral.

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

La formulación del Plan Estratégico de Talento Humano 2026 de la E.S.E. Hospital San Juan de Dios de Pamplona se desarrolló a partir de un enfoque metodológico técnico, sistemático y participativo, en concordancia con los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), el Plan Nacional de Desarrollo, el Plan Estratégico Institucional y la normativa vigente en materia de empleo público y gestión del talento humano.

La metodología adoptada tuvo como propósito garantizar que el Plan responda de manera objetiva a las necesidades reales de la entidad, contribuya al fortalecimiento institucional y permita una adecuada articulación entre la planeación estratégica y la gestión operativa del talento humano.

Para tal efecto, el proceso metodológico comprendió las siguientes fases:

1. **Revisión normativa y documental:** Se realizó un análisis detallado del marco normativo vigente aplicable a la gestión del talento humano en el sector público,



incluyendo leyes, decretos, lineamientos técnicos y guías emitidas por el DAFP, así como la revisión de documentos institucionales estratégicos, planes, políticas y procedimientos internos.

2. Análisis de información institucional y diagnósticos: Se examinaron los diagnósticos internos disponibles, tales como resultados de evaluaciones del desempeño, análisis de cargas laborales, informes de control interno, indicadores de gestión, resultados del FURAG y demás insumos relevantes, con el fin de identificar brechas, fortalezas, debilidades y oportunidades de mejora en la gestión del talento humano.

3. Identificación de necesidades y prioridades: A partir del análisis diagnóstico, se identificaron las necesidades actuales y proyectadas del talento humano, teniendo en cuenta la capacidad institucional, la demanda del servicio, la estructura organizacional, la planta de personal y los objetivos estratégicos de la E.S.E.

4. Definición de objetivos estratégicos: Se establecieron los objetivos estratégicos del Plan de Talento Humano, alineados con la misión, visión y objetivos institucionales, orientados al fortalecimiento de competencias, el bienestar laboral, el mejoramiento del desempeño y la sostenibilidad de la gestión.

5. Formulación de planes, programas y acciones: Se estructuraron los planes, programas y proyectos que integran el Plan Estratégico de Talento Humano, tales como el Plan Anual de Vacantes, el Plan Institucional de Capacitación y el Plan de Bienestar e Incentivos, definiendo responsables, cronogramas y mecanismos de ejecución.

6. Definición de indicadores y mecanismos de seguimiento: Se establecieron indicadores de gestión y resultado que permiten realizar el seguimiento, control y evaluación periódica del Plan, facilitando la toma de decisiones, la mejora continua y el reporte a los sistemas de información institucionales y nacionales.

Este ejercicio metodológico permite que el Plan Estratégico de Talento Humano 2026 se constituya en un instrumento dinámico, flexible y susceptible de ajustes, de acuerdo con las prioridades institucionales, la disponibilidad presupuestal, los cambios normativos y las situaciones administrativas que se presenten durante su ejecución

4. MARCO NORMATIVO

El Plan se sustenta, en base a 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.

5. DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO DE LA ENTIDAD

5.1 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 E.S.E Hospital San Juan de Dios de Pamplona, 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 ella 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 Gobernado 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.

6. NATURALEZA JURÍDICA.

La Empresa Social del Estado E.S.E. Hospital San Juan de Dios de Pamplona es una entidad pública del orden territorial, de categoría especial, descentralizada por servicios, dotada de personería jurídica, patrimonio propio y autonomía administrativa, financiera y técnica, creada por la Asamblea Departamental de Norte de Santander mediante la Ordenanza No. 060 del 29 de diciembre de 1995, en el marco de lo dispuesto por la Ley 100 de 1993 y las normas que regulan el Sistema General de Seguridad Social en Salud.

En su condición de Empresa Social del Estado, el Hospital San Juan de Dios de Pamplona, hace parte de la red pública de prestadores de servicios de salud, y tiene como finalidad principal la prestación de servicios de salud en los niveles de baja y mediana complejidad; orientados a la protección, promoción, prevención, diagnóstico, tratamiento y rehabilitación de la salud de la población de su área de influencia, bajo los principios de eficiencia, calidad, continuidad, oportunidad, integralidad, universalidad y humanización del servicio.

La E.S.E. se rige por el derecho público en cuanto a su creación, organización, dirección, control y vigilancia, sin perjuicio de la aplicación de normas de derecho privado en aquellos actos y contratos que, por su naturaleza, así lo permitan, conforme a la legislación vigente. En materia laboral y de gestión del talento humano, se encuentra sujeta al régimen del empleo público, a las disposiciones de la Ley 909 de 2004, sus decretos reglamentarios y demás normas concordantes que regulan la administración de personal al servicio del Estado.

En desarrollo del proceso de modernización de la red pública de prestación de servicios de salud del Departamento Norte de Santander, y en virtud del Convenio No. 0064, la Empresa Social del Estado Hospital San Juan de Dios de Pamplona fue objeto de una reestructuración administrativa y funcional, mediante la cual se ajustó su estructura orgánica y su planta de personal, conforme a lo establecido en el Acuerdo No. 009 del 22 de mayo de 2002, con el propósito de fortalecer su capacidad institucional, garantizar la sostenibilidad financiera y mejorar la eficiencia y eficacia en la prestación de los servicios de salud.

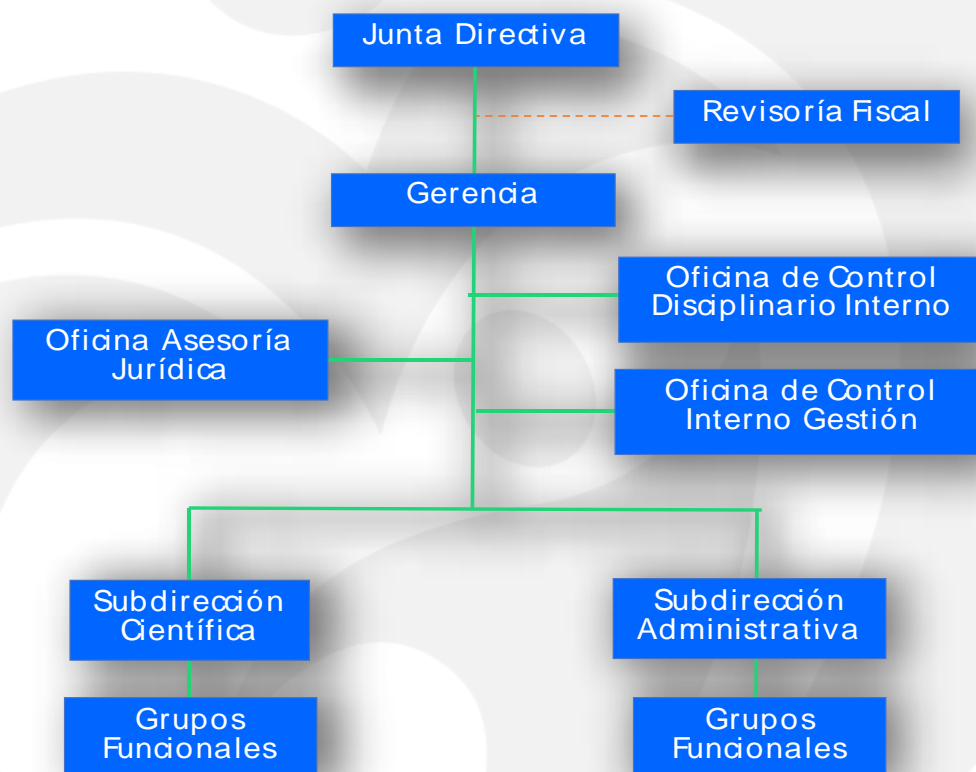
La E.S.E. Hospital San Juan de Dios de Pamplona se encuentra sujeta a la inspección, vigilancia y control de los organismos competentes, en especial de la Superintendencia Nacional de Salud, así como a los sistemas de control fiscal,



disciplinario y administrativo previstos en la Constitución Política y la ley; asimismo, adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) como marco de referencia para el desarrollo de su gestión institucional, el fortalecimiento de sus procesos y el cumplimiento de sus fines misionales.

7. 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.

7.1 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.



7.2 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.

7.3 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 la Empresa, sentido de pertenencia, que es la satisfacción de una persona al sentirse parte integrante de un grupo.

7.4 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.

8. ALCANCES

El Plan Estratégico de Talento Humano 2026 aplica a todos los servidores públicos de planta, provisionales, de libre nombramiento y remoción, así como a los procesos de gestión del talento humano desarrollados por la E.S.E., conforme a la Ley 909 de 2004 y demás normas concordantes.

8.1 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.

8.2 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.

8.3 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.

9. DIAGNÓSTICO INTERNO

El diagnóstico interno del Plan Estratégico de Talento Humano 2026 se realizó con base en el análisis de la estructura organizacional, la planta de personal, los procesos de gestión del talento humano y la información institucional disponible, conforme a lo establecido en la Ley 909 de 2004, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG y los lineamientos del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP.

La Oficina de Talento Humano de la E.S.E. Hospital San Juan de Dios de Pamplona depende directamente de la Subdirección Administrativa y Financiera y cumple un rol estratégico y transversal dentro de la entidad, al ser responsable de planear, ejecutar, hacer seguimiento y evaluar las políticas, planes, programas y procesos relacionados con la administración y desarrollo del talento humano.

En el marco de sus funciones, la Oficina de Talento Humano gestiona de manera integral el ciclo de vida del servidor público, desde su vinculación hasta su retiro, asegurando el cumplimiento de la normatividad vigente, la transparencia en los procesos y la adecuada articulación con los objetivos institucionales. Así mismo, actúa como un eje articulador entre las necesidades del servicio, la planeación estratégica y el bienestar de los servidores públicos.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 15 de la Ley 909 de 2004, la Oficina de Talento Humano tiene a su cargo, entre otras, la elaboración del Plan Estratégico de Recursos Humanos, el Plan Anual de Vacantes, la formulación y actualización de la planta de personal y de los manuales de funciones y competencias laborales, el diseño y administración de los programas de formación y capacitación, la organización y administración del registro sistematizado de la información del talento humano y la implementación del sistema de evaluación del desempeño.



Adicionalmente, en atención a lo establecido en el artículo 16 del Decreto 5014 de 2009, la dependencia es responsable de gestionar, administrar y controlar las políticas y programas orientados al fortalecimiento y desarrollo del talento humano, tales como los programas de bienestar social, clima organizacional, seguridad y salud en el trabajo y relaciones laborales, así como de coordinar los procesos de selección, vinculación, promoción, evaluación del desempeño, situaciones administrativas, retiro y jubilación del personal.

El diagnóstico evidencia que la E.S.E. cuenta con una estructura de talento humano definida y con procesos formalizados para la administración de personal; no obstante, se identifican oportunidades de mejora relacionadas con la optimización de la planta de personal, la actualización permanente de los manuales de funciones, el fortalecimiento de la gestión por competencias, la consolidación de la cultura organizacional y la implementación de estrategias que permitan mejorar el clima laboral y la satisfacción de los servidores públicos.

Así mismo, se reconoce la necesidad de fortalecer los mecanismos de seguimiento y control de la gestión del talento humano, mediante el uso sistemático de indicadores, el aprovechamiento de los sistemas de información institucionales y la articulación permanente con los procesos de planeación, control interno y mejora continua, con el fin de asegurar una gestión eficiente, transparente y orientada a resultados.

Este diagnóstico interno constituye el punto de partida para la definición de las estrategias, planes y programas contenidos en el Plan Estratégico de Talento Humano 2026, orientados a consolidar una gestión del talento humano alineada con las necesidades del servicio, los objetivos institucionales y las expectativas de los servidores públicos.

10. ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL

La planta globalizada de empleos de la E.S.E Hospital San Juan de Dios de Pamplona, es de 116 empleos, los cuales se encuentran distribuidos en los siguientes niveles:





E.S.E. HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DE PAMPLONA

FECHA DE ACTUALIZACION

miércoles, 07 de enero de 2026

#	CODIGO	GRADO	CARGO	N° CARGOS	#	CEDULA	NOMBRE	UBICACIÓN	TIPO DE VINCULACIÓN	N- VACANTES	VACANTES	FECHA INGRESO
AREA DIRECCION Y LOGISTICA												
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
3	006	22	JEFE DE OFICINA (Control Interno Disciplinario)	1	1			Hospital Sede	Libre Nombramiento y Remoción			
4	068	23	SUBDIRECTOR ADMINISTRATIVO	1	1	88.034.034	ROZO TOLOZA CARLOS ERNESTO	Hospital Sede	Libre Nombramiento y Remoción		Encargo	18/07/2025
5	219	14	PROFESIONAL UNIVERSITARIO (Talento Humano, Sistemas y Cartera)	3	1	13.514.543	ROZO TOLOZA CARLOS ERNESTO	Hospital Sede	Carrera Administrativa	1	PAEZ PARADA IVAN DIO	29/12/2010
6					2	77.187.667	CAÑATE CELEDON JAIR JOSE	Hospital Sede	Provisionalidad			04/05/2021
7					3	60.254.247	RIVERA LEAL NIDIA SOCORRO	Hospital Sede	Carrera Administrativa			09/03/1993
8	219	12	PROFESIONAL UNIVERSITARIO (Presupuesto y Contador Público)	2	1	1.034.240.275	GUERRERO JAIMES DEISY LORENA	Hospital Sede	Provisionalidad			18/06/2019
9					2	88.272.569	PAEZ PARADA IVAN DIOMEDES	Hospital Sede	Carrera Administrativa		Encargo	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	60.260.034	PEÑA ANTELIZ ALBA PATRICIA	Hospital Sede	Carrera Administrativa			11/02/2019
13					2	1.034.576.302	Melba Villamizar	Hospital Sede	Carrera Administrativa	1	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	1.034.576.302	SANCHEZ SEPULVEDA BLADIMIR(titular)	Hospital Sede	Carrera Administrativa			01/02/2019
SUBTOTAL AREA DIRECCION Y LOGISTICA								16	CARGOS	3		
16	072	23	SUBDIRECTOR CIENTIFICO	1	1	60.260.709	VELANDIA PARADA LUZ MAGALI (Encargo - Empleo LNR)	Hospital Sede	Libre Nombramiento y Remoción			01/11/2014
17	213	22	MEDICO ESPECIALISTA (Cirujano, Ginecologo, Internista, Pediatra)	4	1	1.036.652.786	GARCIA RAMIREZ ANGELICA MARIA	Hospital Sede	vacancia	1	VACANTE DEFINITIVA	01/03/2018
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	1.093.800.371	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	1.036.825.339	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	1.030.528.020	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	1.016.030.235	UCUARA SOLANO MELVYN YESID	PAMPLONA	Periodo Fijo			3/02/2023
28					10	1.030.439.319	VILLAMIZAR RONCANCIO MARIA ALEJANDRA	CUCUTILLA	Periodo Fijo			3/02/2023

				9	1.016.090.235	UCUARA SOLANO MELVYN YESID	PAMPLONA	Periodo Fijo		9/02/2023
28				10	1.090.439.319	VILLAMIZAR RONCANCIO MARIA ALEJANDRA	CUCUTILLA	Periodo Fijo		9/02/2023
29				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	1.094.244.423	GALINDO NARANJO LUZ KARIME	Hospital Sede	Provisionalidad		2/01/2026
32	211	21	MEDICO GENERAL	4	63.532.960	DEMILA STELA URUETA GUERRERO	Hospital Sede	Provisionalidad		2/01/2024
33				5	72.126.735	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				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	217	16	PROFESIONAL SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO (Odontologos SSO)	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 JOSE 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	13	ODONTOLOGO	1	63.369.973	RANGEL CARRILLO ALEXANDRA DEL PILAR	Hospital Sede	Carrera Administrativa		19/03/2019
44	219	14	PROFESIONAL UNIVERSITARIO (Trabajo social)	1	1.093.414.028	MARIA JOSE CARRILLO BECERRA	Hospital Sede	Provisionalidad		2/01/2024
45	217	13	PROFESIONAL SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO (Bacteriologos SSO)	1	1.094.286.008	SILVA GARCIA YULEIDY ANDREA	Hospital Sede	Periodo Fijo		10/02/2023
46				1	60.313.301	GELVEZ COTAMO EDILMA	Hospital Sede	Carrera Administrativa		12/12/1989
47				2	1.094.243.170	MALDONADO GAMBOA ANDREA MILENA (Encargo - Vacante)	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	1.094.242.762	GELVEZ SOLANO CLAUDIA MAGNOLIA (Encargo - Vacante)	Hospital Sede	Carrera Administrativa		01/07/1993
50	243	18	ENFERMERO	5	79.628.251	ESCOBAR ESPINOSA GUILLERMO ANDRES	Hospital Sede	Carrera Administrativa		01/03/2019
51				6	60.311.160	ANGARITA NUNEZ 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	109038545	CONTRERAS GARCES JAIRO ALBERTO	Hospital Sede	Carrera Administrativa		19/02/2019
55				1	1.094.683.043	MOGOLLON GAUTA KAROLL YERLEYZA	Hospital Sede	Provisionalidad		16/05/2015
56	243	14	ENFERMERO	2	60.403.410	IVETH CELINA MORA CALDERON	Hospital Sede	Provisionalidad		01/02/2019
57				3	1.094.242.762	GELVEZ SOLANO CLAUDIA MAGNOLIA (Titular - Vacante)	Hospital Sede	Carrera Administrativa	1 VACANCIA TEMPORAL	01/03/2019
59	217	13	PROFESIONAL SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO (Enfermero SSO)	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 SALUD (Bacteriologos)	1	60.259.780	ROJAS GONZALEZ MARY YATAPAWA	Hospital Sede	Carrera Administrativa		01/03/2011
59				1	60.260.709	VELANDIA PARADA LUZ MAGALI (Titular - Vacante)	Hospital Sede	Carrera Administrativa	1 VACANTE TEMPORAL	01/11/2014
60	237	11	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA DE LA SALUD (Instrumentadores Quirurgicos)	2	37.748.791	ACONCHA IBARRA LAYLA MARYAM	Hospital Sede	Provisionalidad		01/11/2014
61				3	88.030.482	GAUTA PORTILLA JAVIER RICARDO	Hospital Sede	Provisionalidad		01/11/2014
64	237	14	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA DE LA SALUD (Fisioterapeutas)	1	60.385.505	BLANCO MONTAÑEZ JANETH	Hospital Sede	Carrera Administrativa		3/03/2004
65	412	5	AUXILIAR AREA DE LA SALUD (Imagenologia)	2	8.565.295	ALANDETE SIERRA ALEXANDER ENRIQUE	Hospital Sede	Provisionalidad		02/02/2015
66				2	8.647.553	PATINO VIZCAINO RONALD RICARDO	Hospital Sede	Carrera Administrativa		01/02/2019
67	412	5	AUXILIAR AREA DE LA SALUD (SIAU)	1	63.480.457	NAVIA GARCIA ZAIDA LILIANA	Hospital Sede	Provisionalidad		02/05/2019
68				2	60.256.747	RUTH NAYIBED ACEVEDO	Hospital Sede	Provisionalidad		1/02/2024
69	412	5	AUXILIAR AREA DE LA SALUD (Auxiliar de Laboratorio)	1	60.254.838	LEAL PARADA GLADYS	Hospital Sede	Provisionalidad		22/01/2024



70	412	8	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	PAMPLONA	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 MENDOZA	Mutiscua	Provisionalidad			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	Cúcuta	Carrera Administrativa			03/07/2018
77	412	5	AUXILIAR AREA DE LA SALUD (Archivo y Cartera)	2	1	88.033.341	MONCADA CONTRERAS ALVARO ENRIQUE	Hospital Sede	Provisionalidad			12/05/2023
78					2	60.256.636	FLOREZ ESPINOSA GLORIA AMPARO	Hospital Sede	Carrera Administrativa			02/01/1991
79	412	8	AUXILIAR AREA DE LA SALUD	27	1	60.262.734	GARCIA ORTEGA MYRIAM	Hospital Sede	Provisionalidad			1/02/2024
80					2	60.443.843	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	60.260.839	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			03/04/2019
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
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			03/05/1994
100					22	88.157.565	CARRILLO ALVAREZ CESAR RAFAEL	Hospital Sede	Carrera Administrativa		VACANTE DEFINITIVA	01/12/2012
101					23	1.094.244.380	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	412	6	AUXILIAR AREA DE LA SALUD	7	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					4	60.255.536	ANTELUZ TORRES GLORIA	Cúcuta	Provisionalidad			2/02/2023
110					5	60.253.803	GELVEZ GARCIA MARY	Pamplonita	Carrera Administrativa			20/03/2019
111					6	1.093.412.719	YOREIMA ZULAY CONTRERAS TORRES	Cucutilla	Provisionalidad			07/11/1989
112					7	60.267.715	MONTAÑEZ HERNANDEZ BLANCA ISBELIA	Mutiscua	Carrera Administrativa			01/02/2019
SUBTOTAL AREA OPERATIVA						100	CARGOS			4		
OTAL AREA DIRECCION Y LOGISTICA + AREA OPERATIVA						116	CARGOS			7		



11. 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.

12. Plan de Estímulos

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

12.1 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.

12.2 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.

12.3. 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.



12.4. 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.

El 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.

13. 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 2026, 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.

13.1 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.

14. 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).

