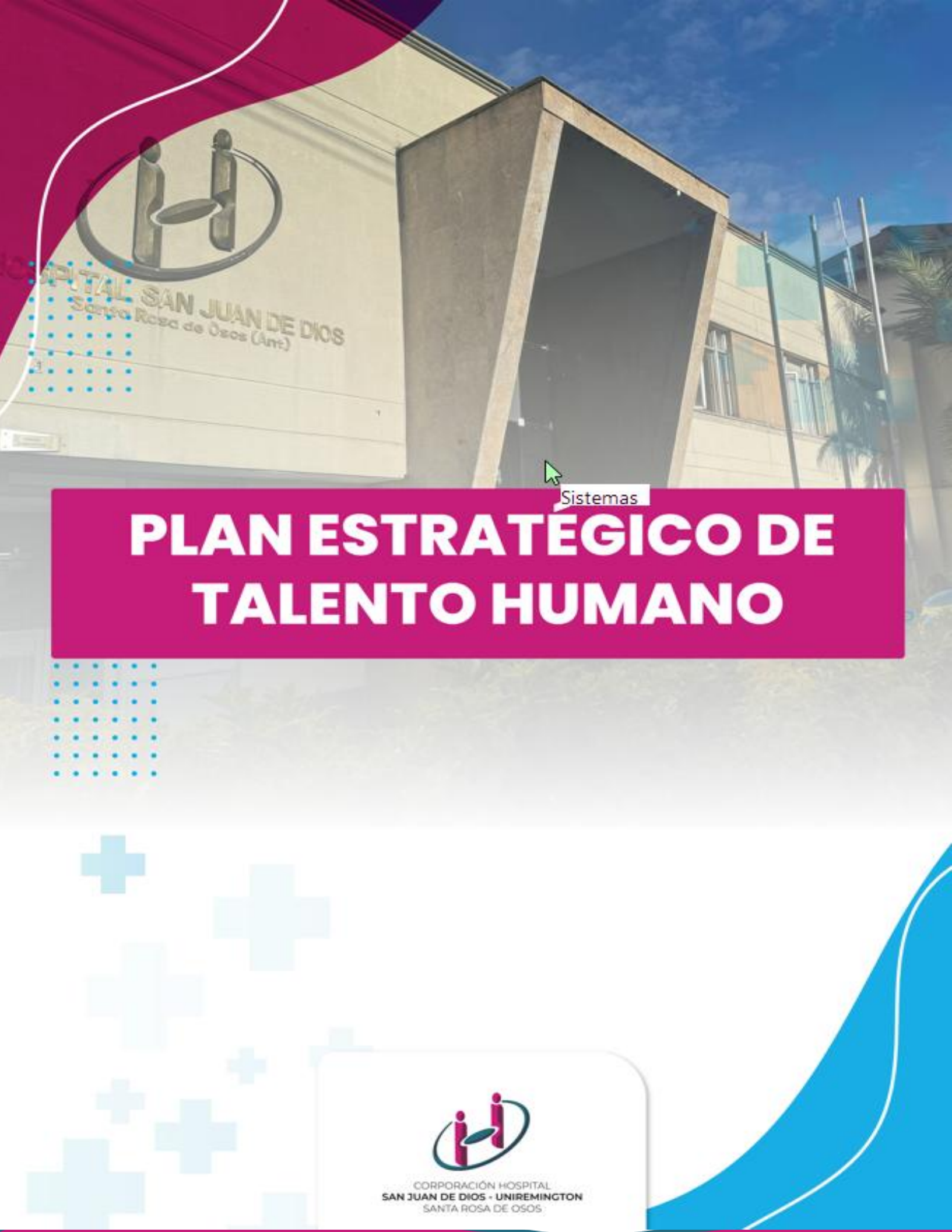




Sistemas

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO



CORPORACIÓN HOSPITAL
SAN JUAN DE DIOS - UNIREMINGTON
SANTA ROSA DE OSOS



PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

CORPORACION HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS –

UNIREMINGTON, SANTA ROSA DE OSOS

1. Introducción

Para el año 2025, la Corporación Hospital San Juan de Dios – Uniremington en Santa Rosa de Osos ha priorizado el fortalecimiento del talento humano. Este enfoque, alineado con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), busca mejorar la calidad de vida y el bienestar de los empleados, reconociendo su papel fundamental en la consecución de objetivos institucionales. El Plan Estratégico de Talento Humano abarca procesos como descripción de cargos, selección, desarrollo, bienestar, seguridad laboral, evaluación de desempeño y más, en concordancia con la política de integridad de la entidad. La iniciativa refleja el compromiso de la corporación con el desarrollo integral de su personal, fundamentando su éxito en un equipo comprometido y satisfecho.

2. Objetivos

2.1. Objetivo General

Mejorar la calidad de vida y fomentar la felicidad entre los empleados de la Corporación Hospital San Juan de Dios – Uniremington, Santa Rosa de Osos, es un objetivo fundamental. Este enfoque busca generar satisfacción y un sentido profundo de pertenencia, con la finalidad de elevar los niveles de desempeño institucional y cultivar una cultura de atención humanizada hacia los usuarios.

2.2. Objetivos específicos

- Integrar al personal según las necesidades organizacionales para alcanzar una mayor productividad y rendimiento.
- Fortalecer las habilidades y competencias mediante el desarrollo del potencial de los empleados, alineándolo con las necesidades identificadas.
- Mejorar la calidad de vida laboral y el rendimiento de los empleados a través de actividades de reconocimiento y estímulos que generen satisfacción y compromiso.
- Contribuir al perfeccionamiento de competencias, capacidades, conocimientos y habilidades, así como a la calidad de vida de los funcionarios.
- Diseñar e implementar políticas para prever, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el desempeño de las actividades de los empleados.



- Mantener una plantilla de personal óptima para el cumplimiento de la misión, garantizando la continuidad en la prestación del servicio

3. Alcance

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Corporación Hospital San Juan de Dios – Uniremington, Santa Rosa de Osos, abarca la identificación de necesidades, las prácticas de talento humano (selección, vinculación, desarrollo del potencial, bienestar y calidad de vida, evaluación de desempeño y retiro), así como el seguimiento y control de las actividades desarrolladas.

4. Marco legal

Norma	Tema
Ley 100 del 23 de diciembre del 1993	Por el cual se crea el sistema de seguridad social integral y se exponen las generalidades de los bonos pensionales
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Por la cual se crea el sistema nacional de capacitaciones y sistema de estímulos para los empleados del estado
Decreto 189 del 26 de enero de 2004	Establece la planta de personal DAFP
Ley 909 del 23 de septiembre del 2004	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones (Establece el plan de vacantes y el plan de prevision de empleos)
Resolución 312 del 24 de abril de 2013	Establece los parámetros para formular los Programas de Capacitación y Estímulos para los servidores del DAFP
Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. (establece el Plan Institucional de Capacitación – PIC, Programa de Bienestar y Plan de Incentivos)



Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo)
Resolución 365 del 17 de junio de 2015	Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 312 del 24 de abril de 2013
Resolución 390 del 30 de mayo de 2017	Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos
Resolución 848 del 27 de septiembre de 2018	Se modifica el Manual Específico de Funciones y de Competencias Laborales de la Planta Temporal de personal del Departamento Administrativo de la Función Pública de conformidad con el Decreto 2779 del 28 de diciembre de 2012, prorrogado parcialmente por el Decreto 2156 del 20 de diciembre de 2017
Decreto 815 de 2018	Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.
Resolución 390 del 30 de mayo de 2017	Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos
Ley 1857 del 26 de julio de 2017	Aprobación de los ajustes del Sistema Propio de Evaluación del Desempeño por parte de la CNSC



5. Análisis previo a la Gestión Estratégica

Caracterización de la población

A través de la Matriz de caracterización de la población, se mantiene actualizada la información sobre el perfil de los empleados de la Corporación Hospital San Juan de Dios – Uniremington, Santa Rosa de Osos, relacionada con: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros, como el principal insumo para la administración del Talento Humano.

Caracterización de los empleos: manual de funciones

La caracterización de los empleos se visualiza a través de la planta de personal tanto global como temporal, como se observa en la siguiente tabla:

ADMINISTRATIVOS			
Cargo	Número	Grado	Situación
Director General	1	0,1	Periodo
Subdirector Administrativo y Financiero	1	0,1	Libre nombramiento y remoción
Subdirector Asistencial y/o Científico	1	0,1	Libre nombramiento y remoción



MISIONALES			
Cargo	Número	Grado	Situación
Profesional servicio social obligatorio (Medico)	3	0,1	Periodo
Total misionales	3		

6. Plan Estratégico de talento humano

Plan estratégico de talento humano mediante la dimensión del Talento Humano de MIPG, el compromiso del Grupo de Gestión Humana, es la clave para el fortalecimiento y creación de valor público. Para ello, se establecen los planes y programas que contribuyen a fortalecer a los empleados para alcanzar las metas establecidas, que hacen parte de la planeación estratégica de la Corporación Hospital San Juan de Dios – Uniremington, Santa Rosa de Osos. Estos planes se desarrollarán así:

Plan Anual de vacantes y previsión de recursos humanos

El Plan Anual de Vacantes (PAV) constituye una herramienta de medición que permite conocer cuántos cargos se encuentran disponibles en la CORPORACIÓN HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS – UNIREMINGTON SANTA ROSA DE OSOS y facilita la planeación de vinculación.

Tiene como objetivo principal reportar el estado de la planta de personal, identificando necesidades y obteniendo el personal idóneo a través de la implementación de procesos de selección basada en competencias, los cuales permiten identificar el candidato idóneo con las competencias, los conocimientos técnicos y la vocación de servicio requerido, para articular su desempeño con los objetivos institucionales y consecución de metas.



Tiene como objetivos específicos

- Estructurar y actualizar la información relacionada con los cargos vacantes de la Corporación Hospital San Juan de Dios – Uniremington, Santa Rosa de Osos, con el propósito de programar la provisión de los empleos.
- Identificar los empleos que se encuentren en vacancia definitiva o temporal que puedan ser objetos de provisión.
- Consolidar la información de empleos en vacancia definitiva como insumo para el plan de provisión de recursos humanos.

El plan anual de vacantes la Corporación Hospital San Juan de Dios – Uniremington, Santa Rosa de Osos, permite visualizar en tiempo real la planta de personal y contribuye a la toma de decisiones. Así mismo, permite el crecimiento laboral, teniendo en cuenta las hojas de vida según el banco de perfiles interno (aportando al bienestar de los servidores ya vinculados en el Hospital) generando un ambiente de motivación y sentido de pertenencia.

Plan institucional de capacitación

Plan institucional de capacitación la Corporación Hospital San Juan de Dios – Uniremington, Santa Rosa de Osos, tiene como objetivo principal desarrollar y fortalecer el potencial de los empleados enfocado al mejoramiento continuo y el incremento de la imagen de la institución.

Tiene como objetivos específicos

- Contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los empleados, a través de lo identificado en necesidades de capacitación durante la vigencia 2025.
- Proporcionar inducción y reinducción de los procesos organizales a todos los empleados
- Lograr la adaptación de los empleados a la cultura organizacional

El plan de capacitación contribuye al desarrollo del potencial humano enfocado al fortalecimiento del ser, saber y hacer mediante programas de aprendizaje enfocados a la adaptación laboral, actualización y transformación permanente y al fortalecimiento de la cultura organización. Contempla los componentes definidos en el Sistema de Formación Institucional, a saber, inducción, reinducción, entrenamiento, capacitación y formación para la cultura organizacional y la ética en el servicio Este plan se formulará anualmente, teniendo en consideración las necesidades expresadas por los empleados, las necesidades identificadas por los líderes de procesos, las disposiciones normativas y los resultados de las evaluaciones de desempeño. Además, la construcción anual de este plan tendrá como principal propósito la progresiva transferencia de conocimiento entre los empleados como una propuesta de eficiencia y gestión del conocimiento.



Plan de Bienestar e incentivos

El plan de Bienestar e incentivos de la Corporación Hospital San Juan de Dios – Uniremington, Santa Rosa de Osos, tiene como propósito principal desarrollar actividades que permitan al empleado aumentar sus niveles de felicidad y satisfacción enfocados al aumento del desempeño laboral y la productividad. La estrategia estará orientada a implementar un plan integral que contribuya al mejoramiento de la calidad de vida de los empleados y sus familiares, logrando un equilibrio entre ambos; así mismo fomentar la participación en actividades recreativa, culturales, deportivas y de salud en base a los principios y valores institucionales.

Objetivos específicos del plan de bienestar e incentivos

- Generar espacios de esparcimiento e integración entre los empleados, a través de programas que fomenten el desarrollo integral como: la recreación y el deporte, Jornada de la salud, celebración de cumpleaños y días clásicos.
- Elevar los niveles de satisfacción, bienestar y productividad del componente humano de la Corporación Hospital San Juan de Dios – Uniremington, Santa Rosa de Osos, para el mejoramiento de su desempeño laboral y el aumento de la motivación personal, generando espacios de esparcimiento e integración, a través de programas que fomenten el desarrollo integral.
- Motivar altos niveles de desempeño de los empleados de la Corporación Hospital San Juan de Dios – Uniremington, Santa Rosa de Osos, para promover la calidad y productividad alineada a los objetivos institucionales.
- Otorgar reconocimientos a los empleados de buen desempeño.
- Contribuir al crecimiento personal y profesional de los empleados.
- Fortalecer el compromiso Institucional

El Plan de Bienestar e Incentivos de Corporación es un documento estratégico que responde a las políticas establecidas desde el Decreto Ley 1567 de 1998, la Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, el Decreto 1083 de 2015, la Ley 1952 de 2019, artículo 37 en los numerales 4 y 5, al Sistema de Gestión MIPG, la Guía de estímulos para los servidores públicos, publicada por el DAFP y el Plan Estratégico de Talento Humano 2025, donde se consignan los programas y proyectos de bienestar que se desarrollarán para contribuir al mejoramiento de las condiciones de vida laboral, familiar y social de los servidores y sus grupos familiares.

Corporación Hospital San Juan de Dios - Uniremington

El plan de bienestar e incentivos se orientará al fortalecimiento de una

Carrera 28 26A - 34 Santa Rosa de Osos, Antioquia PBX 8605155
www.hospitalsantarosadeosos.gov.co



cultura organizacional deseada y a la movilización de temas estratégicos de la institución. Dentro de las acciones previstas se contemplan espacios de reconocimiento que enaltezcan al empleado por su compromiso y labor desempeñado, Conforme a lo dispuesto en la Resolución N° 312 de 2013 modificada por la Resolución N° 702 del 28 de noviembre de 2019 en la cual se establecen los requisitos para el reconocimiento de incentivos. Allí se establecerán los incentivos.

Plan anual de seguridad y salud en el trabajo

La Corporación Hospital San Juan de Dios – Uniremington, Santa Rosa de Osos, tiene como objetivo principal en su plan de seguridad y salud en el trabajo identificar, evaluar, prevenir, intervenir, controlar y monitorear permanentemente la exposición a factores de riesgos para lo cual implementa controles y estrategias de prevención que permitan dar cumplimiento a la política y objetivos de sistema de Gestión de Seguridad y salud en el trabajo

Actividades incluidas en el plan anual de seguridad y salud en el trabajo

- Fortalecimiento y Actualización de política y objetivos del SG-SST
- Gestión de riesgos
- Prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales
- Dotación de EPP
- Capacitaciones
- Desarrollo de programas saludable

Gestión de desempeño

La evaluación está orientada a verificar, valorar y cuantificar la contribución de los empleados en el logro de las metas y objetivos institucionales, en el marco de las funciones asignadas y a la identificación de oportunidades en el desarrollo de las competencias

La evaluación de desempeño implementada por la Corporación Hospital San Juan de Dios – Uniremington, Santa Rosa de Osos, tiene como objetivo primordial promover niveles de desempeño superiores a través de la evaluación e implementación de planes de mejoramiento, así como de reconocimientos.

Retiro de los empleados

Los procesos de desvinculación estarán orientados a brindar apoyo socio laboral y emocional a los empleados que se desvinculan por pensión, por renuncia regularmente aceptada, por finalización del nombramiento en provisionalidad y en caso de adelantar procesos de reestructuración.



De esta manera, se pretende guiar al exfuncionario a enfrentar el cambio, mediante un plan de desvinculación asistida, así como contar con mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la entidad a quienes continúan vinculados. Adicionalmente, se desarrollarán entrevistas para conocer otras posibles razones del retiro de los servidores para fortalecer las estrategias de la etapa del desarrollo en el ciclo de vida del servidor público, y generar mecanismos que permitan establecer sentido de permanencia en la entidad acorde con el ámbito de competencia

Estrategias del plan estratégico de talento humano

El Plan Estratégico de talento humano de la Corporación Hospital San Juan de Dios – Uniremington, Santa Rosa de Osos, se desarrolla a través del ciclo de vida del servidor público ingreso, desarrollo y retiro. La implementación de este Plan, se enfoca a potencializar las variables del autodiagnóstico de la Matriz GETH, como en las otras mediciones y al cierre de brechas entre el estado actual y el esperado, a través de la implementación de acciones eficaces que transformen las oportunidades de mejora en un avance real.

La política de Gestión Estratégica del Talento Humano incluye Rutas de Creación de Valor para enmarcar las acciones previstas en el Plan de Acción, entendidas como agrupaciones temáticas que, trabajadas en conjunto, permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces para la GETH. Con la implementación de acciones efectivas en todas estas Rutas se podrá estructurar un proceso eficaz y efectivo de Gestión Estratégica del Talento Humano. Las rutas son las siguientes:



Ruta	Sub-ruta	Actividades	Responsable proceso
Ruta de la felicidad: la felicidad nos hace productivos Múltiples investigaciones evidencian que cuando el empleado es feliz en el trabajo tiende a ser más productivo	Entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	✓ Entorno físico adecuado ✓ Implementación del SG-SST ✓ Adelantar inspecciones ✓ Realizar simulacros de emergencia ✓ Identificar, evaluar, monitorear y controlar factores de riesgo ✓ Realizar análisis de puesto de trabajo ✓ Preservación del medio ambiente ✓ Programa de orden y aseo	Profesional de seguridad y salud en el trabajo Servicios Generales
	Equilibrio entre el trabajo y vida personal	✓ Brindar espacios para compartir con la familia ✓ Realizar Actividades para crecimiento personal y profesional	Gerencia
	Incentivos	✓ Salario emocional ✓ Felicitaciones publicas	Bienestar
	Innovación con pasión	✓ Banco de proyectos e ideas	Administración
• Ruta del crecimiento:	liderando talento	✓ Diseño y ejecución de plan de capacitación ✓ Evaluación de desempeño ✓ Espacios de desarrollo y crecimiento. ✓ trabajo en equipo e integridad	Talento humano



		✓ Evolución clima laboral ✓ inducción y reinducción ✓ cultura organizacional ✓ estilo de dirección, comunicación e integración. ✓ Implementación de planes de mejoramiento	
Ruta del servicio:	Servicio de los ciudadanos	✓ Rendición de cuentas	Gerencia
Ruta de calidad	la cultura de hacer las cosas bien	✓ Sistemas de Gestión	Calidad

7. Evaluación del plan estratégico de talento humano

La Corporación Hospital San Juan de Dios – Uniremington, Santa Rosa de Osos, establecerá mecanismo para realizar seguimiento a las actividades del plan estratégico de talento humano con el fin de verificar que se cumpla adecuadamente y realizar análisis del impacto esperado. La Gestión y cumplimiento se evaluará a través de la matriz MIPG como instrumento diagnóstico; el FURAG como instrumento de evaluación de la eficacia de la política y los formatos de los planes: capacitación, bienestar e incentivos, plan de seguridad y salud en el trabajo como herramienta para prioriza y enfocar la Gestión

CONTROL DE CAMBIOS:

NUMERO DE VERSIÓN	TIPO DE MODIFICACIÓN	FECHA DE APROBACIO N	ELABORADOR
01	Creación de documento	30 Enero 2024	Santiago Varela Macías
02	Actualización de documento	28 Enero 2025	Doria Ledy Rúfeles Toro



REVISIÓN Y APROBACIÓN DE LOS DOCUMENTOS:

PROYECTADO POR:	ELABORADO POR:	REVISADO POR:	APROBADO POR:
Anderson Restrepo Espinal	Doria Ledy Rúfeles Toro	Carlos Andrés Pérez Lopera Juan Esteban Lopera Diana Urrego Monsalve	Doria Ledy Rúfeles Toro
Coordinador SST (Ascolsa)	Director general	Subdirector administrativo y financiero. Subdirector Científico y Asistencial. Auxiliar Administrativa centro documental.	Director general