



PLAN ESTRATEGICO ESE CAMU IRIS LOPEZ DURAN

MARIBEL AMAYA LOPEZ
ASESOR FINANCIERO
OFICINA DE TALENTO HUMANO

VIGENCIA:2025





NIT: 812002993-3

PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO

PROCEDIMIENTO: PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2025

VERSIÓN: 0
CÓDIGO: FGTHHSNF003
FECHA ÚLTIMA REVISIÓN.
28/05/2020
PAGINA: 1 DE 1

INDICE

1. INTRODUCCION
2. APLICACION
3. MARCO TEORICO
- A. AMBIENTE INTERNO
 - 3.1 Antecedentes institucionales
4. PLATAFORMA ESTRATEGICA
 - 4.1 Misión
 - 4.2 Visión
 - 4.3 Objetivo General
 - 4.4 Objetivos Específicos
5. FILOSOFÍA INSTITUCIONAL
 - 5.1 Valores
6. ORGANIGRAMA FUNCIONAL DE LA ENTIDAD
7. CAPACIDAD INSTALADA
 - 7.1 servicios de urgencias
 - 7.2 consultas médicas general
8. DIAGNOSTICO DE LA MATRIZ ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO – GETH
9. EVOLUCIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL DE LA ENTIDAD
10. SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN DEL RECURSO HUMANO DE LA ESE CAMU IRSIS LÓPEZ – SAN ANTERO
11. EVALUACIÓN, SEGUIMIENTO Y MONITOREO
 - 11.1 Plan Anual de vacantes 2025
 - 11.2 Plan estratégico y provisión del talento humano 2025
 - 11.3 Plan institucional de capacitaciones 2025
 - 11.4 Plan anual de estímulos e incentivos 2025
 - 11.5 Plan de bienestar social 2025
 - 11.6 Plan de seguridad y salud en el trabajo 2025
 - 11.7 Adopción de la evolución de desempeño según acuerdo del CNSC6176 de 2018
 - 11.8 Indicadores de cumplimiento del POA
 - 11.9 Resultados de investigaciones de generación del conocimiento efectuadas en los convenios de docencia servicio.
12. ANEXOS TECNICOS
- B. PROPUESTA ESTRATEGICA DEL PLAN
13. PRESENTACION



NIT: 812002993-3

PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO

PROCEDIMIENTO: PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2025

VERSIÓN: 0
CÓDIGO: FGTHHSNF003
FECHA ÚLTIMA REVISIÓN.
28/05/2020
PAGINA: 1 DE 1

14. OBJETIVO GENERAL

14.1 Objetivos Específico

15. ALCANCE

16. PROGRAMA DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO

16.1 Análisis de necesidades de personal

16.2 Análisis de la disponibilidad de personal

16.3 Programación de medidas de cobertura

17. MEDIDAS INTERNAS

18. MEDIDAS EXTERNAS





NIT: 812002993-3

PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO

PROCEDIMIENTO: PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2025

VERSIÓN: 0
CÓDIGO: FGTHHSNF003
FECHA ÚLTIMA REVISIÓN.
28/05/2020
PAGINA: 1 DE 1

1.INTRODUCCION

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 ESE CAMU DE SAN ANTERO IRIS LOPEZ DURAN, enfocado a cumplir el objetivo planteado en el Modelo integrado de Planeación y gestión - MIPG.

El plan de previsión del talento humano ocupa una posición importante dentro de la planeación del talento humano, se convierte en una herramienta necesaria para identificar las necesidades presentes y futuras de los servidores públicos de la entidad y los procesos de tercerización que se requieren para el funcionamiento misional de la Entidad, determinar sus medidas de ingreso, permanencia, costos, competencias e idoneidad, así como el plano de inversiones necesarios para su asignación.

Con esta orientación es que la ESE elabora su Plan estratégico de Talento Humano, cumpliendo con los criterios establecidos en el MIPG, lineando 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 en materia de implementación del Sistema de talento humano, integrando así mismo su historia, sus símbolos, su misión, visión, y además fortaleciendo sus compromisos institucionales con la comunidad vulnerable de la costa caribe especialmente de nuestro departamento; permitiendo una implementación de la política de gestión eficaz y efectiva desarrollando las cinco etapas de implementación (línea base, diagnóstico estratégico del talento humano, análisis interno, análisis externo, DOFA, plan de acción y medidas de evaluación de la gestión)



NIT: 812002993-3

PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO

PROCEDIMIENTO: PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2025

VERSIÓN: 0
CÓDIGO: FGTHHSNF003
FECHA ÚLTIMA REVISIÓN.
28/05/2020
PAGINA: 1 DE 1

2. APLICACIÓN

Este documento se aplica a los servidores públicos de la entidad vinculados a través de la planta y todos aquellos que desempeñen funciones públicas en labores misionales y administrativas de la **ESE CAMU IRIS LÓPEZ DURAN**.

3. MARCO TEORICO

La ley 909 de 2004 en su artículo 15 establece que las unidades de personal o quien haga sus veces, se constituye en la estructura básica de la gestión del Recursos humano de la Administración pública y determina dentro de sus funciones específicas la elaboración de los planes estratégicos del talento humano.

La **ESE CAMU DE SAN ANTERO IRIS LOPEZ DURAN**, tiene como propósito desarrollar los programas de la gestión integral del talento humano, basado en un modelo de competencias, orientaciones en forma consistente y coherente hacia la búsqueda de la misión, visión, objetivos y metas institucionales.

Por lo tanto el plan estratégico del talento humano de la entidad, se concibe como una política orientadora y facilitadora de las gestiones de selección, vinculación, bienestar, salud ocupacional y gestión del desempeño, situaciones administrativas, nómina, gestión del conocimiento y capacitación, que permitan un desarrollo integral de los servidores públicos a nivel de la calidad de vida laboral y un proceso continuo de aprendizaje que procure el fortalecimiento de las competencias laborales, mejorando la calidad del desempeño laboral.

El Decreto 1083 de 2015 en su artículo 2.2.22.3.14 adicionado en el artículo 1 del Decreto 612 de 2018, dispone que las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de la aplicación del Modelo integrado de Planeación y Gestión MIPG, deberán entregar los planes institucionales y estratégicos, entre ellos, el Plan anual de vacantes, el Plan de previsión de recursos humanos y el plan estratégico de recursos humanos.



NIT: 812002993-3

PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO

PROCEDIMIENTO: PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2025

VERSIÓN: 0
CÓDIGO: FGTHHSNF003
FECHA ÚLTIMA REVISIÓN.
28/05/2020
PAGINA: 1 DE 1

A.AMBIENTE INTERNO

3.1 ANTECEDENTES INSTITUCIONALES

La **E.S.E. CAMU IRIS LÓPEZ DURÁN** de San Antero es una Empresa Social del Estado, regida por el Sistema Nacional de Seguridad Social, que presta servicios a las comunidades en el Primer Nivel de Atención, como entidad descentralizada del orden municipal, con autonomía, patrimonio independiente y personería jurídica. Sometida al régimen jurídico previsto en el capítulo III, Artículo 194, 195 y 197 de la ley 100 de 1993 y sus decretos reglamentarios y adscrita por vigilancia del sector a la secretaria de salud Municipal y Departamental de Córdoba e integrante del sistema red de prestación de servicios de seguridad social en salud del departamento. En ejercicio de su autonomía, la entidad se organizará, gobernará y establecerá sus normas y reglamentos de conformidad con los principios constitucionales y legales que le permitan desarrollar los fines para los cuales fue constituida.

La creación de la **E.S.E CAMU IRIS LÓPEZ DURÁN** de San Antero como ente descentralizado se llevó a cabo mediante el Acuerdo N°. 034 de fecha 09 de septiembre de 1.998, emanado del Concejo Municipal de San Antero. En el mencionado Acuerdo se definieron el Objeto de la Empresa (Art. Cuarto); los objetivos de la misma (Art. Quinto); la definición su patrimonio (Art. Sexto) y se fijó su estructura básica (Art. Séptimo), entre los aspectos más importantes. Para ello se tuvo en cuenta que el artículo 197 de la ley 100 de diciembre 13 de 1.993, estableció que las entidades territoriales deberían disponer la reestructuración de las entidades descentralizadas cuyo objeto principal sería la prestación de servicios de salud con el fin de convertirlas en Empresa Social del Estado.

La **E.S.E CAMU SAN ANTERO**, como inicialmente fue constituida, estuvo ubicada en el sector centro al lado de las oficinas de Telecom (antiguamente), diagonal a la estación de policía, el primer gerente fue Ivano Jiménez, en el periodo de 1999 hasta 2002. Cuando ocurre la descentralización, mediante Resolución N°0786 emanada de la Gobernación de Córdoba, se ordena la transferencia del Hospital San Vicente de Paul de un recurso humano a la Planta de personal de la **E.S.E. CAMU SAN ANTERO**, entre ellos: 6 promotoras, 3 auxiliares de enfermería, 1 auxiliar de consultorio odontología, 2 técnicos de saneamiento ambiental, 1 higienista oral, un médico y un odontólogo del Servicio Social Obligatorio.

En el año 2001, siendo Gerente Ivano Jiménez, la E.S.E. Fue trasladada a las nuevas instalaciones físicas en la que opera actualmente, ubicada en la calle 7 N° 18-7 barrio el Silencio, carretera troncal



NIT: 812002993-3

PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO

PROCEDIMIENTO: PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2025

VERSIÓN: 0
CÓDIGO: FGTHHSNF003
FECHA ÚLTIMA REVISIÓN.
28/05/2020
PAGINA: 1 DE 1

vía a Coveñas, siendo esta una de las mejores a nivel departamental. El 7 de septiembre del año 2005 mediante Acuerdo N° 043 emanado del Concejo Municipal le fue dado el nombre de “E.S.E. CAMU TOMASCIPRIANO DIZ DE SAN ANTERO” a esta institución en honor al primer galeno que tuvo el Municipio de San Antero y quien se destacara por prestar sus servicios a la comunidad y a impulsar y alentar a otros San Anteranos a seguir sus huellas en el campo de la medicina.

En el período 2002 – 2005 tuvo como gerente a la doctora Francisca López Diz, de profesión Bacterióloga, más adelante en el periodo 2006 - 2008, fuegerenciada por la doctora Aída Díaz Padilla, en el año 2009- 2012 por la Doctora Daima Diz Aparicio, luego su Gerente fue la doctora Sandra Hoyos Buvoly para el período 2012-2016. Durante el periodo 2016 a 2020 ha tenido varios Gerentes cumpliendo en la primera vigencia la responsabilidad el doctor CAMILO MOSQUERA MENA, posteriormente la Dra ISABEL VELEZ CORREA para el periodo 2020 – 2024 tuvo como gerente la Dra ELIANA LUZ THERAN CORREA finalizando el 31 de marzo del 2024 es ahí donde inicia la DRA. YULIANA MARIA DIZ posteriormente después fue nombrada en propiedad la DRA. LUZ AIDA SUAREZ FIGUEROA para el periodo 2024 – 2027 (hasta 31 de marzo de 2028)

La actual JUNTA DIRECTIVA está conformada así:

ALCALDE MUNICIPAL

SECRETARIA DE SALUD MUNICIPAL

REPRESENTANTE ALIANZA DE USUARIOS

REPRESENTANTE GREMIO DE PRODUCCIÓN ZONA DE INFLUENCIA

REPRESENTANTE CIENTÍFICA

REPRESENTANTE ADMINISTRATIVO



NIT: 812002993-3

PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO

PROCEDIMIENTO: PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2025

VERSIÓN: 0
CÓDIGO: FGTHHSNF003
FECHA ÚLTIMA REVISIÓN.
28/05/2020
PAGINA: 1 DE 1

4. PLATAFORMA ESTRATÉGICA

4.1 MISIÓN

Somos una organización que presta servicios de salud de baja complejidad en la región del bajo Sinú, con un recurso humano idóneo, innovando y calidad en los procesos, tecnologías e infraestructura adecuada; apoyamos en los valores de honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia para satisfacer las expectativas de las partes interesadas pertinentes y alcanzar el desarrollo sostenible

4.2 VISIÓN

La **E.S.E CAMU IRIS LÓPEZ DURAN** está comprometida en satisfacer las necesidades y expectativas de sus partes interesadas, en apoyo a tal compromiso la organización a 2027 aspira a:

1. Ser reconocida por aplicar altos estándares de calidad y garantizar procesos de atención seguros y humanizados.
2. Alcanzar la mejor salud posibles de los usuarios.
3. Ser reconocida por su autosostenibilidad.
4. Ser líder en gestión preventiva ser reconocida por los usuarios por su experiencia en la atención.

4.3 OBJETIVO GENERAL INSTITUCIONAL

Prestar servicios de salud del primer nivel de atención, con eficacia, eficiencia, de calidad al cliente en la promoción, prevención, diagnóstico, tratamiento y rehabilitación de la salud haciendo uso de los recursos físicos, humanos y tecnológicos contribuyendo al mejoramiento de la calidad de vida de la comunidad San Anterana.



NIT: 812002993-3

PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO

PROCEDIMIENTO: PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2025

VERSIÓN: 0
CÓDIGO: FGTHHSNF003
FECHA ÚLTIMA REVISIÓN.
28/05/2020
PAGINA: 1 DE 1

4.4 OBJETIVO ESPECIFICOS

- ❖ Ser el principal proveedor de servicios integrales de salud de baja complejidad y parcialmente de mediana complejidad en la región. Mejorar las condiciones de salubridad infantil mediante una atención preferencial.
- ❖ Mantener coberturas útiles en las enfermedades inmuno – prevenibles objetos del PAI
- ❖ Prevenir y controlar enfermedades transmitidas por vectores con eficacia y informa eficiente.
- ❖ Aumentar la cobertura de vacunación.
- ❖ Participar en las políticas nacionales en la promoción de la atención de la infancia, la juventud y el adulto mayor.
- ❖ Fomentar hábitos y estilos de vida saludables impulsando campañas y brigadas de salud orientada a la colectividad, creando en población una conciencia con respecto a su entorno y a un medio ambiente saludable
- ❖ Desestimular en consumo de alcohol, tabaco y sustancias psicoactivas.
- ❖ Fortalecer la ejecución del PAS en los diferentes niveles.
- ❖ Participar en implementación del plan nacional de alimentación y nutrición, promoción de estilo de vida saludables, implementación de la política de salud mental y fortalecer el programa de salud sexual sana y responsable
- ❖ Fortalecer la vigilancia en salud pública.
- ❖ Alcanzar niveles de facturación al 100% y recaudación a por lo menos 85%.
- ❖ Alcanzar niveles de ventas de los servicios cerca del 95% de la capacidad de respuesta de la institución. Lograr la administración y gestión de los recursos de tal forma que nos permita ser autosuficiente
- ❖ Lograr aproximaciones cercanas a la máxima capacidad cuantitativa y cualitativa de productividad, y rendimiento y rentabilidad social
- ❖ Obtener anualmente el 90% del ingreso, estimado de forma oportuna.
- ❖ Normalizar y optimizar todo los procesos asistenciales y administrativos, con tanto para ello con el manual de procedimientos, el manual de protocolo de manejo y el manual de funciones y requisitos
- ❖ Cumplir en un alto porcentaje con los requisitos del sistema de garantía de calidad de los servicios de salud, para la habilitación de los servicios y garantizar su mejoramiento continuo.
- ❖ Iniciar la implementación de norma y la satisfacción plena de los usuarios en aras de alcázar la acreditación de los servicios de mayor impacto social
- ❖ Cumplir con los requisitos necesarios para acreditarse como una institución amiga de la mujer y de la infancia (IAMI).



NIT: 812002993-3

PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO

PROCEDIMIENTO: PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2025

VERSIÓN: 0
CÓDIGO: FGTHHSNF003
FECHA ÚLTIMA REVISIÓN.
28/05/2020
PAGINA: 1 DE 1

- ❖ Ser formadores de talento humano idóneo, competente, satisfecho y comprometido con la institución en la calidad y provisión de los servicios; inculcando cultura ciudadana, sentido de pertenencia, motivación personal y amor a lo propio.
- ❖ Garantizar una administración exitosa con óptimo sistema de planeación, información gerencial y control integrado de gestión.
- ❖ Trazar los lineamientos que guíe las acciones de la **ESE CAMU IRIS LÓPEZ DURAN** del municipio de San Antero Córdoba hacia la búsqueda de la excelencia profesional y de servicio.
- ❖ Garantizar el mejoramiento continuo de la calidad en la prestación de servicio de salud mediante la atención oportuna, personalizada, humanizada con óptimos procedimientos científicos y técnicos con tecnología apropiada de un bajo nivel de complejidad.
- ❖ Promover e implantar el desarrollo de sistemas y procedimientos modernos acorde con la exigencia de las entidades vigilantes que le permitan optimizar eficiencia técnica y financiera de la institución, en aras de alcanzar mejores condiciones de salud para la población atendida.
- ❖ Rediseñar procesos administrativos y operativos que garanticen mediante un manejo gerencial adecuado a las supervivencia, consolidación, crecimiento y desarrollo de la ESE IRIS LOPEZ DURAN de San Antero nivel 1
- ❖ Crear las condiciones necesarias de equilibrio financiero y de respuesta para ofrecer a las tarifas competitivas al mercado y que satisfagan sus necesidades y sus expectativas de salud.
- ❖ Aprovechar las fortalezas y oportunidades de la ESE CAMU IRIS LÓPEZ DURAN de San Antero primer nivel y ejercer control sobre las amenazas y debilidades, para lograr así un óptimo nivel de posicionamiento en el mercado.
- ❖ Fortalecer la infraestructura física de la ESE CAMU IRIS LÓPEZ DURAN de San Antero, con proyectos de inversión de ampliación, remodelación y adecuación de la planta física, dotación de las unidades funcionales y mantenimientos generales.
- ❖ Fortalecer la dotación institucional gestionando la adquisición de vehículos apropiados para el transporte de paciente a otro nivel de complejidad; y la adquisición de equipos biomédicos e insumos hospitalarios que garantice la eficiente prestación de servicio de salud de la población.
- ❖ Fortalecer las unidades de servicios mediante la ampliación de cobertura de los servicios asistenciales, el aseguramiento de la garantía de calidad, la incorporación y actualización del talento humano y la promoción de la participación ciudadana dentro de la organización de los servicios de la salud.



NIT: 812002993-3

PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO

PROCEDIMIENTO: PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2025

VERSIÓN: 0
CÓDIGO: FGTHHSNF003
FECHA ÚLTIMA REVISIÓN.
28/05/2020
PAGINA: 1 DE 1

5. FILOSOFIA INSTITUCIONAL

Se sabe que el deseo de superación es intrínseco al hombre, lo cual ha sido el elemento clave para el avance tecnológico y cultural de la humanidad. Este concepto destaca también el propósito de hacer las cosas bien como algo natural en el ser humano.

Quizás en ningún servicio pueda exigirse con mayor énfasis la garantía de calidad como en la atención en salud, por lo mismo que esta significa el máximo compromiso del hombre con el hombre, del estado con el hombre, de la familia y la comunidad con el hombre. Además, porque la salud representa el más preciado tesoro del ser humano, su máximo ideal, sumas definida aspiración.

Con la salud nacen los ideales, se agiganta el espíritu, se genera la empresa, se proyecta la prosperidad. Con ella hay optimismo en el individuo y su familia, brota espontáneamente la armonía se construye la paz.

Con la salud del hombre hay producción en el campo, prosperidad en la industria, desarrollo en los pueblos, crecimiento económico en los países, proyección hacia el futuro. La salud es el factor fundamental en todo, sin ella solo existe la más absoluta negación. Es por esto que se define como el bien más preciado del ser humano, al que tiene el máximo derecho y por el que deben luchar él y su entorno.

Garantizar la salud es ni más ni menos que comprometer todo el esfuerzo individual y colectivo para preservarla y recuperarla cuando se ha perdido. Es mover todos los recursos físicos y todas las voluntades en forma organizada hacia la más preciosa empresa. Es mantener la alegría en el hogar o devolverla cuando se ha perdido, es incrementar la confianza en la comunidad, es permitir al trabajador continuar en su diaria actividad y a la empresa disfrutar permanentemente de sus recursos humanos. Garantizar la salud es decirle al hombre que el esfuerzo de un equipo humano está comprometido plenamente para preservarlo y cuidarlo, y a la familia y a la comunidad que pueden esperar confiados que ese equipo humano entrenado y motivado por tan noble ideal, emplea todos los recursos imaginables de la ciencia y la tecnología disponible, de la gerencia y la logística, del humanismo y de la claridad para lograr la preservación de la homeostasis orgánica y de la vida. Es en una palabra, lograr que se reúnan el bienestar físico, psicológico y social en un solo haz y conformen esa anhelada condición del hombre.

Las limitaciones del ser humano y las de la ciencia y tecnología a su servicio, en sentido estricto de la palabra no permiten garantizar la salud en todos los casos, pero si es de competencia de quien trabaja en la institución de salud ofrece la Garantía DE CALIDAD para prestar los servicios que llevan a la



NIT: 812002993-3

PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO

PROCEDIMIENTO: PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2025

VERSIÓN: 0
CÓDIGO: FGTHHSNF003
FECHA ÚLTIMA REVISIÓN.
28/05/2020
PAGINA: 1 DE 1

máxima satisfacción de quien los solicito para mejorar o conservar sus condiciones físicas o psicológicas. si bien sería el más extraordinario privilegio para quien trabaja al servicio de la salud, poder garantizarla, no se pretende de manera alguna intentar un esquema tan aventurado y onírico , pero si se puede penetrar en el compromiso de promover los mecanismos para garantizar la calidad en la atención que hagan sentir al usuario y a quienes los rodean confiados plenamente de las personas que laboran dentro de la institución desalud y del alcance de los recursos de todo orden movilizados a su servicio.

Esta filosofía del mejoramiento continuo bajo principios de equidad, compromiso, responsabilidad, honestidad, confidencialidad y respeto por la condición social del ser humano orientara la cultura corporativa de la ESE CAMU, enfocada a la satisfacción del usuario.





NIT: 812002993-3

PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO

PROCEDIMIENTO: PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2025

VERSIÓN: 0
CÓDIGO: FGTHHSNF003
FECHA ÚLTIMA REVISIÓN.
28/05/2020
PAGINA: 1 DE 1

5.1 VALORES

EQUIDAD: brindar un trato digno con igualdad de ánimo a todas las personas sin importar raza, credo cultura y condición social dejándose guiar por el sentimiento del deber dentro del contexto de las políticas de calidad institucionales en la prestación de los servicios.

RESPONSABILIDAD: aportar el 100% de nuestras capacidades en el desempeño del trabajo, reconociendo, aceptando y asumiendo las consecuencias de nuestras actuaciones

RESPECTO: actuar con tolerancia, miramiento, cortesía y consideración respecto a las ideas, creencias o prácticas de los demás cuando son diferentes o contrarias a las propias

HONESTIDAD: actuar con transparencia y rectitud

COMPROMISO: Obligación de asumir conductas que reflejen el sentido de pertenencia con la organización en el ambiente interno y externo

CONFIDENCIALIDAD: abstenernos de hacer pública la información confiada por el usuario y la institución



NIT: 812002993-3

PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO

PROCEDIMIENTO: PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2025

VERSIÓN: 0
CÓDIGO: FGTHHSNF003
FECHA ÚLTIMA REVISIÓN.
28/05/2020
PAGINA: 1 DE 1

6. ORGANIGRAMA FUNCIONAL DE LA ENTIDAD

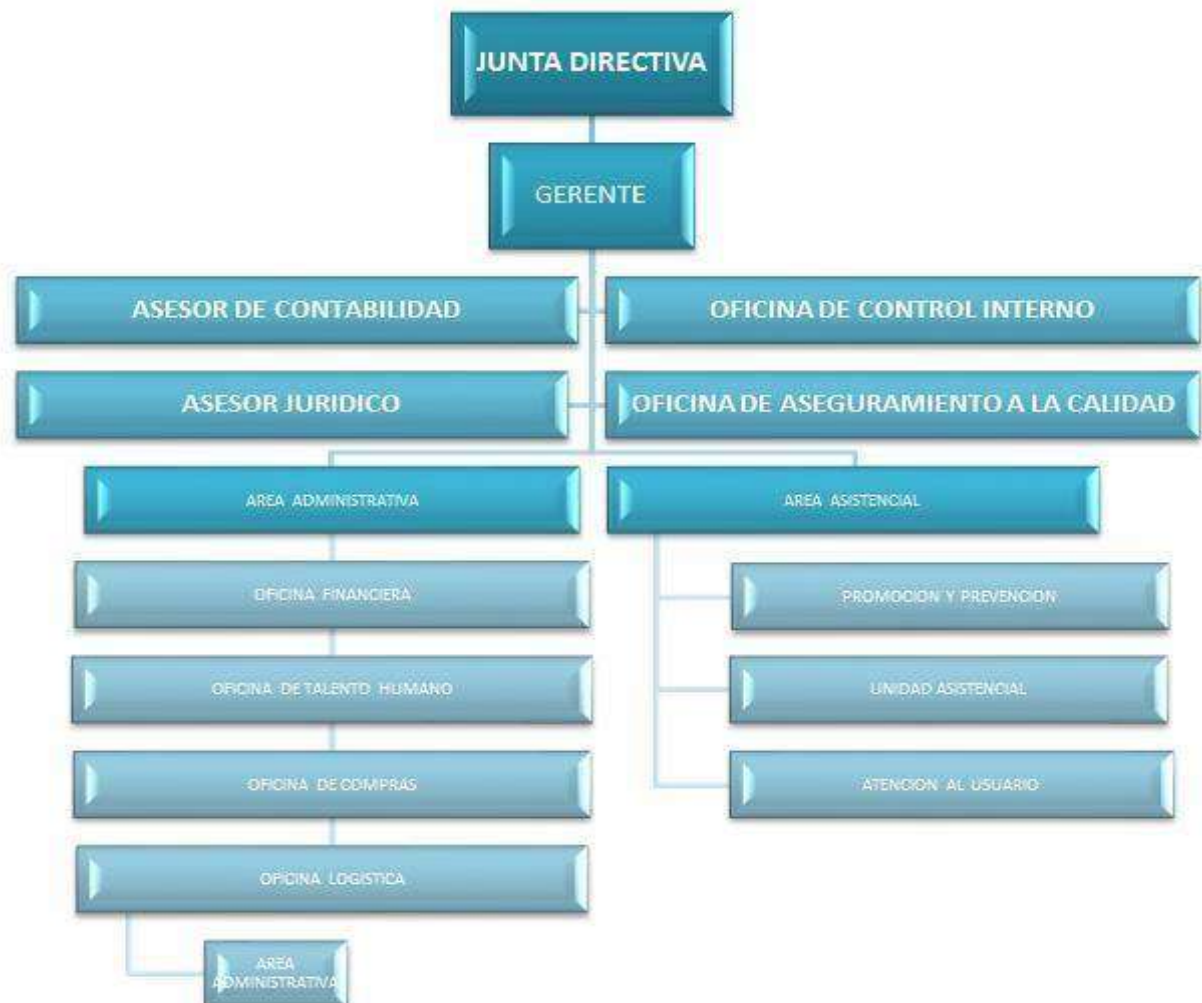


GRAFICO 01.- Organigrama Fuente: Pagina web ESE Camú San Antero



NIT: 812002993-3

PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO

PROCEDIMIENTO: PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2025

VERSIÓN: 0
CÓDIGO: FGTHHSNF003
FECHA ÚLTIMA REVISIÓN.
28/05/2020
PAGINA: 1 DE 1

7. CAPACIDAD INSTALADA

7.1 Servicio de Urgencia

Esta atención incluye la evaluación inmediata del daño y los riesgos, el tratamiento adecuado para limitar el daño, suturas, observación hasta por 24 horas, hidratación, cuidados y atención de enfermería, interconsulta especializada, la prescripción de estudios y tratamientos posteriores, la remisión inmediata a otro servicio en caso de que las necesidades del paciente excedan la capacidad resolutoria de la institución.

7.2 Consulta Médica General

Recursos Físicos:

Consultorios médicos acondicionado (4)

Recursos Humanos:

Médicos Generales (4) con horario continuo

Facturadores (2)

Auxiliar de Enfermería (1)

Enfermera (1)

Horario de Atención:

Lunes a viernes de 7:00 AM A 3:00 PM

Asignaciones de citas programadas para consulta externa, odontología y PyM telefónicas y personalizadas al siguiente número de celular: **324 566 54 44**



NIT: 812002993-3

PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO

PROCEDIMIENTO: PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2025

VERSIÓN: 0
CÓDIGO: FGTHHSNF003
FECHA ÚLTIMA REVISIÓN.
28/05/2020
PAGINA: 1 DE 1

8. DIAGNOSTICO DE LA MATRIZ ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO - GETH

Una vez realizado el análisis del Área de gestión humana, se revisa el documento correspondiente al “Plan estratégico de gestión del Talento humano del DAFP” y se aplica la matriz allí establecida, la cual arroja los siguientes resultados:



GRAFICO 01: Resultados Gestión Estratégica del Talento Humano.

Fuente: Oficina de Control Interno

Se observa que la evaluación general de la matriz proyecta arroja un porcentaje de cumplimiento del 53,7% la cual concluye que desde la implementación del SICI, posteriormente el MECI y sus continuas actualizaciones ha conllevado a la implementación del MIPG a un nivel de avance del sistema de control interno y específicamente en el módulo de talento humano por tal razón seguiremos observando a lo largo de este escrito los demás resultados obtenido para así poder identificar sus diferentes componentes.



NIT: 812002993-3

PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO

PROCEDIMIENTO: PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2025

VERSIÓN: 0
CÓDIGO: FGTHHSNF003
FECHA ÚLTIMA REVISIÓN.
28/05/2020
PAGINA: 1 DE 1

2. Calificación por componentes:

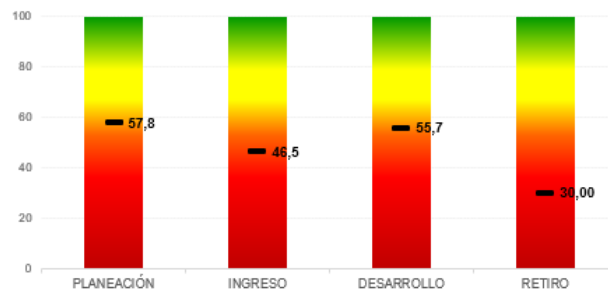


GRAFICO 02: Calificación por Componentes

Fuente: Oficina de Control Interno

El componente de planeación arroja un 57,8% de avance, en el componente de ingreso un 46.5%, en el componente del desarrollo del talento humano un 55,7% y el componente de retiro un 30% lo cual nos esta indicando un bajo nivel en los procesos de planificación del talento humano de la entidad y por consiguiente el bajo índice de los componentes adicionales.

Calificación por categorías:

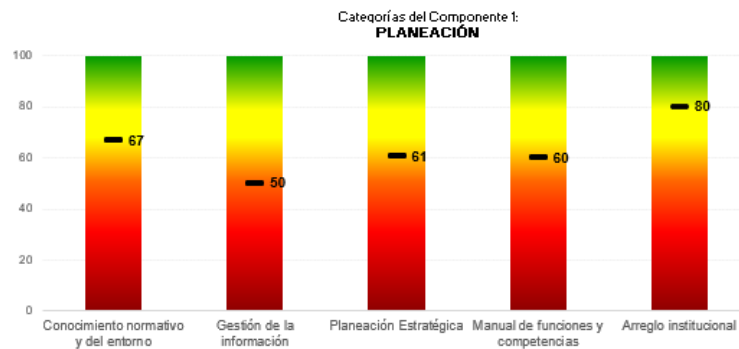


GRAFICO 03: Categoría del Componente 01

Fuente: Control Interno



NIT: 812002993-3

PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO

PROCEDIMIENTO: PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2025

VERSIÓN: 0
CÓDIGO: FGTHHSNF003
FECHA ÚLTIMA REVISIÓN:
28/05/2020
PAGINA: 1 DE 1

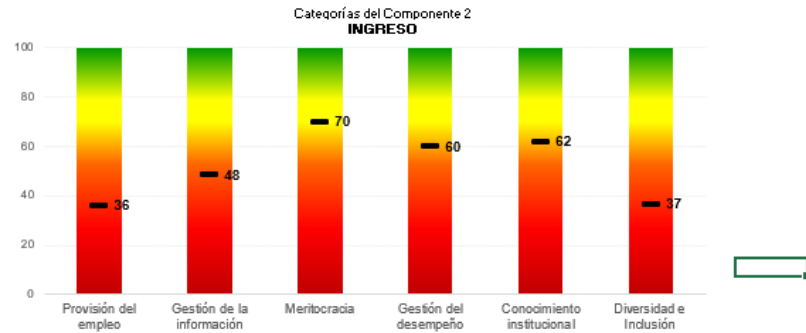


GRAFICO 04: Categoría del componente 02

Fuente: Control Interno

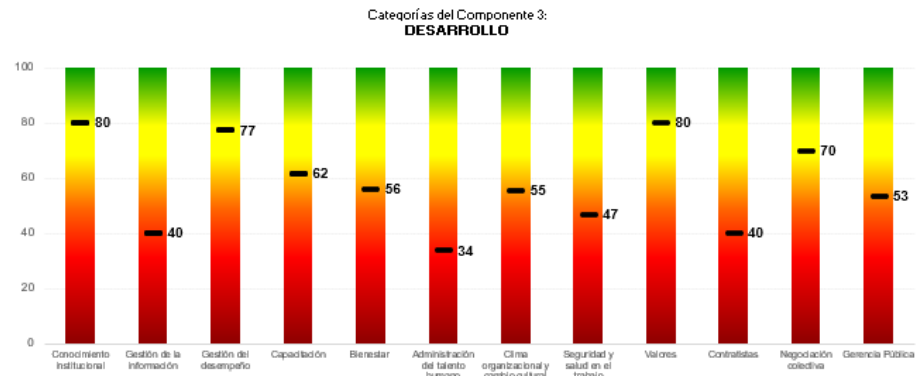


GRAFICO 05: Categoría del Componente 03

Fuente: Control Interno

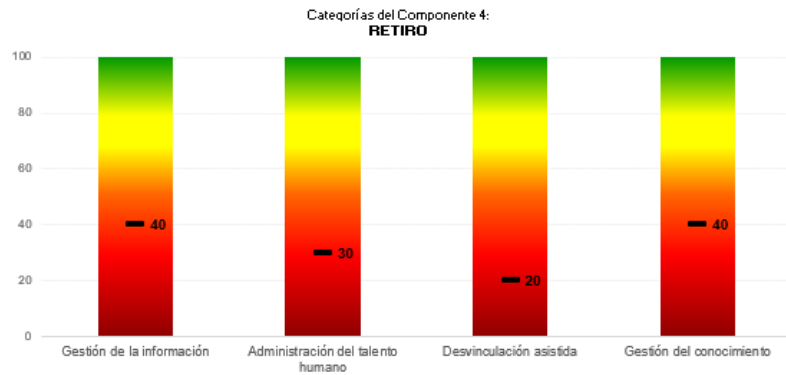


NIT: 812002993-3

PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO

PROCEDIMIENTO: PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2025

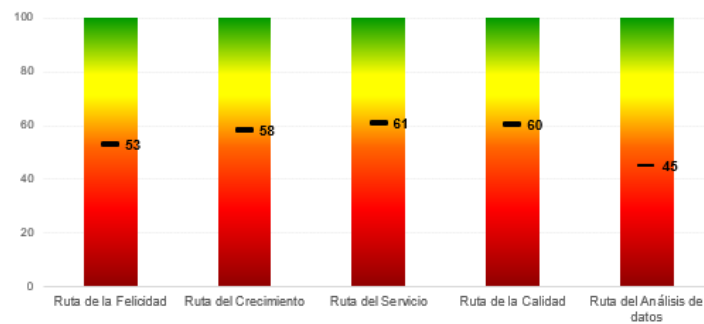
VERSIÓN: 0
CÓDIGO: FGTHHSNF003
FECHA ÚLTIMA REVISIÓN.
28/05/2020
PAGINA: 1 DE 1



GRAFICA 06: Categoría del Componente 04

Fuente: Control Interno

4. Calificación por Rutas de Creación de Valor:



GRAFICA 07: Calificación por Rutas de Creación de Valor

Fuente: Control Interno



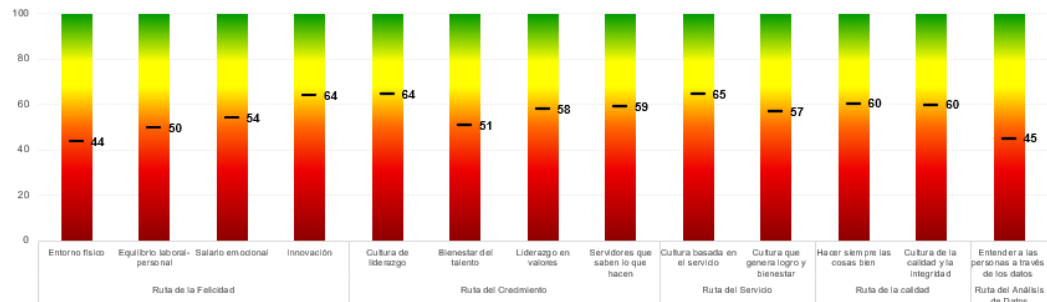
NIT: 812002993-3

PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO

PROCEDIMIENTO: PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2025

VERSIÓN: 0
CÓDIGO: FGTHHSNF003
FECHA ÚLTIMA REVISIÓN.
28/05/2020
PAGINA: 1 DE 1

4. Desagregación de la Rutas de Creación de Valor:



Activar Windows

GRAFICA 08: Desagregación de la Rutas de Creación de Valor

Fuente: Control Interno

Con los resultados de esta evaluación podemos obtener el diagnóstico de la siguiente ruta de mejoramiento:



NIT: 812002993-3

PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO

PROCEDIMIENTO: PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2025

VERSIÓN: 0
CÓDIGO: FGTHHSNF003
FECHA ÚLTIMA REVISIÓN.
28/05/2020
PAGINA: 1 DE 1



modelo integrado
de planeación
y gestión



INICIO



GRÁFICAS



DISEÑO DE
ACCIONES

RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	53	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se orienten a quitar en su puerta	44
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	50
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	54
		- Ruta para generar innovación con pasión	64
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	58	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	64
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupada por el bienestar del talento a pesar de que está orientada al lucro	51
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	58
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	59
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	61	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	65
		- Ruta para implementar una cultura basada en el lucro y la generación de bienestar	57
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	60	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	60
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	60

GRAFICO 09: Resultados de la gestión estratégica del Talento Humano.

Fuente: Oficina de Control Interno

En los resultados arrojados en el cuadro de rutas de creación de valor podemos observar que la ruta de servicio más alta fue del 61% y la más baja fue la ruta de la felicidad con un 53%, generando esto una alerta a la oficina de talento humano el cual hay que implementar estrategias para seguir aumentando el crecimiento en las rutas de bajo nivel teniendo en cuenta una pronta priorización dentro del presente plan.



NIT: 812002993-3

PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO

PROCEDIMIENTO: PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2025

VERSIÓN: 0
CÓDIGO: FGTHHSNF003
FECHA ÚLTIMA REVISIÓN.
28/05/2020
PAGINA: 1 DE 1

9. EVALUACION DE LA PLANTA DE PERSONAL DE LA ENTIDAD

Durante el periodo de consulta de la información y búsqueda de línea base soportada en la fuente de talento humano, no se encuentra disponible el Acto administrativo por medio del cual se aprueba por Junta Directiva la planta de personal para la presente vigencia, por lo tanto, la información que se analiza carece de soporte normativo, situación que será ajustada en el presente Plan estratégico, una vez se efectúen las verificaciones requeridas. A la fecha se contempla el siguiente récord en la planta de personal:


EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
IRIS LOPEZ DURAN DE SAN ANTERO
 NIT. 812.002.993 - 3

ACUERDO N° 003

(DICIEMBRE 11 DE 2023)

"POR MEDIO DE LA CUAL SE CREAN CARGOS Y SE ESTABLECE LA NUEVA PLANTA DE PERSONAL GLOBAL DE LA E.S.E CAMU IRIS LOPEZ DURAN DE SAN ANTERO - CORDOBA"

ACUERDA:

ARTÍCULO PRIMERO: Adopción y Ampliación de la Planta de Personal global de la ESE CAMU IRIS LOPEZ DURAN DE SAN ANTERO. Las funciones propias de la ESE CAMU IRIS LÓPEZ DURÁN de San Antero serán cumplidas por la planta de personal que se establece a continuación:

Denominación Del Cargo	Nivel	Código	Grado	N° De Cargos	Asignación Básica	Naturaleza del Cargo
GERENTE	Directivo	085	06	1	5.606.360	Periodo
JEFE OFICINA CONTROL INTERNO	Asesor	115	01	1	4.069.597	Periodo
ASESOR ADMINISTRATIVO	Asesor	105	01	1	4.069.597	Libre Nombramiento y Remoción
ASESOR FINANCIERO	Asesor	105	01	1	4.069.597	Libre Nombramiento y Remoción
TESORERO GENERAL	Profesional	201	05	1	3.161.628	Libre Nombramiento y Remoción
TECNICO ADMINISTRATIVO	Técnico	323	10	1	2.197.857	Carrera Administrativa
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	Técnico	407	9	1	2.100.304	Carrera Administrativa
Subtotal Área Administrativa				7		
PROFESIONAL EN SSO	Profesional	219	11	2	4.051.532	Carrera Administrativa
TECNICO AREA DE LA SALUD	Técnico	323	17	2	3.433.248	Carrera Administrativa

Dir Carretera Troncal – Vía a Coveñas, Telefax: (094) 8110334 Urg-8110311-Siau 8110319
 Email: eseirislopezduran@gmail.com
 San Antero – Córdoba



NIT: 812002993-3

PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO

PROCEDIMIENTO: PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2025

VERSIÓN: 0
CÓDIGO: FGTHHSNF003
FECHA ÚLTIMA REVISIÓN.
28/05/2020
PAGINA: 1 DE 1



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
IRIS LOPEZ DURAN DE SAN ANTERO
NIT: 812.002.993 - 3



ACUERDO N° 003

(DICIEMBRE 11 DE 2023)

"POR MEDIO DE LA CUAL SE CREAN CARGOS Y SE ESTABLECE LA NUEVA PLANTA DE PERSONAL GLOBAL DE LA E.S.E CAMU IRIS LOPEZ DURAN DE SAN ANTERO - CORDOBA"

AUXILIARES AREA DE LA SALUD	Asistencial	412	16	6	2.100.304	Carrera Administrativa
TECNICO AREA DE LA SALUD (ANTES AUXILIAR)	Técnico	323	13	5	2.620.205	Carrera Administrativa
AUXILIARES AREA DE LA SALUD	Asistencial	412	18	1	2.197.857	Carrera Administrativa
MÉDICO GENERAL	Profesional	211	12	1	4.298.461	Carrera Administrativa
ODONTÓLOGO	Profesional	214	8	1	3.604.410	Carrera Administrativa
PROFESIONAL UNIVERSITARIO ÁREA SALUD (BACTERIÓLOGO)	Profesional	237	1	1	2.457.013	Carrera Administrativa
ENFERMERA JEFE	Profesional	243	3	1	2.838.462	Carrera Administrativa
PROFESIONAL UNIVERSITARIO ÁREA SALUD (PSICÓLOGO)	Profesional	237	1	1	2.457.013	Carrera Administrativa
AUXILIAR ÁREA DE LA SALUD (HIGIENISTA ORAL)	Técnico	323	10	1	2.197.857	Carrera Administrativa
AUXILIAR ÁREA DE LA SALUD (ENFERMERIA)	Asistencial	412	16	1	2.100.304	Carrera Administrativa
Subtotal Área Clínica Asistencial				23		
TOTALES				30		
Cargos nuevos						

ARTÍCULO SEGUNDO: Esta planta personal se ajustará a lo establecido en las normas, leyes y reglamentos, en cuanto a sus a sus Remuneraciones según el incremento salarial aplicable a su régimen que determinó el Gobierno Nacional para los Empleos Públicos en la vigencia 2023 y podrá ser adoptada presupuestal y fiscalmente por medio de la Resolución dictada por la Dirección de La E.S.E. Camu Iris López Duran De San Antero - Córdoba, según las autorizaciones aprobadas en tal sentido por el órgano directivo.

Dir Carretera Troncal - Vía a Coveñas, Telefax: (094) 8110334 Urg-8110311-Slau 8110319
Email: eseirislopezduran@gmail.com
San Antero - Córdoba

GRAFICO 01: Tabla de la Relación de Empleados, Planta Global Acuerdo 003

Fuente: Oficina Talento Humano



NIT: 812002993-3

PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO

PROCEDIMIENTO: PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2025

VERSIÓN: 0
CÓDIGO: FGTHHSNF003
FECHA ÚLTIMA REVISIÓN.
28/05/2020
PAGINA: 1 DE 1

En el acuerdo 003 de diciembre del 2023 proceden a la creación una nueva planta de personal la cual se encuentra conformada por un total de 30 funcionarios y que a su vez se observa que esta compuesta por un personal Administrativo y otro Operativo conformando su estructura de la siguiente manera:

NOMBRAMIENTOS	N.º DE CARGOS
carrera administrativa	9
provisionales	12
sso	2
periodo fijo	2
libre nombramiento y remoción	3
vacantes	2
TOTAL, EMPLEADOS DE PLANTA	30

TABLA 01: Registro de situación de Vinculación de Personal

Fuente: Elaborado por Maribel Amaya



NIT: 812002993-3

PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO

PROCEDIMIENTO: PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2025

VERSIÓN: 0
CÓDIGO: FGTHHSNF003
FECHA ÚLTIMA REVISIÓN.
28/05/2020
PAGINA: 1 DE 1

10. SISTEMA INTEGRADO DE GESTION DEL RECURSO HUMANO DE LA ESE CAMU IRIS LOPEZ DURAN DE SAN ANTERO

ESE CAMU IRIS LÓPEZ DURAN

ESTRATEGIAS DE PLANEACIÓN TRANSVERSAL A TODO LOS PLANES

RUTA DE LA FELICIDAD (transversal de todas las rutas)	RUTA DEL CRECIMIENTO	RUTA DEL SERVICIO	RUTA DE CALIDAD	RUTA DEL ANALISIS DE DATOS
Plan de adecuaciones locativas para mejorar la armonización de los puestos de trabajo	Plan anual institucional de capacitación	Implementar las rutas para fundamentar la humanización del servicio	Crear rutinas de trabajo que siempre impliquen hacer cosas bien	Efectuar el plan de comunicaciones y sistemas a fin de que todos los usuarios tengan libre acceso a la información institucional
Evaluación del clima laboral	Formación en liderazgo y coaching empresarial	Desarrollar la semaforización de cumplimiento de estándares de calidad	Implementar las rutas de la calidad por servicios	Publicar de manera oportuna la información de interés para los



NIT: 812002993-3

PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO

PROCEDIMIENTO: PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2025

VERSIÓN: 0
CÓDIGO: FGTHHSNF003
FECHA ÚLTIMA REVISIÓN.
28/05/2020
PAGINA: 1 DE 1

		transversal y socializarla con los servidores y trabajadores de la ESE		diferentes grupos de actores del servicio de salud
Plan anual de estímulos e incentivos	Estructurar los procesos de mentoring a los estudiantes que tiene las oportunidades de realizar las prácticas empresariales	Efectuar los procesos necesarios para lograr las relaciones humanas y sociales de los servidores de la entidad	Identificar los ciclos de calidad y promoverlos	Mejorar los contenidos de la página web de la entidad
Plan anual de bienestar social	Implementar procesos de cultura de cambio y mejoramiento	Identificar los logros institucionales y visibilizados	Estandarizar los procesos y procedimientos institucionales	Lograr el desarrollo de la arquitectura de los sistemas de información institucional
Pago oportuno de salarios y prestaciones sociales, programación y estructura técnica presupuestal	Diseñar estrategias para que la calidad sea un proceso de empoderamiento		Implementación de valores del buen servicio en el diario ejercicio de las actividades	Validar de manera mensual la información estadística para los análisis y toma de decisiones
Plan de innovación laboral	Implementar equipos de última tecnología el cual permita mejorar los servicios por área	Diseñar estrategias que permitan con facilidad el cumplimiento a tiempo para los servidores de la entidad	Crear estándar en los procesos de cada área para fomentar un servicio laboral de calidad	Lograr que cada empleado tenga la facilidad de implementar su desempeño laboral para ir mirando en una base de datos su evolución dentro de la entidad

TABLA 02: Estrategias de planeación mapa de rutas

Fuente: Archivo de plan estratégico 2024



NIT: 812002993-3

PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO

PROCEDIMIENTO: PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2025

VERSIÓN: 0
CÓDIGO: FGTHHSNF003
FECHA ÚLTIMA REVISIÓN.
28/05/2020
PAGINA: 1 DE 1

11. EVALUACION, SEGUIMIENTO Y MONITOREO

Con la evaluación de la gestión del recurso humano se pretende suministrar información oportuna, veraz y objetiva, que sirva como elemento para ejercer el control y lograr el cumplimiento de la misión, objetivos, planes, programas y metas.

Para la ESE es relevante evaluar la gestión del talento humano aplicando el proceso administrativo que plantea la evaluación como un elemento fundamental de la dirección del recurso humano que va desde la consecución del personal con las competencias y criterios técnicos requeridos, los recursos que se disponen para cualificar las acciones de gestión humana, el liderazgo para mantener un personal altamente motivado y el control para medir y evaluar su desempeño.

Se pretende evaluar periódicamente la gestión del recurso humano frente a la gestión general, situaciones administrativas, vinculación e inducción, capacitación y desarrollo, evaluación de desempeño, bienestar social, estímulos e incentivos y el retiro de servidores, mediante indicadores de planeación y gestión, ingreso, desarrollo y retiro definidos en el modelo integrado de planeación y gestión-MIPG.

De igual forma, otra herramienta de seguimiento del presente plan se hará a través de los indicadores de gestión del área, efectuados por la oficina de control interno en cumplimiento de los siguientes planes, programas y proyectos:

11.1 Plan Anual De Vacantes 2025

En el plan anual de vacantes 2025 de la **ESE CAMU IRIS LOPEZ DURAN** se enfocara en el objetivo de atender los respectivos requerimientos legales del plan de prevención de recursos humanos junto con el plan de vacantes como está estipulado en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, la oficina de Gestión Humana de esta entidad estará realizando los respectivos procesos requeridos dentro de los tiempos establecidos, con el fin de vincular los diferentes puestos de vacantes que en esta entidad se presente dando así cumplimiento del proceso, es importante aclarar, que este plan a desarrollar se acatara a los lineamientos exigidos por la Ley generando transparencia en cada selección.

Lo anterior, se enmarca con el propósito de brindar el personal idóneo, que aporte las competencias y conocimientos y los diferentes valores institucionales de función pública.



NIT: 812002993-3

PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO

PROCEDIMIENTO: PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2025

VERSIÓN: 0
CÓDIGO: FGTHHSNF003
FECHA ÚLTIMA REVISIÓN.
28/05/2020
PAGINA: 1 DE 1

11.2 Plan Estratégico y Provisión del Talento Humano 2025

Las entidades públicas año a año implementa estrategias de mejoramiento de la provisión del talento humano este año 2025 la entidad ESE CAMU IRIS LOPEZ DURAN tomara el reto y desafíos en virtud de cambios que nos generen actualidad al mundo de hoy día el cual nos permitirá un desarrollo tecnológico, generando una mejor y mayor demanda en el servicio de la ciudadanía sana y servidores de la misma, por tal razón el plan estratégico y provisión se enfocara firmemente en marcos estratégicos de la planeación vital de función pública, además de orientar la gestión al cumplimiento de objetivos institucionales alineados con el plan nacional del desarrollo que a su vez hace concordancia con lo que persigue el MIPG, el cual se enfoca básicamente en brindar una mejor calidad, un mejor cubrimiento de los servicios que emiten las entidades públicas siempre acompañado de lo técnico e innovador.

11.3 Plan institucional de capacitación 2025

En el plan institucional de capacitación este 2025 la ESE CAMU IRIS LOPEZ DURAN implementara formaciones, además de procesos de reformas y modernización de sus estructuras en la mejora de los ciclos que se manejan en cada área en esta entidad y que a su vez demande el estado colombiano en las entidades públicas cada procesos es vital para el desarrollo de cumplimiento de metas por tan razón las capacitaciones están enfocadas en aspectos relacionados con procesos organizacional del desempeño constante generando esto personas idóneas para el desarrollo y avance de la misma .

Para tal fin, que la misión que estará implementando desde la gestión del talento humano nos permitirá vernos en un 2027 más estructurados y avanzados con una cultura organizacional fundamental en valores, principios como la integridad y la producción.



NIT: 812002993-3

PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO

PROCEDIMIENTO: PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2025

VERSIÓN: 0
CÓDIGO: FGTHHSNF003
FECHA ÚLTIMA REVISIÓN.
28/05/2020
PAGINA: 1 DE 1

11.4 Plan anual de estímulos e incentivos 2025

En el plan de estímulos e incentivos 2025 de la ESE CAMU IRIS LÓPEZ DURAN seguiremos trabajando en fomentar la importancia de la estimulación dado que el sistema de estímulos y planes de bienestar e incentivos en las entidades públicas sea encontrado que este plan hace parte de los cambios y necesidades que se encuentra dentro del contexto laboral, por lo cual asume constantemente nuevos retos proveniente de los cambios organizacionales, culturales, sociales y políticos que se implementan en el país, de acuerdo con las diferentes políticas generales emitidas por el Gobierno Nacional y el plan nacional de desarrollo busca fomentar un liderazgo junto con talento humano bajo los principios de integridad y legalidad en los resultados que genere las entidades públicas.

Por lo anterior, la oficina de talento humano y bienestar de la ESE estará liderando el proceso de formulación, presentado en el plan estimulación e incentivos para este 2025, con el fin de establecer las mejores condiciones laborales que favorecen e incentivan a la creatividad, la participación y el profesionalismo laboral de los servidores públicos de la entidad.

11.5 Plan de Bienestar Social 2025

Teniendo en cuenta que el Talento Humano ESE CAMU IRIS LÓPEZ DURAN, es el activo más importante que tiene una organización y que el Bienestar Social, es un conjunto de programas y beneficios que se estructuran en la búsqueda de solución de necesidades del individuo dentro de una comunidad organizacional y en la manera de cómo este individuo influye como elemento importante dentro de la misma, es por eso que se genera este Plan que satisfaga las necesidades en el área de calidad laboral y el área de protección y servicios sociales.

El Plan de Bienestar Social, busca además contribuir a elevar el nivel de vida del funcionario público, por medio de la satisfacción de las necesidades de adaptación e integración social y laboral, contribuyendo a un mayor desempeño en el ejercicio de sus labores y a prestar mejores servicios a la comunidad.



NIT: 812002993-3

PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO

PROCEDIMIENTO: PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2025

VERSIÓN: 0
CÓDIGO: FGTHHSNF003
FECHA ÚLTIMA REVISIÓN.
28/05/2020
PAGINA: 1 DE 1

11.6 Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo 2025

El sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo es un instrumento de planificación el cual se especifica la importancia de la información oportuna de modo que pueda poseer una perspectiva de las diferentes actividades a realizar definiendo la responsabilidad en los diferentes periodos o procesos de ejecución a través del cronograma de actividades, planificación es la base fundamental de un carácter dinámico que construye alternativas para el desarrollo de planes y actividades con fechas establecidas permitiendo realizar seguimientos a la ejecución del cumplimiento de procesos de evaluación y ajustes.

12. ANEXOS TECNICOS

Matriz de evaluación diagnóstica GETH versión efectuada en la vigencia 2024

Matriz de evaluación estratégica del Talento humano de la ESE



NIT: 812002993-3

PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO

PROCEDIMIENTO: PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2025

VERSIÓN: 0
CÓDIGO: FGTHHSNF003
FECHA ÚLTIMA REVISIÓN.
28/05/2020
PAGINA: 1 DE 1

B. PROPUESTA ESTRATEGICA DEL PLAN

13. PRESENTACION

De conformidad con el contenido del artículo 17 de la ley 909 de 2004, y de la obligatoriedad institucional de adecuarse a los contenidos metodológicos del Modelo Integral de planeación y gestión – MIPG, se elabora el presente plan estratégico del talento humano de la ESE CAMU DE SAN ANTERO IRIS LOPEZ DURAN, para la vigencia 2025 de manera preliminar con corte al primer trimestre hasta tanto no se surta la elaboración del Plan de desarrollo Institucional, con el fin de promover la organización, métodos y actualizar la información sobre los servidores públicos, atender las necesidades, racionalizar sus costos y obtener mayor eficiencia en sus competencias, estimar de mejor manera los costos en su prestación del servicio y presupuestar de manera oportuna sus recursos.

Partiendo de estas estrategias de planificación del talento humano de la Entidad, entendidas estas como la proyección y satisfacción de las necesidades institucionales y define sus planes, programas y proyectos de gestión del talento humano, se realiza el presente plan estratégico para la vigencia 2024-2027 con el fin de integrar las políticas y prácticas de personal con las prioridades de la ESE, como elemento articulado de los procesos y procedimientos, así como las acciones dirigidas a cumplir con las finalidades de su plataforma institucional.

La construcción del plan estratégico parte de la consolidación del sistema de información del recurso humano que permite conocer las características principales del personal que presta sus servicios en la entidad de manera directa o indirecta, y el comportamiento de las variables que inciden en su gestión y responsabilidad en el desarrollo de las actividades.

Todo el proceso de planeación se encuentra soportado en los sistemas de información de personal, ligado a los planes operativos o de gestión institucional (de largo, mediano y corto plazo); dejando como resultado el plan anual de vacantes como un instrumento de gestión, que hace parte del plan de previsión de recursos humanos y del mismo plan estratégico elaborado bajo un modelo que resalta la necesidad de tener en cuenta, el proceso de desarrollo, a través de las medidas de estímulo a los servidores públicos en estrecha correspondencia con el cumplimiento de planes, programas y



NIT: 812002993-3

PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO

PROCEDIMIENTO: PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2025

VERSIÓN: 0
CÓDIGO: FGTHHSNF003
FECHA ÚLTIMA REVISIÓN.
28/05/2020
PAGINA: 1 DE 1

proyectos institucionales, y en general, todas aquellas gestiones tendientes a elevar la productividad del personal actualmente vinculado.

14.OBJETIVO GENERAL

Articular los procesos y procedimiento de gestión del talento humano de la entidad, de manera que se armonicen sinérgicamente al mejoramiento de las condiciones de calidad de vida laboral de los servidores públicos de la Entidad y definir los lineamientos para la previsión y políticas de administración del talento humano, a fin de mejorar el desempeño organizacional mediante la identificación, aprovechamiento y desarrollo de la capacidad de los servidores públicos y la proyección en el tiempo de las necesidades específicas de personal, en concordancia con los principios que rigen la función pública y el cumplimiento del objetivo central del MIPG

14.1 Objetivo específicos

Dar cabal cumplimiento a la adaptación institucional al Modelo Integral de planeación y Gestión-MIPG y las obligaciones que le son establecidas a la oficina de talento humano, y cubrir las necesidades del personal que ingresa y permanece en la Entidad, con el fin de garantizar la mejor prestación del servicio de todos los servidores públicos en la ESE CAMU DE SAN ANTERO IRIS LOPEZ DURAN, para el periodo 2024-2027



NIT: 812002993-3

PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO

PROCEDIMIENTO: PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2025

VERSIÓN: 0
CÓDIGO: FGTHHSNF003
FECHA ÚLTIMA REVISIÓN.
28/05/2020
PAGINA: 1 DE 1

15. ALCANCE

La planificación del empleo indistintamente de todas sus formas de provisión del recurso humano (servidores públicos de carrera, libre nombramiento y remoción, periodo fijo, provisionales) en las áreas estratégicas, misionales y operativas de la ESE para el eficiente cumplimiento de la plataforma institucional.

16. PROGRAMA DE PREVENCION DEL TALENTO HUMANO

El plan de previsión del talento humano se desarrolla a través de tres etapas:

- Análisis de las necesidades de personal
- Análisis de la disponibilidad de personal
- Programación de medidas de cobertura para atender dichas necesidades

En la matriz estratégica del Talento humano, se plantea en sus programas y proyectos, el levantamiento diagnóstico de las cargas laborales para determinar la capacidad instalada real de la entidad en el marco de los indicadores de capacidad ociosa, herramientas ya identificadas y establecidas para efectuar su programación y desarrollo técnico



NIT: 812002993-3

PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO

PROCEDIMIENTO: PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2025

VERSIÓN: 0
CÓDIGO: FGTHHSNF003
FECHA ÚLTIMA REVISIÓN.
28/05/2020
PAGINA: 1 DE 1

16.1 Análisis de necesidades de personal

Consiste en el ejercicio que debe hacer la entidad para definir la cantidad y calidad de las personas que requiere para desarrollar sus planes, programas y proyectos. Este análisis de necesidades pretende establecer las razones por las cuales se requiere este personal ya sea porque se presentan deficiencias en la capacitación de los funcionarios vinculados, se requiera mayor experiencia y/o competencias para realizar determinado trabajo, o simplemente porque las cargas laborales así lo reclaman.

Se requiere por lo tanto elaborar un método cuantitativo o cualitativo (análisis de cargas laborales), estos últimos basados en la habilidad, experiencia o intuición de las personas que tiene a cargo la responsabilidad de determinar las necesidades de personal.

16.2 Análisis de la disponibilidad de personal

Se realiza un estudio sobre la capacidad ociosa para determinar la real capacidad instalada que requiere la Entidad y determinan la disponibilidad interna de cada servidor, por lo tanto se requiere la consolidación, organización y en lo posible sistematización de la respectiva información, de manera que permita analizar un panorama claro sobre la oferta interna de recursos humanos y del aprovechamiento que la ESE está haciendo de los mismos.



NIT: 812002993-3

PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO

PROCEDIMIENTO: PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2025

VERSIÓN: 0
CÓDIGO: FGTHHSNF003
FECHA ÚLTIMA REVISIÓN.
28/05/2020
PAGINA: 1 DE 1

16.3 Programa de medidas de cobertura

Identificados los requerimientos y analizada la disponibilidad interna de personal, el jefe de talento humano contrasta las dos informaciones anteriores, con las cuales se podría detectar situaciones como:

- Déficit institucional de personal al no contar con el número adecuado de servidores públicos
- Déficit por carencia de habilidades y conocimientos requeridos por el personal de la Entidad
- Déficit porque la entidad no cuenta con el número ni con la calidad de personal requerido
- Excesos de recursos humanos

Las conclusiones del ejercicio de contraste de necesidades de personal y de disponibilidad de este, deben ser presentadas oportunamente, por cuanto ellas permitirán definir las alternativas para atender las situaciones detectadas. Paralelo se deben adoptar medidas de cobertura, internas o externas; sin embargo, deben prevalecer las medidas internas para permitir potenciar al máximo el talento humano de la entidad, mejorando con esto la eficiencia y oportunidades para el desarrollo del personal.

17. MEDIDAS INTERNAS

Capacitación y desarrollo

En el plan institucional de capacitación, la ESE debe prever medidas que permitan desarrollar o mejorar aquellas habilidades o conocimientos requeridos para el buen desempeño de sus servidores y sobre los cuales se hayan detectado deficiencias en los diagnósticos de necesidades de personal.



NIT: 812002993-3

PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO

PROCEDIMIENTO: PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2025

VERSIÓN: 0
CÓDIGO: FGTHHSNF003
FECHA ÚLTIMA REVISIÓN.
28/05/2020
PAGINA: 1 DE 1

Reubicaciones de Personal

Analizar la posibilidad de reubicar personas que posean las habilidades y conocimiento requeridos en otras dependencias, sin que con ello afecte el desempeño de las áreas. Es necesario que la ESE organice o estructure políticas bien definidas en ese sentido, o realizar encuestas para indagar los intereses de los servidores públicos sobre el área donde desean trabajar de acuerdo con sus expectativas.

Manejo de Situaciones Administrativas

- **ENCARGOS:** medida utilizada cuando existe la posibilidad de nombrar a un funcionario de carrera en un cargo superior mientras se surte el proceso de provisión definitiva.
- **COMISIONES:** Para el desempeño de cargos de libre nombramiento y remoción. Transferencia de conocimientos que poseen las personas que potencialmente abandonan la entidad (pensionados).
- **EMPLEADOS TEMPORALES:** creación dentro de la planta de personal y previo estudio técnico aprobado por el órgano de dirección correspondiente de superior jerarquía, los empleos temporales de acuerdo con las necesidades específicas determinadas en dicho estudio. Atendiendo los parámetros normativos y metodológicos señalados para esta alternativa.

Ingreso

La ESE CAMU IRIS LOPEZ DURAN DE SAN ANTERO IRIS LOPEZ DURAN, en aras de contar con un talento humano idóneo y comprometido y en cumplimiento de los objetivos institucionales, tendrá como principio de ingreso de los servidores públicos el mérito, garantizando la provisión oportuna y eficaz de los empleos de la entidad sin importar el tipo de Vinculación; el área de Talento Humano verifica que el personal acredite los requisitos definidos para cada empleo, dado cumplimiento a los preceptos establecidos en la Ley 909 de 2004.



NIT: 812002993-3

PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO

PROCEDIMIENTO: PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2025

VERSIÓN: 0
CÓDIGO: FGTHHSNF003
FECHA ÚLTIMA REVISIÓN.
28/05/2020
PAGINA: 1 DE 1

Selección

Todo aspirante a ocupar un empleo en la ESE CAMU SAN ANTERO, deberá cumplir con el perfil del cargo definido en el Manual de Funciones y Competencias laborales, para ello se realiza estudio y análisis de hoja de vida con verificación de requisitos y legalidad de títulos.

Vinculación

Siguiendo las disposiciones de la ley a Ley 909 de 2004, su propósito es buscar e identificar los candidatos más idóneos para proveer las vacantes, teniendo como la necesidad del servicio, optimización de la calidad de los servicios prestados a los usuarios.

La provisión de los empleos está sujeta a las disposiciones legales aplicables según la naturaleza y clasificación de los empleos definidos en la planta global de personal de la ESE.

Inducción

La ESE CAMU DE SAN ANTERO, adelantará las actividades de inducción, para todo el personal nuevo, en aras de garantizar la adecuada incorporación a las labores y cultura organizacional.



NIT: 812002993-3

PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO

PROCEDIMIENTO: PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2025

VERSIÓN: 0
CÓDIGO: FGTHHSNF003
FECHA ÚLTIMA REVISIÓN.
28/05/2020
PAGINA: 1 DE 1

Reinducción

La ESE CAMU, adelantara las actividades de reorientación al personal vinculado en la Institución cuando ocurran cambios normativos, modificación de políticas institucionales dentro del marco legal.

Retiro

El ciclo laboral de los servidores se cierra con la desvinculación o retiro del servicio. En esta etapa la E.S.E CAMU, se sujeta a lo establecido en la constitución y la ley, la entidad garantiza la liquidación definitiva de las prestaciones sociales a que tenga derecho el funcionario, dentro del término establecido en la Ley.

Elaboración y causación de nómina, prestaciones y seguridad

Liquidar la nómina de los trabajadores de la entidad, incluyendo las novedades administrativas de acuerdo a la normatividad vigente y los descuentos autorizados por ley, e igualmente realizar la liquidación para el pago de los aportes al sistema general de seguridad social.



NIT: 812002993-3

PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO

PROCEDIMIENTO: PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2025

VERSIÓN: 0
CÓDIGO: FGTHHSNF003
FECHA ÚLTIMA REVISIÓN.
28/05/2020
PAGINA: 1 DE 1

Desarrollo

La ESE CAMU, en busca del bienestar de sus empleados en el desarrollo de su ejercicio laboral establecerá acciones relacionadas con la capacitación, bienestar, Incentivos, seguridad y salud en el trabajo y toda aquella actividad que apunten al crecimiento de la productividad y la satisfacción permanente de los servidores.

Formación y Capacitación

En la ESE, se tiene como una herramienta Instrumental en aras de propender por el mejor desempeño en el cargo; y formativo con miras al enriquecimiento de los servidores, mediante la corrección de sus deficiencias y el despliegue de sus recursos personales, además de mejorar la calidad de la prestación de los servicios.

Conforme con lo establecido por la Constitución y la Ley y en respuesta a las necesidades identificadas, la entidad formula anualmente, el plan institucional de capacitación, este plan se debe desarrollar de manera participativa con las diferentes áreas de la ESE, así mismo la entidad programa y asigna los recursos económicos necesarios para la ejecución del plan institucional de capacitación.

El plan institucional de Capacitación para la vigencia 2025, será implementado en el mes de marzo.

Una vez esté aprobado el Plan Institucional de Capacitación, se hace entrega de copia controlada a Gerencia y oficinas responsables del proceso para su implementación y seguimiento.

En la vigencia 2025 el plan de capacitación apunta a los siguientes componentes:

❖ FORTALECIMIENTO ADMINISTRATIVO

- Normatividad presupuestal y procedimiento de estados financieros.
- Humanización y compromiso.
- Trámite de queja en el servicio.
- Facturación en salud.
- Aplicación del régimen laboral, prestacional, salarial y pensional de los empleados públicos
- Atención al usuario y empoderamiento del proceso de facturación.



NIT: 812002993-3

PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO

PROCEDIMIENTO: PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2025

VERSIÓN: 0
CÓDIGO: FGTHHSNF003
FECHA ÚLTIMA REVISIÓN.
28/05/2020
PAGINA: 1 DE 1

❖ **NECESIDADES DE CAPACITACIÓN IDENTIFICADAS POR LOS JEFES DE CADA ÁREA**

- Atención integral a usuario programa cardiovascular
- Conceptos adecuados de alteración del crecimiento y desarrollo
- Modelo de atención en salud y ruta de atención en salud oral
- Sistemas
- Manejo de Excel
- Historias Clínicas
- Bioseguridad (cuidados básicos de enfermería)
- Violencia sexual
- Seguridad del paciente
- Toma de muestras
- Mujer CPN -P familiar citología
- Infantil (entrenamiento en vigilancia de ESAVI)
- Actualización de Microbiología
- Manejo Desfibrilador
- Salud Mental
- Urgencias Odontológicas
- Administración de Medicamentos
- Atención odontológica hacia la Acreditación.

❖ **NECESIDADES DE CAPACITACION INDIVIDUALES**

- Trabajo en equipo, manejo de estrés, relaciones interpersonales
- Clima Laboral
- Humanización del servicio
- Coaching y liderazgo



NIT: 812002993-3

PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO

PROCEDIMIENTO: PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2025

VERSIÓN: 0
CÓDIGO: FGTHHSNF003
FECHA ÚLTIMA REVISIÓN.
28/05/2020
PAGINA: 1 DE 1

Evaluación del desempeño

La evaluación es un instrumento para el mejoramiento de los servidores públicos, con el enfoque hacia el desempeño con resultados y a la identificación de las fortalezas y debilidades respecto de conocimientos, habilidades y actitudes del mismo.

Es objeto de evaluación desempeño laboral los funcionarios de carrera administrativa y aquellos que se encuentran en período de prueba de la ESE CAMU DE SAN ANTERO, esta evaluación tiene como objetivo determinar la permanencia de los funcionarios y que esto se vea reflejado

en el desarrollo de un buen servicio, fundamentado en los principios y valores constitucionales e institucionales.

De los resultados de la evaluación del desempeño cada persona recibirá la correspondiente retroalimentación de la calificación obtenida.

Sistema de estímulos

A fin de reforzar el buen desempeño, incrementar la satisfacción de los servidores y aumentar las probabilidades de ocurrencia de resultados con calidad, es necesario adelantar acciones de carácter motivacional. Para ello se ha definido que al interior de las entidades públicas se aborden los temas de: Reconocimiento e Incentivos por desempeños sobresalientes, Calidad de vida laboral y atención a las áreas de Protección y Seguridad social

La Institución implementa anualmente el Plan de Bienestar Social, Estímulo e Incentivos, a partir de las iniciativas y necesidades identificadas de los servidores públicos.

Los planes, programas y proyectos propenden por el mejoramiento de la calidad de vida laboral, la protección y servicios sociales, buscando la motivación, seguridad, satisfacción y compromiso del cliente interno a fin de mejorar los niveles de eficiencia, eficacia y productividad institucional, favoreciendo el desarrollo personal y de su familia.

Las actividades y grupos de beneficiarios se fijan bajo criterios de equidad, eficiencia y mayor cobertura institucional, armonizando con las políticas generales y las necesidades particulares.

El Bienestar de todo ser humano y en este caso tiene el objetivo de brindar estabilidad y/o equilibrio, teniendo en cuenta que se debe tener una buena relación a nivel social, familiar y social, esto a su



NIT: 812002993-3

PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO

PROCEDIMIENTO: PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2025

VERSIÓN: 0
CÓDIGO: FGTHHSNF003
FECHA ÚLTIMA REVISIÓN.
28/05/2020
PAGINA: 1 DE 1

vez que le permita crecer no solo a nivel personal sino en la interacción diaria con su entorno. Por tal motivo el Plan de Bienestar estímulos e incentivos debe de estar encaminado a lograr todas estas características, con la finalidad de propiciar un buen ambiente de trabajo, en donde la motivación sea la base para lograr la satisfacción del empleado al realizar las labores diarias en su ámbito laboral, generándole compromiso, entrega y sentido de pertenencia con la Institución.

Clima laboral

El “Clima Laboral” es el medio ambiente humano y físico en el que se desarrolla el trabajo cotidiano. Influye en la satisfacción y por lo tanto en la productividad. Está relacionado con el “saber hacer” del directivo, con los comportamientos de las personas, con su manera de trabajar y de relacionarse, con su interacción con la empresa.

Es el ambiente propio de la organización, producido y percibido por el individuo de acuerdo a las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional. El cual se expresa por variables que orientan su creencia, percepción, grado de participación y actitud.

Plan anual de vacantes

El área de Talento Humano establece las directrices y define los instrumentos para la provisión de los empleos requeridos para satisfacer las necesidades de personal de las áreas de la ESE.

Por lo anterior, el Plan Anual de Vacantes es el instrumento de planificación, administración y actualización de la información relacionada con los empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia definitiva y su provisión; a su vez, permite contar con la información de la oferta real de empleos de la entidad.

La información registrada en el Plan Anual de Vacantes corresponde al reporte de cargos vacantes en todos sus niveles, así como del tipo de situación administrativa (en encargo, provisional y no provisto) en los que se encuentran.

El Plan Anual de Vacantes, se desarrollará teniendo en cuenta las directrices que establezca el Gobierno Nacional a través del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP y la Comisión Nacional del Servicio Civil.



NIT: 812002993-3

PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO

PROCEDIMIENTO: PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2025

VERSIÓN: 0
CÓDIGO: FGTHHSNF003
FECHA ÚLTIMA REVISIÓN.
28/05/2020
PAGINA: 1 DE 1

Seguridad y salud en el Trabajo

Es primordial para la ESE CAMU DE SAN ANTERO, promover los altos niveles de bienestar laboral, por lo cual surge un gran compromiso desde la alta dirección para propiciar el mejoramiento de las condiciones de trabajo, salud y seguridad en todos los niveles de la entidad; funcionarios, contratistas y trabajadores. Mediante el desarrollo del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Estableciendo y cumpliendo los lineamientos respecto a:

- Desarrollar el Plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo.
- Identificar peligros, evaluar riesgo y establecer controles.
- Promover la calidad de vida laboral, la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
- Cumplir con los requisitos legales respecto a seguridad y salud en el trabajo.
- Alcanzar y mantener las metas de seguridad y salud en el trabajo a través del mejoramiento continuo.
- Brindar apoyo económico y los recursos necesarios para la implementación, mantenimiento y mejora del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

Planes integrales de talento humano

Para la vigencia 2025 la E.S.E CAMU, adopta los diferentes planes que tienen como objetivo integrarse con el desarrollo institucional y alcanzar el logro de la gestión estratégica del talento humano, de esta manera se adoptan seis planes que se desarrollan desde el área de Talento Humano:

- Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos.
- Plan de Previsión de Talento humano.
- Plan Institucional de Capacitación.
- Plan Estratégico de Talento Humano.
- Plan Anual de Vacantes.
- Plan de trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo.



NIT: 812002993-3

PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO

PROCEDIMIENTO: PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2025

VERSIÓN: 0
CÓDIGO: FGTHHSNF003
FECHA ÚLTIMA REVISIÓN.
28/05/2020
PAGINA: 1 DE 1

18. MEDIDAS EXTERNAS

Cuando se acude a fuentes externas con el ingreso de nuevas personas surtiendo los procesos de selección previstos en la ley o por medio de contratación de prestación de servicios (en sus diferentes modalidades).

Es importante en este proceso que la ESE tenga la información actualizada sobre el número de empleados con vacancia definitiva que se deben proveer y las proyecciones sobre vacancias futuras.

Por otro lado, teniendo en cuenta la información relacionada en el Plan Estratégico de Talento humano, se puede identificar las necesidades del personal agremiado para lograr una dotación necesaria para la prestación de servicios con altos estándares de calidad y seguridad.

Por lo que analizados los requerimientos y la disponibilidad interna, se puede detectar si la Entidad tiene un número de horas suficientes para la prestación de servicios ofertados.

De acuerdo con la información analizada en el diagnóstico y necesidades expuestas; es importante generar el siguiente plan de acción de manera general:

ACCION	RSPONSABLE	FECHA
Sistematizar la base de datos personales de los servidores de la entidad (planta y contratistas)	Oficina de Talento humano	Abril 8 de 2025
Evaluar los procesos contractuales de la ESE y la tercerización con el fin de dimensionar la entidad y determinar el cumplimiento de horas ofertadas en el portafolio de servicios	Gerente Jurídica Costos	Abril a mayo de 2025
Revisar los escenarios de prácticas profesionales y estudiantes en proceso de formación en las diferentes áreas	Oficina de talento humano y responsables de procesos	Junio de 2025



NIT: 812002993-3

PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO

PROCEDIMIENTO: PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2025

VERSIÓN: 0
CÓDIGO: FGTHHSNF003
FECHA ÚLTIMA REVISIÓN.
28/05/2020
PAGINA: 1 DE 1

Realizar estudio de tiempos y cargas laborales	Oficina de talento humano y responsables de procesos	Agosto de 2025
Levantamiento encuestas de satisfacción de clima laboral y ocupación de cargas	Oficina de talento humano	Julio 2025
Documentar actividades de gestión del conocimiento	Oficina de talento humano y responsables de procesos	A diciembre 2025

TABLA 01: Plan de Acción

Fuente: Archivo de plan estratégico 2024

Observaciones Generales Para Mejoramiento de Escenario De planificación Estratégica

- Actualizar de plano la plataforma estratégica de la Entidad, que no cumple, bajo ningún criterio metodológico la estructura requerida para el cumplimiento de los diseños estratégicos propuestos.
- Rediseñar y actualizar el contenido de la página web de entidad, el cual no cuenta con información suficiente y relevante para cumplir con los criterios de transparencia de las comunicaciones de la Entidades del Estado, de acuerdo con la metodología suscrita por gobierno en línea y el Ministerio de las TICs, con el fin de que el usuario y actores interesados accedan a la información institucional, así como los organismos de control del Estado. De igual manera no se puede consultar información de SIGEP
- Publicar y actualizar el portafolio de servicios institucionales de la ESE
- Mejorar los procesos de planeación estratégica del talento humano con el fin de implementar el deber ser institucional de la administración del RRHH frente al direccionamiento normativo
- Definir en todos y cada uno de los documentos institucionales el nombre de la ESE y determinar históricamente su cambio para información de los usuarios y partes interesadas, ya que en la página web figuran sin explicación alguna dos nombres institucionales y los documentos matrices del área de calidad no han sido actualizados, situación que genera confusión.

CUMPLASE,

LUZ AIDA SUAREZ FIGUEROA
Gerente
E.S.E CAMU IRIS LOPEZ DURAN



NIT: 812002993-3

PROCESO: GESTION DE TALENTO HUMANO

PROCEDIMIENTO: PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2025

VERSIÓN: 0
CÓDIGO: FGTHHSNF003
FECHA ÚLTIMA REVISIÓN.
28/05/2020
PAGINA: 1 DE 1

Realizar estudio de tiempos y cargas laborales	Oficina de talento humano y responsables de procesos	Agosto de 2025
Levantamiento encuestas de satisfacción de clima laboral y ocupación de cargas	Oficina de talento humano	Julio 2025
Documentar actividades de gestión del conocimiento	Oficina de talento humano y responsables de procesos	A diciembre 2025

TABLA 01: Plan de Acción

Fuente: Archivo de plan estratégico 2024

Observaciones Generales Para Mejoramiento de Escenario De planificación Estratégica

- Actualizar de plano la plataforma estratégica de la Entidad, que no cumple, bajo ningún criterio metodológico la estructura requerida para el cumplimiento de los diseños estratégicos propuestos.
- Rediseñar y actualizar el contenido de la página web de entidad, el cual no cuenta con información suficiente y relevante para cumplir con los criterios de transparencia de las comunicaciones de la Entidades del Estado, de acuerdo con la metodología suscrita por gobierno en línea y el Ministerio de las TICs, con el fin de que el usuario y actores interesados accedan a la información institucional, así como los organismos de control del Estado. De igual manera no se puede consultar información de SIGEP
- Publicar y actualizar el portafolio de servicios institucionales de la ESE
- Mejorar los procesos de planeación estratégica del talento humano con el fin de implementar el deber ser institucional de la administración del RRHH frente al direccionamiento normativo
- Definir en todos y cada uno de los documentos institucionales el nombre de la ESE y determinar históricamente su cambio para información de los usuarios y partes interesadas, ya que en la página web figuran sin explicación alguna dos nombres institucionales y los documentos matrices del área de calidad no han sido actualizados, situación que genera confusión.

CUMPLASE,

LUZ AIDA SUAREZ FIGUEROA
Gerente
E.S.E CAMU IRIS LOPEZ DURAN



**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
CAMU IRIS LÓPEZ DURÁN DE
SAN ANTERO
NIT #.812.002.993 - 3**

**VERSIÓN: 0
CÓDIGO: FGDCSA001
FECHA ÚLTIMA REVISIÓN.
01/04/2020**

**RESOLUCIÓN No. 010 de 2025
(enero 29 de 2025)**

**"POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN ESTRATÉGICO DE
TALENTO HUMANO EN LA E.S.E CAMU IRIS LÓPEZ DURAN DE SAN
ANTERO - CÓRDOBA"**

LA GERENTE DE LA E.S.E CAMU IRIS LÓPEZ DURÁN DE SAN ANTERO -
CÓRDOBA, en ejercicio de sus atribuciones legales y estatutarias, y

CONSIDERANDO:

Que la Constitución Política de Colombia en su artículo 209 establece que la función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad.

Que la E.S.E CAMU IRIS LÓPEZ DURÁN DE SAN ANTERO - CÓRDOBA, es una Empresa Social del Estado, categorizada como una entidad pública descentralizada del orden municipal, dotada de personería jurídica, patrimonio propio y autonomía administrativa, cuyo objeto es la prestación de servicios de salud de primer nivel de complejidad.

Que la Ley 100 de 1993, en su artículo 195, estableció el régimen jurídico de las Empresas Sociales del Estado, determinando su autonomía administrativa y financiera, así como su régimen de personal.

Que la Ley Estatutaria 1751 de 2015, por medio de la cual se regula el derecho fundamental a la salud, establece en su artículo 5° la responsabilidad del Estado en la garantía del derecho fundamental a la salud, incluyendo la formulación y adopción de políticas para la gestión eficiente del talento humano en salud.

Que la Ley 909 de 2004 en el numeral 2, literales a) y b) del artículo 15 y en el numeral 1 del artículo 17 señala que las entidades deberán formular y adoptar anualmente los planes estratégicos de talento humano, anual de vacantes y de previsión de recursos humanos, sin consagrar fecha para el efecto.

Que la Ley 909 de 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública, en su artículo 15 determina

**San Antero Córdoba, Carretera Troncal Vía Coveñas
Tele fax (094) 8110334 - Urg. 8110311, SIAU 8110319
www.esecamutomasciprianodiz.gov
Email: esetomasciprianodiz@gmail.com**

2



**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
CAMU IRIS LÓPEZ DURÁN DE
SAN ANTERO
NIT #.812.002.993 - 3**

**VERSIÓN: 0
CÓDIGO: FGDCSA001
FECHA ÚLTIMA REVISIÓN.
01/04/2020**

que las unidades de personal son la estructura básica de la gestión de los recursos humanos en la administración pública, y establece como función específica la elaboración de los planes estratégicos de recursos humanos.

Que el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, modificado por el Decreto 648 de 2017, establece los requisitos mínimos que debe contener el Plan Estratégico de Talento Humano. El PETH es un documento de planeación que busca mejorar la calidad de vida de los empleados, así como su motivación y bienestar.

Que el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, adoptado mediante Decreto 1499 de 2017, establece la Gestión Estratégica del Talento Humano como una dimensión fundamental, siendo el factor crítico de éxito para la implementación de las políticas públicas y el logro de la satisfacción del ciudadano.

Que la Corte Constitucional, ha señalado que las entidades deben garantizar la provisión de empleos de carácter permanente mediante personal de planta, desarrollando procesos de modernización institucional cuando sea necesario.

Que el Consejo de Estado, en su jurisprudencia ha establecido la importancia de la planeación estratégica en la gestión del talento humano como elemento fundamental para el cumplimiento de los fines del Estado.

Que se hace necesario adoptar el Plan Estratégico de Talento Humano como instrumento de gestión que contiene las estrategias, objetivos, actividades, seguimiento y evaluación de los programas de Bienestar Social, Capacitación, Seguridad y Salud en el trabajo y Administración de Personal.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. Adoptar el PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO de la E.S.E CAMU IRIS LÓPEZ DURAN DE SAN ANTERO - CÓRDOBA, como instrumento de gestión del talento humano para la vigencia 2025.

ARTÍCULO SEGUNDO. El Plan Estratégico de Talento Humano tiene como objetivo general desarrollar y evaluar la Gestión del Talento Humano en aras de contribuir al mejoramiento de sus competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida laboral.

**San Antero Córdoba, Carretera Troncal Vía Coveñas
Tele fax (094) 8110334 - Urg. 8110311, SIAU 8110319
www.esecamutomasciprianodiz.gov
Email: esetomasciprianodiz@gmail.com**



**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
CAMU IRIS LÓPEZ DURÁN DE
SAN ANTERO
NIT #.812.002.993 - 3**

**VERSIÓN: 0
CÓDIGO: FGDCSA001
FECHA ÚLTIMA REVISIÓN.
01/04/2020**

ARTÍCULO TERCERO. El Plan Estratégico de Talento Humano se fundamenta en los siguientes ejes:

1. Ingreso: comprende los procesos de vinculación e inducción.
2. Desarrollo: incluye los procesos de capacitación, evaluación del desempeño, Bienestar, Estímulos, Plan de vacantes y previsión de empleos, entre otros.
3. Retiro: situaciones administrativas relacionadas con el retiro del servicio.

ARTÍCULO CUARTO. La implementación del Plan estará a cargo de la Coordinación de Talento Humano, bajo la supervisión de la Gerencia, y contará con el apoyo de la Comisión de Personal y el Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

ARTÍCULO QUINTO. Los recursos para la implementación del Plan Estratégico de Talento Humano serán asignados de acuerdo con las disponibilidades presupuestales existentes.

ARTÍCULO SEXTO. El seguimiento y evaluación del Plan se realizará a través de indicadores de gestión definidos para cada componente, los cuales serán medidos trimestralmente por el área de Talento Humano.

ARTÍCULO SÉPTIMO. La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en San Antero, Córdoba, a los veintinueve (29) días del mes de enero de 2025.

Luza Suárez

LUZ AIDA SUÁREZ FIGUEROA
Gerente
E.S.E CAMU IRIS LÓPEZ DURÁN

San Antero Córdoba, Carretera Troncal Vía Coveñas
Tele fax (094) 8110334 - Urg. 8110311, SIAU 8110319
www.esecamutomasciprianodiz.gov
Email: esetomasciprianodiz@gmail.com