

PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO (PETH) - VIGENCIA 2025



HOSPITAL
SAN JOSÉ DEL GUAVIARE
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO

	TALENTO HUMANO	Código: A-TH-OT-07
		Versión: 3.0
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO (PETH)	Fecha de Aprobación: 28/04/2025
		Página 2 de 39

1. INTRODUCCIÓN

El Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), con el objetivo de generar valor público, ha implementado el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG). Este modelo incluye la Dimensión de Talento Humano, que define al talento humano como *“el activo más importante con el que cuentan las entidades y como el gran factor de éxito que facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en la administración pública, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder a las demandas de los ciudadanos”* (Función Pública, 2023). Este enfoque resalta la importancia del personal en la administración pública, no solo como recurso, sino como un elemento esencial para cumplir con los fines del Estado.

La gestión efectiva del talento humano es fundamental para asegurar que las entidades públicas puedan responder adecuadamente a las necesidades y expectativas de la ciudadanía. En este sentido, la Política Estratégica de Talento Humano se implementa mediante un Plan Estratégico compuesto por los siguientes planes:

- Plan Anual de Vacantes
- Plan de Previsión de Recursos Humanos
- Plan de Bienestar Social e Incentivos
- Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Plan Institucional de Capacitación

Para la elaboración de estos planes, el DAFP ha establecido lineamientos basados en el ciclo de mejora continua (PHVA: Planear, Hacer, Verificar, Actuar), aplicable a la gestión del talento humano.

Desde 2017, la E.S.E. Hospital San José del Guaviare ha adoptado este modelo y actualmente en temas de talento humano se hace necesario mantener y fortalecer las buenas prácticas existentes, así como desarrollar los estándares propuestos para avanzar hacia una gestión del talento humano más eficiente y alineada con los objetivos institucionales. Este plan contempla fortalecer el diálogo sobre el servicio público y llevará a cabo actividades pedagógicas para promover la integridad,

	TALENTO HUMANO	Código: A-TH-OT-07
		Versión: 3.0
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO (PETH)	Fecha de Aprobación: 28/04/2025
		Página 3 de 39

impactando así la cultura organizacional y favoreciendo la gestión del cambio hacia la excelencia.

2. MARCO LEGAL.

A continuación, se relaciona la normativa que fundamenta la implementación de los procedimientos y actividades del Grupo de Gestión Humana:

NORMAVIDAD	TEMA	PROCESO
Decreto 1661 del 27 de junio de 1991.	Modifica el régimen de prima técnica, se establece un sistema para otorgar estímulos especiales a los mejores empleados oficiales.	Talento Humano
Ley 100 del 23 de diciembre de 1993.	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se exponen las generalidades de los Bonos Pensionales.	Certificación de bono pensional
Decreto 1299 de 1994	Por el cual se dictan las normas para la emisión, redención y demás condiciones de los bonos pensionales.	Normas emisión bonos pensionales
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998.	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar
Decreto 2279 del 11 de agosto de 2003.	Por medio del cual se reglamenta parcialmente el parágrafo del artículo 54 de la Ley 100 de 1993, adicionado por el artículo 21 de la Ley 797 de 2003. Cálculos actuariales.	Certificación de Bono Pensional
Decreto 189 del 26 de enero de 2004	Establece la planta de personal del DAFP.	Talento Humano
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. (Establece el Plan de Vacantes y Plan de previsión de Empleos)	Talento Humano
Ley 1010 del 23 de enero de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.	Talento Humano
Ley 1064 del 26 de julio de 2006	Dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano,	Plan Institucional de Capacitación

	TALENTO HUMANO	Código: A-TH-OT-07
		Versión: 3.0
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO (PETH)	Fecha de Aprobación: 28/04/2025
		Página 4 de 39

NORMAVIDAD	TEMA	PROCESO
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).	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (Sg-Sst
Ley 1811 del 21 de octubre de 2016	Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional.	Programa de Bienestar
Resolución No. 20161000022145 de 2016	La Comisión Nacional del Servicio Civil Modifica la Resolución No. 2590 de 2010 por la cual se aprueban indefinidamente los Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño Laboral aprobados.	Lineamientos de la CNSC para Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño
Resolución 0312 de 2019	Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)

	TALENTO HUMANO	Código: A-TH-OT-07
		Versión: 3.0
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO (PETH)	Fecha de Aprobación: 28/04/2025
		Página 5 de 39

3. ALCANCE.

El Plan Estratégico de Talento Humano de la E.S.E. Hospital San José del Guaviare inicia con la detección de necesidades de cada uno de los componentes y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en el mismo. Siendo aplicable a los servidores públicos de carrera, libre nombramiento y remoción, provisionales; según aplique de acuerdo con la normatividad establecida.

3.1. Objetivo General.

Fortalecer el Talento Humano en la E.S.E. Hospital San José del Guaviare mediante estrategias y programas orientados al desarrollo integral de los servidores públicos, promoviendo un entorno laboral seguro, saludable y colaborativo, en consonancia con la plataforma estratégica institucional y las directrices del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

3.2. Objetivos Específicos.

1. Optimizar la planificación del talento humano mediante la ejecución del Plan Anual de Vacantes para garantizar la oportuna provisión de cargos, asegurando que la entidad cuente con el personal necesario para cumplir sus objetivos estratégicos.
2. Desarrollar el Plan de Previsión de Recursos Humanos, alineando las proyecciones de crecimiento institucional con los requerimientos de personal calificado de tal forma que se identifiquen necesidades futuras de talento humano.
3. Promover el bienestar y la motivación laboral con la ejecución del Plan de Bienestar Social e Incentivos, fortaleciendo la calidad de vida de los colaboradores y fomentando su compromiso con los objetivos institucionales.
4. Garantizar un entorno laboral seguro basado en el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, priorizando la prevención de riesgos laborales y la promoción de la salud física y mental de los servidores públicos.
5. Fomentar el desarrollo de competencias de acuerdo con el Plan Institucional de Capacitación para fortalecer las capacidades individuales y colectivas, mejorando el desempeño laboral y asegurando la prestación de servicios de calidad.

	TALENTO HUMANO	Código: A-TH-OT-07
		Versión: 3.0
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO (PETH)	Fecha de Aprobación: 28/04/2025
		Página 6 de 39

6. Diseñar mecanismos de seguimiento y evaluación que permitan medir el impacto de las estrategias implementadas en el desarrollo del personal y en la calidad de los servicios ofrecidos por la entidad.

4. ANÁLISIS SITUACIONAL

El análisis situacional constituye el primer paso para entender el estado actual de la gestión del talento humano en la E.S.E. Hospital San José del Guaviare. Este análisis permite identificar los puntos fuertes y las áreas de mejora dentro de los procesos relacionados con el personal, y evaluar los factores internos y externos que influyen en su desempeño y alineación con los objetivos estratégicos del hospital.

4.1. ESTUDIO DE PERSONAL

Con base en lo anterior, se presenta la Caracterización de los Servidores Públicos de la E.S.E. Hospital San José del Guaviare, se mantiene actualizada la información relacionada con: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación y demás información registrada en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP II), entre otros, como el principal insumo para la administración del talento humano. Adicionalmente, se presenta la planta de personal global, como se relaciona a continuación:

NIVEL JERARQUICO	No CARGOS
DIRECTIVO	8
ASESOR	0
PROFESIONAL	50
TECNICO	11
ASISTENCIAL	78
TOTAL	147

F.I. área de Talento Humano E.S.E. Hospital San José del Guaviare

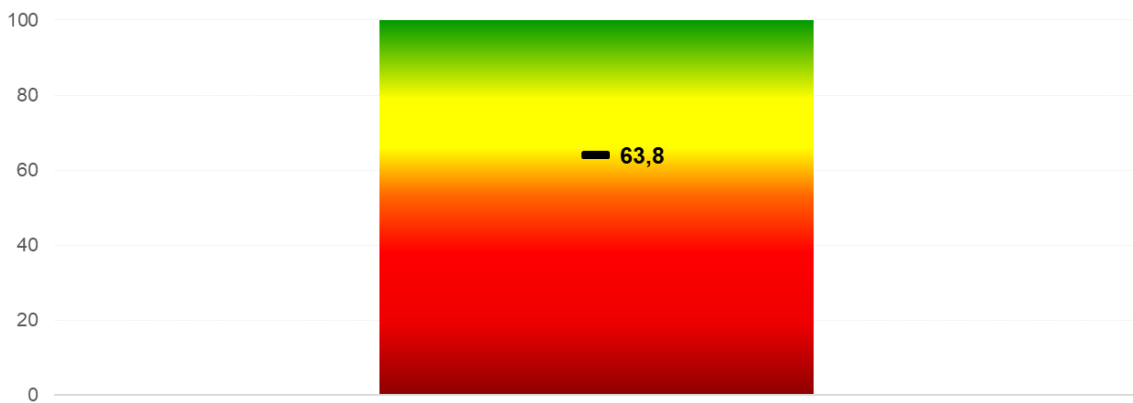
Adicionalmente, con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) se viene desarrollando la Dimensión del Talento Humano en la E.S.E. Hospital San José del Guaviare cuenta con la información actualizada de la plataforma estratégica de la entidad, Reglamento Interno de Trabajo, caracterización de los servidores y de los empleos, así como con los resultados obtenidos en las diferentes mediciones adelantadas en el año 2025.

	TALENTO HUMANO	Código: A-TH-OT-07
		Versión: 3.0
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO (PETH)	Fecha de Aprobación: 28/04/2025
		Página 7 de 39

5. POLÍTICA ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

Así mismo, de acuerdo con MIPG establece la herramienta de autodiagnóstico que permite a las entidades desarrollar un ejercicio de valoración del estado de cada una de las políticas de gestión y desempeño. Siendo un paso fundamental para emprender acciones orientadas a fortalecer el liderazgo y el talento humano, para ella se usa una herramienta denominada Matriz de GETH, que contiene un inventario de variables para dar cumplimiento a los lineamientos de la política, obteniendo la calificación que le permitirá ubicarse en alguno de los tres niveles de madurez identificados (Básico Operativo, Transformación y Consolidación). Al realizar el diligenciamiento a la matriz, se obtiene una calificación de 63,8 sobre 100, ubicándola en el nivel de madurez BÁSICO OPERATIVO, como se evidencia en la siguiente imagen:

Gráfica 1. IDI Política de Gestión Estratégica de Talento Humano



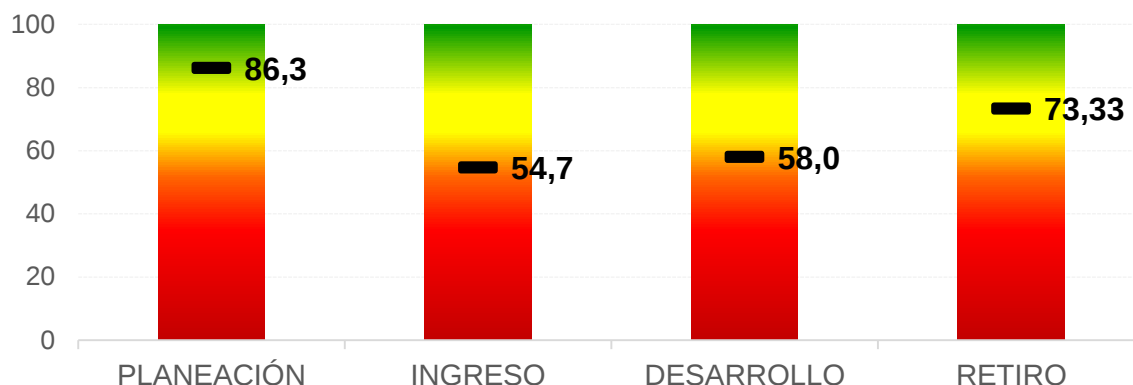
POLÍTICA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

Fuente: Autodiagnóstico PETH, realizada en la vigencia 2024

Adicionalmente, se realizó el análisis por componentes de esta política como se relacionan a continuación:

	TALENTO HUMANO		Código: A-TH-OT-07
			Versión: 3.0
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO (PETH)		Fecha de Aprobación: 28/04/2025
			Página 8 de 39

Gráfica 2. Calificación por componentes PETH



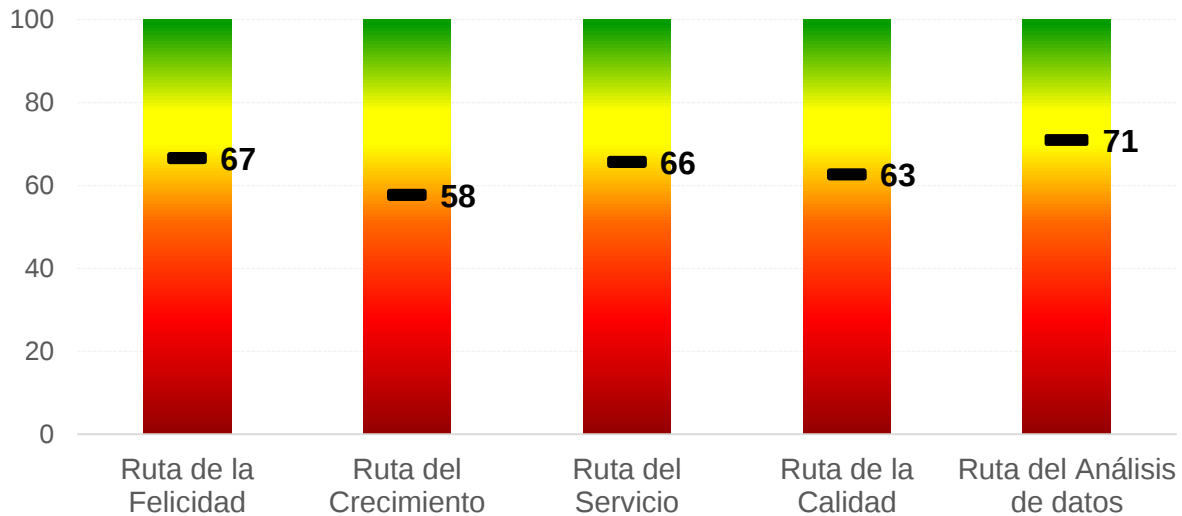
Fuente: Autodiagnóstico PETH, realizada en la vigencia 2024

De la anterior grafica se puede inferir, que se presenta una calificación significativa en el componente de planeación en la que se obtiene el 86,3%, indicando una fortaleza en el conocimiento del entorno normativo y la realización de los planes estratégicos de talento humano para la operatividad de esta política. En cuanto a los componentes de ingreso y desarrollo se observa oportunidades de mejora obteniendo un puntaje de 54,7% y 58% respectivamente. En los que se deben, implementar acciones que fortalezcan la meritocracia, así como el funcionamiento del aplicativo SIGEP. Para finalizar en términos del componente retiro se evidencia una fortaleza en el que se obtuvo un resultado de 73,3% en el que se hace necesario fortalecer la gestión del conocimiento de los funcionarios salientes.

Es de aclarar, que para la implementación de cada componente de la política especificado anteriormente se han definidos rutas de implementación para desarrollar de mejor forma las actividades de gestión propuestas, como se relacionan a continuación:

	TALENTO HUMANO		Código: A-TH-OT-07
			Versión: 3.0
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO (PETH)		Fecha de Aprobación: 28/04/2025
			Página 9 de 39

Gráfica 3. Resultados por Rutas de Valor



De acuerdo, con la gráfica anterior se puede inferir lo siguiente:

- Ruta de la Felicidad:** Esta ruta destaca por un desempeño sólido, con un puntaje general de 67 puntos, lo que refleja un ambiente de trabajo orientado al bienestar. La subruta más fuerte es "generar innovación con pasión" con un 75%, lo cual sugiere que el personal se siente motivado a aportar ideas creativas. Sin embargo, la subruta "mejorar el entorno físico del trabajo" con un 61% representa un área de mejora, ya que optimizar las condiciones laborales podría fortalecer aún más la productividad y la satisfacción de los empleados.
- Ruta del Crecimiento:** Con un puntaje general de 58 puntos, esta ruta es la más débil y requiere atención inmediata. Las subrutas "implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento" y "formación para capacitar servidores que saben lo que hacen" con apenas 50% evidencian falencias en el desarrollo de habilidades y en el reconocimiento del talento. Por otro lado, "implementar un liderazgo basado en valores" indica que, aunque los liderazgos tienen una base ética sólida, es necesario trabajar en aspectos como la capacitación y el fortalecimiento del trabajo colaborativo.
- Ruta del Servicio:** Esta ruta presenta un desempeño equilibrado, con un puntaje general de 66. La subruta "implementar una cultura basada en el

	TALENTO HUMANO	Código: A-TH-OT-07
		Versión: 3.0
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO (PETH)	Fecha de Aprobación: 28/04/2025
		Página 10 de 39

servicio" con un 72% sobresale como una fortaleza, lo que demuestra que existe un enfoque claro hacia la satisfacción del ciudadano. No obstante, la subruta "implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar" sugiere que podría haber una percepción de insuficiencia en los beneficios directos derivados del servicio, requiriendo ajustes en estrategias orientadas al bienestar del personal.

- **Ruta de la Calidad:** Con un puntaje de 63, esta ruta refleja un enfoque moderadamente consistente en hacer las cosas bien. Las subrutas "rutinas de trabajo eficientes" y "cultura de calidad e integridad" obtuvieron el mismo puntaje, mostrando que existe un buen nivel de compromiso hacia la mejora continua. Sin embargo, para avanzar, sería recomendable fortalecer las rutinas y los procesos que aseguren una calidad sostenible en el tiempo.
- **Ruta del Análisis de Datos:** Esta es la ruta más fuerte, con un puntaje general de 71, lo que indica un uso estratégico de los datos para entender mejor al personal y tomar decisiones informadas. La subruta "entender a las personas a través del uso de los datos" refleja que la organización está aprovechando eficientemente las herramientas analíticas. Continuar potenciando esta área permitirá que la organización consolide sus capacidades en la gestión basada en evidencia.

5.1. ANÁLISIS DEL ÍNDICE DE DESEMPEÑO INSTITUCIONAL – FURAG

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión mide el avance de la implementación del modelo a través Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG, que se debe reportar anualmente, que para la vigencia 2023 se obtuvo los siguientes resultados, en lo referente a Talento Humano:

Gráfica 4. Resultados IDI - Dimensión de Talento Humano

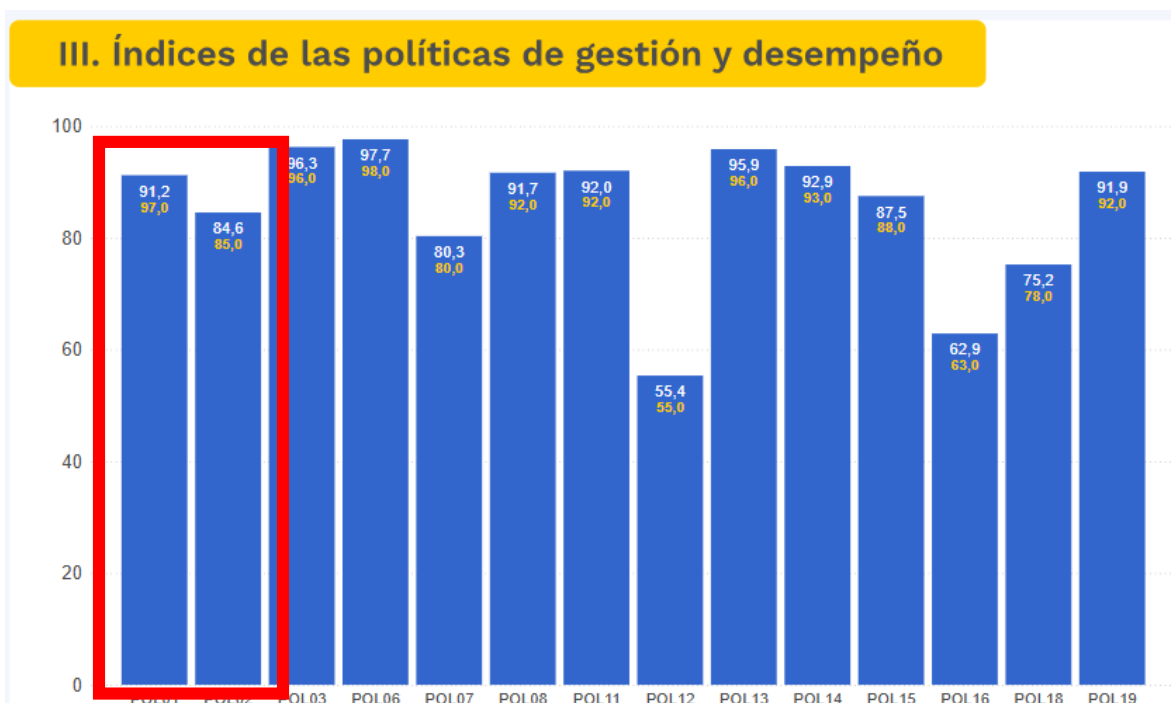
● Puntaje Consultado ● Promedio de Referencia



De los resultados se pueden inferir, que esta dimensión tiene un puntaje de 87,3% que frente al promedio de referencia cuenta con una diferencia del 35,1% siendo positivo para la entidad. Entendiendo, que esta dimensión está compuesta por las

	TALENTO HUMANO		Código: A-TH-OT-07
			Versión: 3.0
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO (PETH)		Fecha de Aprobación: 28/04/2025
			Página 11 de 39

políticas de talento humano e integridad. En las cuales, se presentan sus índices de desempeño y desempeño de las políticas de mención:



De la gráfica anterior, se puede inferir que la política de talento humano cuenta con índice de gestión de 91,2 puntos que en cuanto a los puntajes más altos por estas entidades que es de 97 puntos se evidencia que la entidad cuenta con un comportamiento positivo. En cuanto a la Política de Integridad, se cuenta con un puntaje de 84,6 puntos que frente al puntaje de referencia es positiva estando por debajo 0,4 puntos mostrando un avance positivo en la implementación de la política.

Adicionalmente, se hace una revisión de las recomendaciones emitidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública en el que se identifican el fortalecimiento de actividades de capacitación en competencias laborales, en temas del desarrollo del bienestar social del hospital.

5.2. RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR

Este proceso debe ser constante, con diagnóstico continuo del clima organizacional, políticas de bienestar efectivas y un entorno inclusivo y colaborativo, lo que garantizará la efectividad, calidad en los servicios de salud y el desarrollo

	TALENTO HUMANO	Código: A-TH-OT-07
		Versión: 3.0
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO (PETH)	Fecha de Aprobación: 28/04/2025
		Página 12 de 39

profesional del equipo, consolidando la mejora continua y el cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales.

En el marco del autodiagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano y los resultados obtenidos en la matriz GETH, la E.S.E. Hospital San José del Guaviare ha definido las “Rutas de Creación de Valor” como ejes estratégicos que integran y articulan los diferentes planes de talento humano. Cada ruta representa un enfoque prioritario que busca potenciar las capacidades institucionales, fortalecer el clima organizacional y garantizar una gestión centrada en el bienestar y el servicio. Estas rutas permiten orientar las acciones del Plan Estratégico hacia resultados medibles y sostenibles, asegurando que cada iniciativa esté alineada con la misión y visión institucional.

RUTAS	PLANES RELACIONADOS
<u>Ruta de la Felicidad: La felicidad nos hace productivos.</u> • Entornos físicos • Equilibrio de vida. • Salario emocional. • Innovación con pasión.	• Plan de Bienestar Social e Inventivos. • Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo. • Plan Institucional de Capacitación.
<u>Ruta del Crecimiento: Liderando talento.</u> • Cultura de liderazgo. • Liderazgo de valores. • Servidores que saben lo que hacen.	• Plan de Bienestar Social e Inventivos. • Plan Institucional de Capacitación. • Plan Anual de Vacantes. • Plan de Previsión de Recursos Humanos.
<u>Ruta del Servicio: Al servicio de los ciudadanos.</u> • Cultura que genera logro y bienestar.	• Plan de Bienestar Social e Inventivos. • Plan Institucional de Capacitación.
<u>Ruta de la Calidad: La cultura de hacer las cosas bien.</u> • Hacer siempre las cosas bien. • Cultura de la calidad y la integridad.	• Plan de Bienestar Social e Inventivos. • Plan Institucional de Capacitación. • Plan Anual de Vacantes.
<u>Ruta de Análisis de Datos: Conociendo el Talento.</u> • Entendiendo personas a través del uso de los datos.	• Plan de Bienestar Social e Inventivos. • Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo. • Plan Institucional de Capacitación. • Plan Anual de Vacantes. • Plan de Previsión de Recursos Humanos.

	TALENTO HUMANO	Código: A-TH-OT-07
		Versión: 3.0
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO (PETH)	Fecha de Aprobación: 28/04/2025
		Página 13 de 39

6. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2025

El Plan Estratégico de Gestión Humana en la E.S.E. Hospital San José del Guaviare, se desarrolla a través del ciclo de vida del servidor público: ingreso, desarrollo y retiro, integrando los elementos que conforman la primera dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

La implementación de este plan se enfoca en potencializar las variables con puntuaciones más bajas, obtenidas tanto en el autodiagnóstico de la Matriz GETH, como en las otras mediciones identificadas en el presente Plan, 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 enmarcado en las normas, políticas institucionales y elementos del Plan Nacional de Desarrollo. Para la creación de valor público, la gestión de talento humano en Función Pública se enmarca en las agrupaciones de temáticas denominadas por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, Rutas de Creación de Valor, a través de la implementación de acciones efectivas que se asocian con cada una de las 7 dimensiones, de acuerdo con la siguiente tabla:

D1	Talento Humano
D2	Direccionamiento y Planeación
D3	Gestión con Valores para Resultados
D4	Evaluación de Resultados
D5	Información y Comunicación
D6	Gestión del Conocimiento
D7	Control Interno

F.I. Tabla de Convenciones Dimensiones - MIPG

Por consiguiente, la matriz describe actividades a desarrollar desde el Grupo de Gestión Humana que dan cuenta de la interrelación entre las dimensiones que se desarrollan a través de una o varias Políticas de Gestión y Desempeño Institucional, las cuales se encuentran señaladas en MIPG:

	TALENTO HUMANO		Código: A-TH-OT-07
			Versión: 3.0
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO (PETH)		Fecha de Aprobación: 28/04/2025
			Página 14 de 39

6.1. RUTA DE LA FELICIDAD.

VARIABLE	ACTIVIDADES	CICLO DE VIDA DEL SERVIDOR	DIMENSIONES ASOCIADAS	PROCESO RELACIONADO PETH	BENEFICIARIOS
Entorno Físico	Elaborar e implementar el plan de trabajo del sistema de seguridad y salud en el trabajo conforme a la norma legal vigente	PLANEACIÓN	D2	SGSST	Servidores, contratista pasantes y
	adelantar inspecciones de puesto de trabajo conforme a la norma vigente	DESARROLLO	D2	SGSST	Servidores, contratista pasantes y
	Adelantar inspecciones de Seguridad y Salud en el trabajo en las instalaciones de la entidad con apoyo del COPASST	DESARROLLO	D2	SGSST	Servidores, contratista pasantes y
	Programar y ejecutar un simulacro de evacuación de las instalaciones de la E.S.E Hospital San José según el riesgo	PLANEACIÓN	D2	SGSST	Servidores, contratista pasantes y
	Difundir información o capacitar en sostenibilidad ambiental y disposición final de residuos.	DESARROLLO	D2	PIC	Servidores, contratista pasantes y
Equilibrio de vida	Programar actividades deportivas recreativas y de esparcimiento cultural.	PLANEACIÓN	D2	BIEN SOCIAL - SGSST	Servidores, contratista pasantes y
	Desarrollar actividades que fortalezcan los hábitos y estilos de vida saludable.	PLANEACIÓN	D2	BIENESTAR SOCIAL - SGSST	Servidores, contratista pasantes y
	Realizar seguimientos a las recomendaciones y restricciones médico-laborales derivadas de los resultados de los	DESARROLLO	D2	SGSST	Servidores contratista. y

	TALENTO HUMANO		Código: A-TH-OT-07
			Versión: 3.0
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO (PETH)		Fecha de Aprobación: 28/04/2025
			Página 15 de 39

VARIABLE	ACTIVIDADES	CICLO DE VIDA DEL SERVIDOR	DIMENSIONES ASOCIADAS	PROCESO RELACIONADO PETH	BENEFICIARIOS
	exámenes médicos ocupacionales.				
	Desarrollar implementación de horario flexible	DESARROLLO	D3	BIEN. SOCIAL	Servidores
	Actualizar plan de vacantes que prevea y programe los recursos necesarios para proveer las vacantes mediante concursos.	INGRESO	D2 y D5	VINCULACIÓN	Servidores
Salario Emocional	Ajustar, difundir e implementar estrategias del programa de Salario Emocional	PLANEACIÓN Y DESARROLLO	D2 y D5	BIEN SOCIAL	Servidores
	Generar e implementar el plan de incentivos Anual en reconocimiento a la labor de los servidores de la entidad	PLANEACIÓN	D2 y D3	BIENESTAR SOCIAL	Servidores
Innovación con pasión	Fomentar actividades deportivas recreativas o de salud	DESARROLLO	D2	BIENESTAR SOCIAL	Servidores y contratista.
	Impulsar la política de integridad a través de la socialización del Código de integridad	DESARROLLO	D3 y D5	BIENESTAR SOCIAL	Servidores
	Difundir información o capacitar en temas de innovación e incluirlo en el PIC	DESARROLLO	D2	PIC	Servidores y contratista.
	Continuar con la vinculación de estudiantes o pasantes por la modalidad de Convenio docencia de servicios	INGRESO	D2 y D5	PASANTES	Pasantes
	Analizar semestralmente las razones de retiro.	RETIRO	D2 y D4	RETIRO	Servidores

	TALENTO HUMANO		Código: A-TH-OT-07
			Versión: 3.0
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO (PETH)		Fecha de Aprobación: 28/04/2025
			Página 16 de 39

6.2. RUTA CRECIMIENTO

VARIABLE	ACTIVIDADES	CICLO DE VIDA DEL SERVIDOR	OTRAS DIMENSIONES ASOCIADAS	PROCESO RELACIONADO PETH	BENEFICIARIOS
CULTURA DEL LIDERAZGO	Implementar los mecanismos dispuestos por el equipo de Gestión del Conocimiento para la transferencia de conocimiento	RETIRO	D5 y D6	RETIRO	Servidores
	Diseñar el Plan Institucional conforme a los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación	PLANEACIÓN	D2 y D4	PIC	Servidores
	Aplicar el Sistema Propio de evaluación del desempeño	DESARROLLO	D2 y D4	EDL	Servidores
BIENESTAR DEL TALENTO HUMANO	Diseñar y aplicar la estrategia de inducción para los servidores públicos que se vinculen a la entidad	PLANEACIÓN	D2	PIC	Servidores
	Diseñar y aplicar la estrategia de reinducción a todos los servidores cada vez que se produzca actualización en la información y según requerimientos normativos	PLANEACIÓN	D2 y D4	PIC	Servidores
	Realizar encuestas para identificar las razones por las que los servidores se retiran de la entidad	RETIRO	D4	RETIRO	Servidores
LIDERAZGO EN VALORES	Promover actividades relacionadas con la apropiación del Código de Integridad	DESARROLLO	D3	BIENESTAR SOCIAL	Servidores

	TALENTO HUMANO		Código: A-TH-OT-07
			Versión: 3.0
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO (PETH)		Fecha de Aprobación: 28/04/2025
			Página 17 de 39

VARIABLE	ACTIVIDADES	CICLO DE VIDA DEL SERVIDOR	OTRAS DIMENSIONES ASOCIADAS	PROCESO RELACIONADO PETH	BENEFICIARIOS
SERVIDORES QUE SABEN LO QUE HACEN	Mantener actualizada la matriz de caracterización de los servidores de la E.S.E. Hospital San José del Guaviare (Plan de cargos)	DESARROLLO	D4	VINCULACIÓN	Servidores
	Implementar actividades que brinden herramientas en el nuevo ciclo de pre-pensionados.	DESARROLLO	D2	PIC	Servidores
	Suministrar los insumos para el proceso de evaluación de los gerentes públicos mediante acuerdos de gestión.	DESARROLLO	D2	EDL	Servidores
	Difundir información o gestionar capacitación a los servidores en temáticas relacionadas con:	DESARROLLO	D2	PIC	Servidores
	Implementar las herramientas diseñadas por el equipo de Gestión del Conocimiento para lograr la transferencia del conocimiento de los servidores que se retiran.	RETIRO	D2 y D6	RETIRO	Servidores

	TALENTO HUMANO		Código: A-TH-OT-07
			Versión: 3.0
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO (PETH)		Fecha de Aprobación: 28/04/2025
			Página 18 de 39

6.3. RUTA DEL SERVICIO Y LA CALIDAD.

VARIABLE	ACTIVIDADES	CICLO DE VIDA DEL SERVIDOR	OTRAS DIMENSIONES ASOCIADAS	PROCESO RELACIONADO PETH	BENEFICIARIOS
Cultura basada en el servicio	Aplicar las herramientas para gestionar el conocimiento, así como capacitar a los servidores en temas de servicio al ciudadano.	DESARROLLO	D2, D5 Y D7	PIC	Servidores
La cultura de Hacer siempre las cosas bien	Gestionar la dotación de vestido y calzado de labor en la entidad.	DESARROLLO	D2	BIEN. SOCIAL - SGSST	Servidores
	Administrar la nómina y llevar los registros estadísticos correspondientes.	DESARROLLO	D2	NOMINA	Servidores
	Actualizar el manual de funciones y competencias laborales conforme con las necesidades de la Entidad.	DESARROLLO	D2, D3 Y D7	TALENTO HUMANO	Servidores
	Coordinar las actividades pertinentes para que los servidores de la Entidad presenten la Declaración de Bienes y Rentas y hacer el respectivo seguimiento.	DESARROLLO	D4	VINCULACIÓN Y PERMANENCIA	Servidores
	Enviar oportunamente las solicitudes de inscripción o de actualización en carrera administrativa a la CNSC.	INGRESO	D2 Y D7	VINCULACIÓN	Servidores

	TALENTO HUMANO	Código: A-TH-OT-07
		Versión: 3.0
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO (PETH)	Fecha de Aprobación: 28/04/2025
		Página 19 de 39

	Establecer e implementar las directrices para el proceso de empalme al interior de la Entidad respecto a los gerentes de Función Pública.	RETIRO	D2	RETIRO	Servidores
--	---	--------	----	--------	------------

6.4. RUTA ANALISIS DEL DATO

VARIABLE	ACTIVIDADES	CICLO DE VIDA DEL SERVIDOR	OTRAS DIMENSIONES ASOCIADAS	PROCESO RELACIONADO PETH	BENEFICIARIOS
Entendiendo o personas a través del uso de los datos	Gestionar la información en el SIGEP respecto a lo correspondiente de Talento Humano	DESARROLLO	D2	SIGEP	Servidores
	Administrar la información relacionada con la historia laboral de cada servidor.	DESARROLLO	D5	VINCULACIÓN Y PERMANENCIA	Servidores
	Consolidar las Estadísticas de la información de la Gestión Estratégica de Gestión Humana.	DESARROLLO	D5	TALENTO HUMANO	Servidores y contratistas

7. PLANES Y PROGRAMAS DE TALENTO HUMANO 2024

De acuerdo con la Dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, adoptado mediante el Decreto 1499 de 2017, el compromiso del área de Talento Humano es un eje estratégico para el fortalecimiento institucional y la creación de valor público. En este sentido, corresponde al área de Talento Humano de la E.S.E. Hospital San José del Guaviare, diseñar, implementar y evaluar planes y programas que fortalezcan las competencias, el desempeño y el bienestar de los servidores públicos, con el propósito de garantizar el cumplimiento de los objetivos misionales y de la planeación estratégica de la Entidad.

	TALENTO HUMANO	Código: A-TH-OT-07
		Versión: 3.0
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO (PETH)	Fecha de Aprobación: 28/04/2025
		Página 20 de 39

En concordancia con lo anterior, los planes se desarrollarán de la siguiente manera

7.1. PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS 2025

En el marco de la Dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y conforme a lo dispuesto en la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015, la E.S.E. Hospital San José del Guaviare ha diseñado e implementado de manera estratégica el Plan de Bienestar Social e Incentivos 2025, con el propósito de contribuir al desarrollo integral y al desempeño óptimo de la Entidad.

El bienestar integral de los servidores públicos y colaboradores se reconoce como un factor determinante para garantizar la eficiencia organizacional, particularmente en el ámbito hospitalario, donde las condiciones laborales son altamente demandantes. Por ello, se orientan acciones encaminadas a mantener un adecuado equilibrio entre la vida personal, familiar y laboral, fomentando la motivación, la productividad y el compromiso institucional, lo que redundará en el cumplimiento de los objetivos misionales y en la mejora continua de la atención en salud.

El plan contempla el diseño, ejecución y promoción de iniciativas y estrategias de bienestar laboral fundamentadas en la motivación, el reconocimiento al buen desempeño, la promoción de la identidad institucional y la vocación de servicio público. Estas se materializan mediante espacios de esparcimiento, integración y formación, que fortalecen tanto el desarrollo profesional como personal de los servidores públicos.

Para garantizar la efectividad de estas acciones, las actividades se desarrollarán de manera presencial, de acuerdo con las necesidades institucionales y en observancia de la normatividad vigente en materia de autocuidado, salud y seguridad en el trabajo, asegurando el bienestar de todos los servidores de la E.S.E.

7.1.1. Objetivo General:

Promover el bienestar y la motivación laboral con la ejecución del Plan de Bienestar Social e Incentivos, fortaleciendo la calidad de vida de los colaboradores y fomentando su compromiso con los objetivos institucionales.

7.1.2. Objetivo Específicos:

	TALENTO HUMANO	Código: A-TH-OT-07
		Versión: 3.0
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO (PETH)	Fecha de Aprobación: 28/04/2025
		Página 21 de 39

1. Fortalecer la identificación de los colaboradores con su rol y misión en el servicio, promoviendo el desarrollo y la motivación personal y profesional a través de actividades que favorezcan el autoconocimiento, el sentido de pertenencia y la vocación de servicio y el compromiso dentro del ámbito público.
2. Fomentar un entorno laboral saludable y sostenible que permita a los colaboradores gestionar de manera efectiva las demandas emocionales y sociales del trabajo, promoviendo un equilibrio entre la vida profesional y personal a través de la implementación de programas de apoyo y concientización para mejorar su bienestar y contribuir al cumplimiento de los objetivos institucionales.
3. Desarrollar prácticas inclusivas que promuevan la igualdad de oportunidades, el respeto por las diferencias culturales, de género, de orientación sexual, entre otras, garantizando un entorno laboral diverso y respetuoso para todos los colaboradores.
4. Facilitar la adaptación de los colaboradores a las nuevas tecnologías mediante la capacitación continua en herramientas digitales, con el fin de optimizar la eficiencia y modernizar los procesos administrativos, mejorando así el servicio público y la calidad de vida laboral.

7.1.3. Metodología:

Para dar cumplimiento, al objetivo general y los objetivos específicos se desarrollarán actividades de manera y presencial cuando se requiera y teniendo en cuenta, los ejes temáticos establecidos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión “MIPG”

- **Eje1: EQUILIBRIO PSICOSOCIAL:** Adaptación laboral y emocional ante cambios y desafíos.
- **Calidad de Vida Laboral:** Se desarrollarán actividades conmemorativas y de integración, tales como celebraciones institucionales (Día del Servidor Público, Día de las Profesiones, Día de la Enfermería, Día del Médico, Día de la Secretario y Aux Administrativo, Novenas Navideñas y Cierre de Gestión, Felicitar a los Servidores Públicos el día de sus cumpleaños, Reconocimiento como iguales, pero distintos para vivir en sana convivencia según acta de comité de bienestar social e incentivos #02 (Aniversario E.S.E. Hospital San José del Guaviare) y Feria de emprendimientos). Estas acciones se implementarán bajo un cronograma planeado y ejecutado, promoviendo el bienestar emocional y el clima organizacional positivo.

	TALENTO HUMANO	Código: A-TH-OT-07
		Versión: 3.0
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO (PETH)	Fecha de Aprobación: 28/04/2025
		Página 22 de 39

- **Salario Emocional:** Se diseñará un Manual de Salario Emocional, con medidas no económicas orientadas a satisfacer necesidades emocionales, incluyendo estrategias como trabajo en casa, horario flexible, programas de reconocimiento como “Los 1000 Puntos” (día de cumpleaños, puente festivo, incentivo al cumplimiento, “Mi familia y yo”).
- **Programa Servimos:** Implementación de la estrategia nacional “Servimos”, promovida por la Función Pública, mediante la cual se generarán alianzas interinstitucionales públicas y privadas para el acceso a bienes y servicios orientados a los servidores públicos. El resultado se consolidará en un informe técnico con componentes en educación, salud y bienestar, turismo, recreación, cultura y seguros.
- **Equilibrio entre la Vida Personal, Familiar y Laboral:** Se promoverán actividades como el Día del niño, joven y familia, Reconocimiento como iguales, pero distintos para vivir en sana convivencia según acta de comité de bienestar social e incentivos #02 (Día de la Mujer), Día del Hombre, Día de la mascota, con el fin de fomentar el equilibrio entre las dimensiones personales y laborales de los colaboradores. Las actividades serán planificadas y ejecutadas conforme a cronogramas establecidos.
- **Desvinculación Asistida (Pre - pensionados):**

Se realizarán conversatorios sobre el proceso de Desvinculación Asistida, dirigidos a los servidores públicos que cumplen con las condiciones para su aplicación, incluyendo aquellos que ya reúnen el tiempo de servicio y la edad requerida para acceder a la pensión, el personal vinculado mediante nombramiento provisional, en atención al inicio de la planeación para los posibles concursos de mérito ante la CNSC, así como quienes se encuentran a menos de tres (3) años de cumplir con dichas condiciones

- **EJE 2: SALUD MENTAL:** Acciones para el bienestar emocional y físico de los servidores.
- **Higiene Mental y Prevención de Nuevos Riesgos a la Salud:** Se desarrollarán talleres, charlas y/o materiales gráficos sobre el manejo del Síndrome de Burnout, Manejo de las emociones, Manejo de Ansiedad, Manejo de Estrés, Comunicación e Integración. Estas acciones se realizarán en articulación con entidades del sistema de salud (EPS), Administradoras de Riesgos Laborales (ARL) y profesionales de apoyo en Psicología, consolidando un informe de resultados institucionales e intercambio de información interinstitucional.

	TALENTO HUMANO	Código: A-TH-OT-07
		Versión: 3.0
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO (PETH)	Fecha de Aprobación: 28/04/2025
		Página 23 de 39

- **Recreación Ambiental y Cultura del Deporte:** Con el objetivo de fomentar estilos de vida saludables y cohesión de equipos, se ejecutarán Caminatas Ecológicas, Torneo futbol, rana, voleibol, tejo, ping pon, entre otras, Jornadas de actividad física – aeróbica, Capacitaciones en artes y/o artesanías u otras modalidades que involucren la creatividad y Promover planes para la adquisición de vivienda por medio de una feria de servicio. Las actividades estarán organizadas bajo un cronograma gestionado en alianza con entidades educativas, cajas de compensación familiar y otras organizaciones de apoyo.

- **EJE 3: DIVERSIDAD E INCLUSIÓN:**

- **Prevención, Atención y Medidas de Protección:** Se desarrollarán talleres, charlas y/o piezas graficas dirigidos a la prevención, atención y medidas de protección de todas las formas de violencias contra las mujeres y basadas en género y/o cualquier otro tipo de discriminación por razón de raza, etnia, religión, discapacidad u otra razón. El propósito es fomentar un entorno laboral seguro, equitativo, respetuoso de la diversidad y orientado a la mejora continua del ambiente institucional.

- **EJE 4: TRANSFORMACIÓN DIGITAL:**

- En el marco del eje Transformación Digital, el Plan de Bienestar Social e Incentivos de la E.S.E. Hospital San José del Guaviare ha establecido como meta la realización de capacitaciones dirigidas a los servidores públicos y colaboradores de la institución. Estas actividades tienen como propósito fortalecer las competencias necesarias para enfrentar los desafíos del entorno digital, mejorando la eficiencia en los procesos institucionales y promoviendo una cultura organizacional adaptada a las nuevas tecnologías.

Este eje comprende tres componentes fundamentales:

- Desarrollo de competencias digitales.
- Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos.
- Ética en el contexto digital y de manejo de datos.

Las capacitaciones serán implementadas de forma articulada con el Plan Institucional de Capacitación (PIC), dado que comparten este eje temático en este caso en el PIC se encuentra denominado como “Transformación Digital y

	TALENTO HUMANO	Código: A-TH-OT-07
		Versión: 3.0
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO (PETH)	Fecha de Aprobación: 28/04/2025
		Página 24 de 39

Cibercultura”. Esta coordinación garantiza un enfoque integral en el desarrollo del talento humano, permitiendo que el personal se capacite no solo en habilidades técnicas digitales, sino también en el uso responsable y ético de la información en el entorno digital.

• **EJE 5: IDENTIDAD Y VOCACIÓN POR EL SERVICIO PÚBLICO:**

- **Orientación a la Cultura Institucional:** Se ejecutarán capacitaciones dirigidas a servidores públicos y líderes de área, enfocadas en conocimientos básicos institucionales, con el fin de facilitar su integración segura y eficiente a los espacios laborales.
- **Sentido de Pertenencia y Vocación:** Se establecerán criterios institucionales para el reconocimiento del mejor colaborador, fundamentados en los principios del Código de Integridad y Buen Gobierno. Las acciones estarán orientadas al fortalecimiento de los valores corporativos de honestidad, compromiso, respeto, justicia, diligencia, confidencialidad, trabajo en equipo, puntualidad, humanización e Innovación.
- **Estímulos e Incentivos:** Se diseñará una metodología objetiva para la identificación y reconocimiento de los mejores servidores públicos, así como de los equipos de trabajo con mayor rendimiento institucional. Estos procesos de incentivo buscarán promover la excelencia, la motivación y el desarrollo profesional.

Este Plan de Bienestar Social e Incentivos constituye un instrumento estratégico para el fortalecimiento del capital humano, alineado con los objetivos institucionales de la E.S.E. Hospital San José del Guaviare, el mejoramiento del ambiente laboral y la promoción de una cultura organizacional basada en los valores corporativos establecidos dentro del Código de Integridad y Buen Gobierno.

Link acceso a actividades del Plan de bienestar social e incentivos:
<https://esehospitalguaviare.gov.co/resources/archivos/excel/Plan%20de%20Bienestar%20e%20Incentivos%202025.xlsx>

	TALENTO HUMANO	Código: A-TH-OT-07
		Versión: 3.0
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO (PETH)	Fecha de Aprobación: 28/04/2025
		Página 25 de 39

7.2. PLAN DE VACANTES

El presente Plan Anual de Vacantes 2025, de la E.S.E. Hospital San José del Guaviare, tiene como propósito garantizar la oportuna provisión de cargos y la adecuada gestión del talento humano, en coherencia con los objetivos estratégicos institucionales y el marco normativo vigente. Este plan se fundamenta en el análisis detallado de la planta de personal, identificando vacantes definitivas, y temporales, así como las necesidades de fortalecimiento en los diferentes niveles jerárquicos. De esta manera, se busca optimizar la planificación y asignación de los recursos humanos, asegurando que la entidad cuente con el personal idóneo y suficiente para la prestación de un servicio de salud oportuno, seguro y de calidad a los grupos de valor que demandan nuestros servicios de salud.

NIVEL JERARQUICO	No CARGOS	PESO PORCENTUAL
DIRECTIVO	8	5%
ASESOR	0	0%
PROFESIONAL	50	34%
TECNICO	11	8%
ASISTENCIAL	78	53%
TOTAL	147	100%
Fuente: Propia del área de Talento Humano. Corte diciembre 2024		

7.2.1. Objetivo General

Optimizar la planificación del talento humano mediante la ejecución del Plan Anual de Vacantes para garantizar la oportuna provisión de cargos, asegurando que la entidad cuente con el personal necesario para cumplir sus objetivos estratégicos.

7.2.2. Objetivos Específicos

1. Identificar y clasificar las vacantes existentes en la planta de personal según su naturaleza y modalidad de provisión, priorizando aquellas críticas para la operación institucional.
2. Establecer un cronograma de provisión de cargos que permita garantizar la continuidad y eficiencia en la prestación de los servicios de salud.
3. Promover la meritocracia y la transparencia en los procesos de selección, de acuerdo con la normatividad vigente y los principios de igualdad de oportunidades.

	TALENTO HUMANO	Código: A-TH-OT-07
		Versión: 3.0
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO (PETH)	Fecha de Aprobación: 28/04/2025
		Página 26 de 39

4. Integrar la planificación del talento humano con el Plan Estratégico Institucional, asegurando la alineación entre las necesidades operativas y las metas organizacionales.
5. Fortalecer la capacidad de respuesta institucional mediante la cobertura oportuna de vacantes, especialmente en áreas misionales y críticas.

7.2.3. Desarrollo de las Actividades del Plan Anual De Vacantes – E.S.E. Hospital San José Del Guaviare

- **Formulación del componente metodológico del Plan de Vacantes:** Se elaborará un documento estratégico que defina la metodología, criterios y parámetros para la identificación, clasificación y priorización de las vacantes, garantizando que el proceso esté alineado con el Plan Estratégico Institucional, el marco normativo vigente y las necesidades operativas de la entidad. Este documento servirá como guía técnica para la planeación, ejecución y seguimiento del plan, facilitando la toma de decisiones basadas en evidencia.
- **Inventario actualizado de empleos vacantes:** Se realizará una revisión exhaustiva de la planta de personal para identificar y registrar los cargos vacantes, tanto definitivos como temporales, en todas las áreas del hospital. El resultado se consignará en una matriz actualizada que contenga la relación de vacantes definitivas, lo que permitirá contar con información clara y precisa para priorizar su provisión y planificar la oferta de empleos.
- **Análisis de causas de las vacantes definitivas y proyección de posibles vacantes:** Se desarrollará un estudio que identifique las razones por las cuales se generan vacantes definitivas en la entidad (retiros, renunciaciones, pensiones, fallecimientos, etc.), con especial énfasis en el análisis de los casos de pre-pensionados que podrían generar nuevas vacantes en el corto y mediano plazo. El producto será un informe detallado con las causas detectadas y un listado proyectado de posibles vacantes, lo que permitirá anticipar las acciones de provisión.
- **Informe sobre el proceso de reporte de la Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC):** En coordinación con la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC), se elaborará un informe técnico que documente el estado y avance del proceso de reporte de las vacantes a la OPEC. Este documento servirá como respaldo institucional ante entes de control y como base para garantizar la transparencia y cumplimiento de los requisitos legales en los procesos de selección.
- **Presentación, socialización y aprobación del Plan de Vacantes ante el CIGD:** El plan será sometido a consideración del Comité Institucional de Gestión y Desempeño (CIGD), donde se presentarán los resultados del

	TALENTO HUMANO	Código: A-TH-OT-07
		Versión: 3.0
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO (PETH)	Fecha de Aprobación: 28/04/2025
		Página 27 de 39

diagnóstico, las necesidades identificadas y la propuesta de cronograma de provisión. Una vez socializado y aprobado, se levantará el acta correspondiente, asegurando la adopción formal del plan.

- **Informe de ejecución del Plan de Vacantes:** Se elaborará un informe de seguimiento y evaluación sobre la implementación del plan, el cual será presentado al CIGD. Este documento incluirá el avance en la provisión de vacantes, el cumplimiento del cronograma, los resultados alcanzados y las recomendaciones para mejorar los procesos en futuras vigencias.

7.2.4. Conclusión

El Plan Anual de Vacantes 2025 constituye una herramienta estratégica para la gestión eficiente del talento humano en la E.S.E. Hospital San José del Guaviare. Su ejecución permitirá anticipar necesidades, reducir riesgos asociados a la falta de personal, mejorar la continuidad del servicio y consolidar un equipo humano calificado, comprometido y suficiente para cumplir con la misión institucional. La adecuada implementación de este plan contribuirá directamente al fortalecimiento de la calidad en la atención en salud y a la satisfacción de las necesidades de la población, garantizando que la institución mantenga su capacidad operativa y competitiva en el sector público de salud.

Link de las actividades del plan de vacantes:

<https://esehospitalquaviare.gov.co/resources/archivos/excel/Plan%20de%20Vacantes%202025.xlsx>

7.3. PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS

El Plan de Previsión de Recursos Humanos 2025 de la E.S.E. Hospital San José del Guaviare es una herramienta estratégica para garantizar la disponibilidad, distribución y proyección del personal, asegurando la continuidad y calidad en la prestación de los servicios de salud. Su propósito es anticipar las demandas de talento humano, optimizar su asignación y cumplir con los estándares institucionales, en concordancia con el presupuesto. Asimismo, promueve la inclusión, la equidad y la transparencia en los procesos de actualización de la planta de cargos.

	TALENTO HUMANO	Código: A-TH-OT-07
		Versión: 3.0
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO (PETH)	Fecha de Aprobación: 28/04/2025
		Página 28 de 39

7.3.1. Objetivos General:

Implementar estrategias de previsión de empleos que permitan anticipar necesidades de la planta, garantizando la continuidad y normal funcionamiento institucional.

7.3.2. Objetivo G Específicos:

Analizar la disponibilidad actual del personal de la E.S.E. Hospital San José del Guaviare, identificando cantidad, distribución por áreas, competencias y situaciones particulares (licencias, ausencias u otras novedades) que puedan afectar la prestación de los servicios.

Evaluar integralmente las necesidades de talento humano, considerando las demandas actuales y las proyecciones futuras derivadas del crecimiento poblacional, la dinámica de la demanda en salud y los cambios en la oferta de servicios de la Entidad.

Diseñar una programación estratégica para atender las necesidades identificadas, que contemple acciones de vinculación, capacitación y reubicación interna del personal, acompañada de un cronograma de implementación que garantice oportunidad y eficiencia en la gestión del recurso humano.

7.3.3. Desarrollo Del Plan De Previsión De Recursos Humanos

- **Formulación del componente metodológico:** Elaboración de un documento estratégico en Excel que define la metodología, criterios y parámetros técnicos para la identificación, evaluación y proyección de necesidades de personal, alineado con el Plan Estratégico Institucional y la normatividad vigente.
- **Análisis de disponibilidad del personal:** Realización de un estudio detallado que identifique la distribución del recurso humano por dependencia, así como el registro de ingresos y retiros según tipo de vinculación. Este análisis permitirá detectar áreas críticas y generar acciones de mejora en la gestión de personal.
- **Determinación de la cantidad óptima de personal:** Elaboración de un diagnóstico integral que combine indicadores cuantitativos (carga laboral, número de usuarios atendidos, tiempos de respuesta) y cualitativos (competencias, desempeño, perfiles), en coherencia con la demanda actual y proyectada, garantizando que la cobertura de personal cumpla con estándares de calidad y presupuesto disponible.

	TALENTO HUMANO		Código: A-TH-OT-07
			Versión: 3.0
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO (PETH)		Fecha de Aprobación: 28/04/2025
			Página 29 de 39

- **Actualización del manual de vinculación:** Revisión y ajuste del manual institucional para promover el ingreso de personas con discapacidad, estableciendo lineamientos claros y procedimientos inclusivos que fortalezcan la diversidad y equidad en el talento humano.
- **Actualización del plan de cargos:** Elaboración de una matriz actualizada con el plan de cargos que contemple vacantes temporales, definitivas y encargos, de manera que se mantenga un registro vigente y preciso que facilite la toma de decisiones.
- **Aprobación institucional del plan:** Presentación del Plan de Previsión de Recursos Humanos ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño (CIGD) para su análisis, socialización y aprobación, formalizando su adopción mediante acta correspondiente.
- **Seguimiento semestral:** Elaboración de dos informes semestrales que evalúen el avance en la ejecución del plan, midan el cumplimiento de metas y detallen acciones correctivas o preventivas necesarias.
- **Informe de cierre y evaluación:** Presentación de un informe final ante el CIGD que documente los resultados alcanzados, el nivel de cumplimiento y las oportunidades de mejora para el siguiente periodo de planeación.

7.3.4. Conclusión

La implementación del Plan de Previsión de Recursos Humanos 2025 permitirá a la E.S.E. Hospital San José del Guaviare garantizar la disponibilidad y distribución óptima del talento humano, anticipando las necesidades operativas y fortaleciendo la calidad de los servicios de salud. Mediante un diagnóstico riguroso, un enfoque inclusivo y un seguimiento permanente, la Entidad asegurará que su recurso humano se mantenga alineado con los retos institucionales y las exigencias del sistema de salud, aportando a la sostenibilidad financiera, la eficiencia en la gestión y la competitividad organizacional.

Link de las actividades del plan de previsión de recursos humanos:

<https://esehospitalguaviare.gov.co/resources/archivos/excel/Plan%20de%20Previsi%C3%B3n%20de%20Recursos%20Humanos%202025.xlsx>

7.4. PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO:

El Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) de la E.S.E. Hospital San José del Guaviare para la vigencia 2025 constituye un instrumento estratégico

	TALENTO HUMANO	Código: A-TH-OT-07
		Versión: 3.0
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO (PETH)	Fecha de Aprobación: 28/04/2025
		Página 30 de 39

integral, orientado a consolidar un entorno laboral seguro, saludable y en estricto cumplimiento de la normativa vigente.

La planeación se estructura bajo la metodología del ciclo PHVA (Planear–Hacer–Verificar–Actuar), garantizando la articulación de acciones sistemáticas y medibles que favorezcan la cultura de la prevención, la gestión del riesgo y el aseguramiento de la calidad. La implementación de las actividades definidas busca reducir incidentes y enfermedades laborales, salvaguardar la integridad del talento humano y, en consecuencia, optimizar la eficiencia organizacional y la calidad en la prestación de los servicios de salud.

7.4.1. Objetivo General:

Implementar y consolidar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en la Entidad, mediante el diseño y ejecución de estrategias orientadas al cumplimiento de los estándares mínimos establecidos en la normativa vigente (Decreto 1072 de 2015 y Resolución 0312 de 2019), con el propósito de prevenir y reducir accidentes de trabajo, enfermedades laborales y ausentismo, garantizando el bienestar integral de servidores públicos, contratistas y estudiantes en práctica, así como la eficiencia institucional.

Garantizar un entorno laboral seguro basado en el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, priorizando la prevención de riesgos laborales y la promoción de la salud física y mental de los servidores públicos

7.4.2. Objetivos Específicos:

- Cumplir con la normatividad vigente en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo, asegurando el avance progresivo y verificable del plan anual del SG-SST de acuerdo con los estándares mínimos.
- Identificar, evaluar y controlar los factores de riesgo prioritarios presentes en los ambientes laborales, implementando acciones de prevención, intervención y monitoreo permanente.
- Desarrollar programas de promoción de la salud y prevención de riesgos enfocados en actividad física, alimentación saludable, equilibrio vida–trabajo, salario emocional, liderazgo con valores, bienestar psicosocial y ergonomía-biomecánica.
- Fomentar la cultura del autocuidado y la corresponsabilidad, generando conciencia sobre los riesgos asociados a la inobservancia de hábitos de vida saludables y fortaleciendo la participación activa de los servidores públicos en la gestión de su salud y seguridad.

	TALENTO HUMANO	Código: A-TH-OT-07
		Versión: 3.0
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO (PETH)	Fecha de Aprobación: 28/04/2025
		Página 31 de 39

- Reducir el ausentismo laboral y los impactos negativos derivados de accidentes de trabajo y enfermedades laborales, contribuyendo al mejoramiento de la productividad y a la prestación eficiente de los servicios institucionales.
- Fortalecer el compromiso organizacional y el clima laboral, promoviendo entornos seguros, saludables y orientados al bienestar integral del talento humano.

7.4.3. DESARROLLO

- **Mantener el orden en las áreas asistenciales y administrativas:** Socializar el programa institucional de orden y aseo al 50% de los empleados y contratistas mediante charlas en el auditorio y/o en las áreas de trabajo, con el fin de reducir incidentes relacionados con caídas, tropiezos y desorden.
- **Divulgar la información del SG-SST al COPASST:** Presentar el plan de trabajo anual, las inspecciones programadas y la política de seguridad y salud en el trabajo al Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo, fortaleciendo la comunicación y el compromiso institucional con la prevención.
- **Prevenir el acoso laboral y sexual:** Desarrollar capacitaciones dirigidas a todo el personal sobre la Ley 1010 de 2006, protocolos internos y canales de denuncia, promoviendo un ambiente laboral sano, respetuoso y libre de cualquier tipo de violencia.
- **Fortalecer las pausas activas en el personal:** Implementar pausas activas en jornadas laborales mediante sesiones guiadas en áreas estratégicas, con el objetivo de reducir la fatiga, prevenir trastornos musculoesqueléticos y mejorar el bienestar físico y mental.
- **Capacitar en primeros auxilios al personal:** Ejecutar jornadas de formación en primeros auxilios dirigidas a brigadistas y personal estratégico, para garantizar una respuesta oportuna y eficaz ante emergencias o incidentes.
- **Actualizar el plan de emergencias institucional:** Realizar revisión y actualización del plan de emergencias, incluyendo la señalización, rutas de evacuación y roles del personal, con el propósito de optimizar la capacidad de reacción ante situaciones críticas.

7.4.4. Conclusión

La Entidad implementa el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) como estrategia clave para garantizar entornos laborales seguros y

	TALENTO HUMANO	Código: A-TH-OT-07
		Versión: 3.0
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO (PETH)	Fecha de Aprobación: 28/04/2025
		Página 32 de 39

saludables, cumpliendo la normativa vigente. Este plan promueve la prevención de riesgos, el autocuidado y hábitos de vida saludable, protegiendo la integridad del talento humano y fortaleciendo la eficiencia institucional y la calidad del servicio público.

Link acceso a actividades del Plan SG-SST 2025:

<https://esehospitalguaviare.gov.co/resources/archivos/excel/Plan%20de%20Seguridad%20y%20Salud%20en%20el%20Trabajo%20SG-SST%202025.xlsx>

7.5. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

El Plan Institucional de Capacitación de la E.S.E. Hospital San José del Guaviare constituye una herramienta estratégica para el fortalecimiento continuo del talento humano, orientada a potenciar las competencias individuales y colectivas de los servidores y colaboradores. A través de acciones formativas integrales, este plan busca mejorar el desempeño laboral, garantizar la prestación de servicios con altos estándares de calidad y responder de manera efectiva a las necesidades de la comunidad.

7.5.1. Objetivo General

Fortalecer y desarrollar las competencias laborales y comportamentales de los servidores públicos de la Entidad, a través de capacitaciones internas y externas con el fin de consolidar los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos, en beneficio de los resultados institucionales, en pro de asegurar la prestación de servicios de Salud con excelente calidad.

7.5.2. Objetivos Específicos:

- Fortalecer las competencias técnicas y digitales del personal de la ESE Hospital San José del Guaviare, promoviendo una cultura colectiva de respeto por los derechos humanos, igualdad de género e inclusión, para garantizar un desempeño laboral eficaz, sostenible y amigable con el medio ambiente para una atención integral y de calidad a los usuarios.
- Fomentar las competencias actitudinales del personal basados en los principios éticos y de probidad de la institución, en pro de afianzar la transparencia y la confianza en la gestión pública entre los servidores y el usuario.

	TALENTO HUMANO	Código: A-TH-OT-07
		Versión: 3.0
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO (PETH)	Fecha de Aprobación: 28/04/2025
		Página 33 de 39

- Impulsar las competencias del personal mediante programas de capacitación en procedimientos, criterios de evaluación y técnicas de presentación, asegurando su participación activa y valiosa contribución en los procesos de selección.
- En concordancia con su objetivo general, el plan contempla el desarrollo de competencias técnicas, digitales y actitudinales, así como el fortalecimiento de principios éticos y de probidad, fomentando una cultura institucional basada en el respeto por los derechos humanos, la igualdad de género, la inclusión y la sostenibilidad ambiental. Asimismo, promueve la capacitación en procedimientos, criterios de evaluación y técnicas de presentación, con el propósito de asegurar la participación activa y la contribución efectiva del personal en los diferentes procesos de gestión y selección. De esta manera, el Hospital reafirma su compromiso con el desarrollo integral de su equipo humano y con la mejora continua en la atención a sus usuarios.

En el marco del Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2025, la E.S.E. Hospital San José del Guaviare ha definido una serie de actividades de formación, actualización y fortalecimiento de competencias, organizadas en seis ejes temáticos estratégicos. Estas acciones están orientadas a fortalecer las capacidades técnicas, actitudinales y digitales de los servidores públicos y contratistas, promoviendo una gestión institucional eficiente, transparente e incluyente, en beneficio de la comunidad usuaria.

- **Eje Paz Total, Memoria y Derechos Humanos**, se desarrollarán actividades enfocadas en promover los servicios básicos como la salud, educación y vivienda; fortalecer la comunicación interpersonal; y fomentar el respeto por la diversidad. Para ello, se realizarán charlas, talleres y/o diplomados que garanticen el conocimiento, la apropiación y la aplicación de estos principios en el quehacer institucional.
- **Eje Territorio, Vida y Ambiente**, se trabajará en el desarrollo de competencias relacionadas con energías limpias y conflictos socioambientales, el incremento sustancial de la productividad y la comunicación asertiva y no violenta. Estas temáticas se abordarán mediante espacios de formación que fortalezcan la responsabilidad ambiental y la sostenibilidad en la prestación del servicio.
- **Eje Mujeres, Inclusión y Diversidad**, se impulsarán procesos de capacitación orientados a prevenir y reducir la discriminación por género, raza, etnia, discapacidad, ciclo de vida e identidades diversas; promover rutas de empleabilidad para las personas con discapacidad; y afianzar el respeto por la diversidad. Las actividades incluirán charlas, talleres y/o diplomados con un enfoque incluyente y de igualdad de oportunidades.

	TALENTO HUMANO	Código: A-TH-OT-07
		Versión: 3.0
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO (PETH)	Fecha de Aprobación: 28/04/2025
		Página 34 de 39

- **Eje Transformación Digital y Cibercultura**, se desarrollarán acciones para fortalecer las competencias digitales, la operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos, así como la ética en el contexto digital y el manejo de la información. La formación permitirá que el personal cuente con las herramientas tecnológicas y criterios éticos necesarios para la gestión eficiente y segura de los datos institucionales.
- **Eje Probidad Ética y Entidad de lo Público**, se implementarán programas de capacitación en programación neurolingüística aplicada al entorno público; consolidación de estadísticas de la información de la gestión estratégica de talento humano, incluyendo actividades como inducción y reinducción, salidas ecológicas y la estrategia “Martes del Saber”; y formación en el Programa de Transparencia y Ética Pública (PETET) y sistemas de gestión antisoborno en entidades públicas.
- **Eje Habilidades y Competencias**, se desarrollarán múltiples actividades de fortalecimiento profesional, incluyendo: administración del riesgo; liderazgo y trabajo en equipo para enfermeros jefe y líderes de área; atención de primeros auxilios psicológicos; atención prehospitalaria y emergencias médicas; manejo inicial del paciente traumatizado; atención diferencial con enfoque étnico; humanización del servicio; uso de herramientas digitales e inteligencia artificial en el sector público; atención al usuario; y gestión del talento humano por competencias. Esta última incluirá formación en temas como simulacros para vinculación a empleo público, empleo público, bilingüismo, gestión estratégica de inventarios y bienes, costos hospitalarios, lenguaje claro, direccionamiento estratégico y planeación, Excel avanzado, gestión documental, y datos abiertos.

Estas actividades se llevarán a cabo, a través de alianzas estratégicas con el SENA, con contratación de entidades formativas, que permitan garantizar el aprendizaje continuo para fortalecer las capacidades de su talento humano, asegurando una prestación del servicio de salud integral, humanizada y con altos estándares de calidad. En el siguiente Link se puede visualizar las acciones de capacitación planeadas para la vigencia 2025:

<https://esehospitalguaviare.gov.co/resources/archivos/excel/Plan%20Institucional%20de%20Capacitaciones%202025.xlsx>

	TALENTO HUMANO	Código: A-TH-OT-07
		Versión: 3.0
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO (PETH)	Fecha de Aprobación: 28/04/2025
		Página 35 de 39

8. SEGUIMIENTO AL PLAN ESTRATÉGICO

El seguimiento al Plan Estratégico se llevará a cabo de forma cuatrimestral con el propósito de evaluar el progreso en el cumplimiento de los objetivos planteados, identificar acciones de mejora y tomar acciones correctivas de manera oportuna. Este proceso estará estructurado en las siguientes fases:

- **Monitoreo Cuatrimestral:** Cada cuatro meses, la E.S.E. Hospital San José del Guaviare realizará un análisis detallado del avance de los indicadores asociados a los objetivos estratégicos definidos en su plan. Durante este proceso, se revisará el estado de implementación de las actividades programadas y se evaluará el impacto de las acciones ejecutadas en el contexto hospitalario, asegurando su contribución al mejoramiento continuo de los servicios de salud.
- **Acciones de Monitoreo:** Se identificarán las áreas del hospital que presenten retrasos o desviaciones respecto a las metas establecidas en el plan estratégico. Las causas de estas desviaciones serán documentadas y se formularán planes de mejora específicos para mitigar los riesgos asociados. Este proceso incluirá la participación activa de los responsables de cada área funcional del hospital, fomentando la revisión conjunta de los avances y la planificación de ajustes necesarios para mantener la alineación con los objetivos institucionales.
- **Informe de Seguimiento:** Al término de cada período cuatrimestral, se elaborará un informe de seguimiento que consolidará un análisis de las fortalezas y áreas de mejora en la ejecución del plan estratégico del hospital. Este informe incluirá recomendaciones prácticas para el próximo período, enfocadas en reforzar los procesos operativos y estratégicos que impacten positivamente la atención en salud y la gestión hospitalaria.
- **Reuniones de Evaluación:** Los resultados obtenidos del seguimiento serán presentados en reuniones con los responsables de la ejecución del plan estratégico de la ESE Hospital San José del Guaviare. Durante estas reuniones se establecerán acuerdos para ajustar estrategias, modificar prioridades o reasignar recursos, de ser necesario, con el propósito de optimizar la implementación del plan y garantizar el cumplimiento de las metas que apoyen la misión del hospital de ofrecer servicios de salud de calidad.

Al desarrollar las acciones anteriormente planteadas se fomenta la toma de decisiones informadas y asegura el cumplimiento de los objetivos institucionales de manera eficiente y alineada con las metas definidas.

	TALENTO HUMANO	Código: A-TH-OT-07
		Versión: 3.0
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO (PETH)	Fecha de Aprobación: 28/04/2025
		Página 36 de 39

9. EVALUACIÓN DEL PLAN.

Evaluación de planeación estratégica de talento humano:

Los mecanismos desarrollados para evaluar la Gestión Estratégica de Talento Humano, son los siguientes:

a) Autodiagnóstico de Gestión Estratégica de Talento Humano.

A través de la Matriz Estratégica de Talento Humano, se evidencia el puntaje obtenido del año inmediatamente anterior y los resultados de la vigencia. Allí se establece el plan de acción el cual está contenido en el presente documento.

b) Sistema de Gestión Institucional – SGI.

A través del Sistema de Gestión Institucional – SGI, se integran los lineamientos de la planeación de cada dependencia y es el insumo necesario con el que cuenta la Oficina de Control Interno para la evaluación de dependencias. Allí se evidenciará la Gestión Estratégica de Talento Humano cualitativamente.

c) FURAG II (Formato Único de Reporte de Avance de la Gestión).

Este instrumento está diseñado para la verificación, medición y evaluación de evolución de la gestión. En relación con Talento Humano de la E.S.E. Hospital San José del Guaviare, monitorea y evalúa la eficacia y a los niveles de madurez, como una mirada complementaria y como línea para el mejoramiento continuo. Se diligenciará en las fechas previamente establecidas.

Los resultados obtenidos de esta medición, permitirán la formulación de acciones de mejoramiento a que haya lugar.

10. INDICADOR

Teniendo en cuenta la importancia de fortalecer el talento humano, se establecen los siguientes indicadores:

NOMBRE DE VARIABLE	DESCRIPCIÓN	COMPONENTES VARIABLE	FORMULA
Competencias de los servidores públicos	Evaluación del nivel de conocimiento adquirido por los servidores que participan en	a: Total de los resultados de la evaluación preliminar de conocimiento b: Total servidores	$e = (a/b) * 100$ $f = (c/d) * 100$ $g = f - e$

	TALENTO HUMANO	Código: A-TH-OT-07
		Versión: 3.0
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO (PETH)	Fecha de Aprobación: 28/04/2025
		Página 37 de 39

desarrolladas a través de capacitaciones	las capacitaciones en un nivel aceptable de comprensión a través de la evaluación de conocimientos.	que aplicaron la evaluación preliminar de conocimiento c: Total de los resultados de la evaluación final de conocimiento d: Total servidores que aplicaron la evaluación final de conocimiento e. evaluación preliminar f. evaluación final g: Conocimiento adquirido en la capacitación el cual corresponde a la diferencia entre el resultado obtenido entre la evaluación final (f) y la evaluación preliminar (e)	
Nivel de satisfacción de las actividades de bienestar	Medición de la satisfacción de los servidores que diligencian la encuesta de bienestar, seguridad y salud en el trabajo.	a: Sumatoria de los resultados de la encuesta de satisfacción b: Total servidores que aplicaron la encuesta de satisfacción c: Resultado individual de cada actividad d: Sumatoria del puntaje de todas las actividades de bienestar e: Cantidad de actividades de bienestar desarrolladas	$c = (a/b) * 100$ $d = \sum c$ $(d/e) * 100$
Efectividad de las estrategias implementadas en el sistema de seguridad y salud en el trabajo	Estrategia para evitar los accidentes e incidentes de trabajo (frecuencia y severidad). Estrategia para evitar las enfermedades laborales (Incidencia y prevalencia). Estrategia para el seguimiento al ausentismo.	a: Total de estrategias implementadas b: Total de estrategias programadas	$(a/b) * 100$

11. DOCUMENTO DE REFERENCIA

Plan Estratégico del Talento Humano (PETH) - Vigencia 2024 / Proceso Gestión del Talento Humano/ Grupo de Gestión Humana/ versión 04 enero de 2024/ Departamento Administrativo de la Función Pública.

	TALENTO HUMANO	Código: A-TH-OT-07
		Versión: 3.0
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO (PETH)	Fecha de Aprobación: 28/04/2025
		Página 38 de 39

12. CONTROL DE REVISIÓN Y APROBACIÓN

ELABORÓ / ACTUALIZÓ	REVISÓ	APROBÓ
Dora Judith Cuadrado Orjuela Profesional Universitario Talento Humano. Erika Yulieth Pinto Reyes Ingeniera Industrial de apoyo a Talento Humano.	Dora Judith Cuadrado Orjuela Profesional Universitario Talento Humano.	Comité de Gestión y Desempeño

VERSIÓN	FECHA DE APROBACIÓN	ELABORÓ / ACTUALIZÓ	DESCRIPCIÓN GENERAL DEL CAMBIO REALIZADO
1.0	24/01/2024	Dora Judith Cuadrado Orjuela Profesional Universitario	Se crea el documento.
2.0	31/01/2025	Viviana Andrea Mejía Pérez. Jefe de oficina, encargada del área de Talento Humano bajo Res.1635	Se actualiza el documento por nueva vigencia 2025.
3.0	28/04/2025	Dora Judith Cuadrado Orjuela Profesional Universitario Erika Yulieth Pinto Reyes Ingeniera Industrial de apoyo a Talento Humano.	Se actualiza el documento, por

	TALENTO HUMANO	Código: A-TH-OT-07
		Versión: 3.0
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO (PETH)	Fecha de Aprobación: 28/04/2025
		Página 39 de 39

13. APROBACIÓN DEL DOCUMENTO

	CALIDAD		CÓDIGO: E-CL-FO-32						
	FORMATO DE APROBACIÓN DE DOCUMENTOS		VERSIÓN: 1.0 FECHA DE APROBACIÓN: 09/05/2024						
INFORMACIÓN DEL DOCUMENTO									
NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO									
TIPO DE DOCUMENTO:	Procedimiento ☐ Manual ☐ Instructivo ☐ Protocolo ☐ Guía ☐								
	Formato ☐ Lista de Chequeo ☐ Otro ☒ Indicador ☐								
JUSTIFICACIÓN									
CREACIÓN ☐ ACTUALIZACIÓN ☒ ELIMINACIÓN ☐									
OBSERVACIÓN DE LA JUSTIFICACIÓN									
Se actualiza plan estrategico del talento humano en su contenido por necesidades en el proceso, se actualiza a su versión 3.0.									
IDENTIFICACIÓN DEL DOCUMENTO									
<table border="1"> <tr> <th>CÓDIGO</th> <th>N° VERSIÓN</th> <th>FECHA DE APROBACIÓN</th> </tr> <tr> <td>A-TH-OT-07</td> <td>3.0</td> <td>28/04/2025</td> </tr> </table>				CÓDIGO	N° VERSIÓN	FECHA DE APROBACIÓN	A-TH-OT-07	3.0	28/04/2025
CÓDIGO	N° VERSIÓN	FECHA DE APROBACIÓN							
A-TH-OT-07	3.0	28/04/2025							
ELABORÓ / ACTUALIZÓ		REVISÓ	COMITÉ INSTITUCIONAL DE GESTIÓN Y DESEMPEÑO						
FIRMA:  NOMBRE: Dora Judith Cuadrado Orjuela CARGO: Profesional Universitario de Talento Humano		FIRMA: 							
FIRMA:  NOMBRE: Erika N. Pinto Reyes CARGO: Ingeniera Industrial de Apoyo a Talento Humano - Contratista		NOMBRE: Dora Judith Cuadrado Orjuela. CARGO: Profesional Universitario de Talento Humano.							
CS Escaneado con CamScanner ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE LA E.S.E. HOSPITAL SAN JOSÉ DEL GUAVIARE. PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN POR CUALQUIER MEDIO, SIN AUTORIZACIÓN ESCRITA DEL GERENTE									