

RESOLUCIÓN No. 10.39.060 DE 2025
(Enero 29)

Por la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano del Sanatorio de Agua de Dios E.S.E., para la vigencia del 2025.

EL GERENTE DEL SANATORIO DE AGUA DE DIOS E.S.E.
En uso de sus atribuciones legales y estatutarias, y

CONSIDERANDO:

Que el Sanatorio de Agua de Dios, es una Empresa Social del Estado, de naturaleza pública, descentralizada del orden nacional, con personería jurídica, patrimonio propio y autonomía administrativa, adscrita al Ministerio de Salud y Protección Social, cuyo objeto es prestar el servicio de salud a los enfermos de Hansen en todo el territorio Nacional, y a la comunidad en general.

Que es obligación de las entidades públicas implementar los planes definidos en el Decreto 612 de 2018, debe considerarse dentro del ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, frente al cual el Decreto 1499 de 2017 "Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015", dispone lo siguiente: "Artículo 2.2.22.3.4 Ámbito de Aplicación: El Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG se adoptará por los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva del Poder Público y territorial de la Rama Ejecutiva del Poder Público.

Que el Artículo 1. Adicionar al Capítulo 3 del Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, menciona en el artículo 2.2.22.3.14. Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción. Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos dentro de los que se encuentra el plan estratégico de talento humano.

Que el Plan Estratégico de Talento Humano determina los mecanismos e instrumentos para la planeación, formulación, ejecución y evaluación de la gestión del recurso humano. Su base se sustenta en la primera dimensión del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) como el marco de referencia para la caracterización de procesos desde un enfoque sistémico.

Que, de acuerdo con lo anterior, las entidades deben integrar los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción, al iniciar cada vigencia a más tardar el 31 de enero de cada año.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTICULO 1°. Adoptar el PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO para la vigencia de 2025, el cual hace parte integral de la presente resolución.

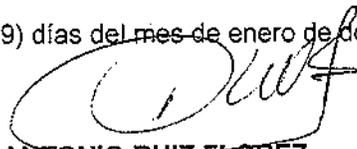
ARTICULO 2°. La presente Resolución rige a partir de su expedición y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

ARTICULO 3°. Enviar copia del presente acto administrativo a la oficina de Talento Humano del Sanatorio de Agua de Dios E.S.E., para los fines pertinentes.

ARTICULO 4°. El Plan Estratégico de Talento Humano GT-PL-002 V1 del Sanatorio de Agua de Dios E.S.E. hace parte de la presente resolución.

COMUNIQUESE Y CUMPLASE

Dada en Agua de Dios, a los veintinueve (29) días del mes de enero de dos mil veinticinco (2025).


ANTONIO RUIZ FLOREZ
GERENTE

Proyectó: Diana Alejandra Cortes Garzón_Coordinador GIT de Talento Humano
Revisó: Luis Jerónimo Pérez Pérez - Asesor Jurídico

Sanatorio de Agua de Dios E.S.E NIT 890.680.014 -- 9

Dirección: Carrera 9 No. 10- 69 --Edificio Carrasquilla - Agua de Dios --Cundinamarca., Colombia

Conmutador en Agua de Dios: (+57) 601 834 5000, Fax: (+57)601 834 2677

Email: gerencia@sanatorioaguadedios.gov.co

**PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO
VIGENCIA 2025**

**ELABORADO POR:
GRUPO INTERNO DE TRABAJO DE TALENTO HUMANO**

**SANATORIO DE AGUA DE DIOS E.S.E.
MACROPROCESO ESTRATEGICO
PROCESO TALENTO HUMANO
2025**

TABLA DE CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN	3
2.	OBJETIVO	3
2.1	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	4
3.	ALCANCE	4
4.	PLATAFORMA ESTRATEGICA.....	4
4.1	IDENTIFICACION DE LA E.S.E.	4
4.2	ORGANIGRAMA	5
4.3	MISION.....	6
4.4	VISION	6
4.5	OBJETIVOS ESTRATEGICOS	6
4.6	VALORES CORPORATIVOS – CODIGO DE INTEGRIDAD	6
5.	MAPA DE PROCESOS.....	7
6.	DEFINICIONES.....	8
7.	MARCO NORMATIVO	9
8.	DESARROLLO DEL CONTENIDO	11
8.1	Diagnóstico de necesidades.....	11
8.1.1	Resultados desempeño institucional Sanatorio de Agua de Dios Vigencia 2023	11
8.1.2	Diagnóstico de actividades de Bienestar Social e Incentivos.....	13
8.1.3	Diagnóstico de actividades del Plan Institucional de Capacitación.....	13
9.	DESARROLLO DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	14
10.	RESPONSABLES	15
11.	EVALUACION DE EJECUCION DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	15
12.	ANEXOS.....	15
13.	REFERENCIAS	16
14.	APROBACIÓN.....	17
15.	CONTROL DE CAMBIOS.....	17

1. INTRODUCCIÓN

El propósito del Plan Estratégico de Talento Humano es establecer la línea estratégica de la entidad, lo que implica definir la secuencia de acciones, el tiempo y los recursos necesarios para desarrollar los planes, programas y proyectos que permiten la gestión del talento humano de la E.S.E. Todo esto está enfocado en cumplir el objetivo planteado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

La gestión de talento humano se enfoca en fomentar las capacidades, conocimientos, actitudes, y valores orientados al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la E.S.E., estableciendo una cultura basada en crecimiento, oportunidad y desempeño, durante el proceso de ingreso, desarrollo y retiro, teniendo en cuenta las fases de diagnóstico, planeación estratégica, ejecución, seguimiento y control y análisis de resultados.

El Decreto 1499 de 2017 actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), establecido en el Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015. Este decreto definió que el nuevo Sistema de Gestión debe integrar los anteriores sistemas de Gestión de Calidad y Desarrollo Administrativo, junto con el Sistema de Control Interno.

El MIPG considera al talento humano como el activo más importante de las entidades y, por lo tanto, lo reconoce como un factor crítico de éxito que facilita la gestión y el logro de objetivos y resultados con calidad y oportunidad.

Por lo tanto, el presente documento tiene como objetivo armonizar su formulación con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

Para la vigencia 2025, el Sanatorio de Agua de Dios E.S.E., 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 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.

2. OBJETIVO

Planear, ejecutar y evaluar los procesos orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral de los servidores públicos del Sanatorio de Agua de Dios E.S.E., en el marco de las rutas que integran la dimensión del Talento Humano en MIPG, buscando elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, y efectividad en la prestación de los servicios a los usuarios.

2.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Promover el ciclo de vida laboral del servidor publico mediante programas de capacitación, bienestar, inducción, reinducción, clima laboral, incentivos y preparación para el retiro, conforme a las necesidades identificadas, con el objeto de fortalecer sus competencias y habilidades.
- Garantizar estrategias de seguridad y salud en el trabajo, bajo el enfoque de prevención del riesgo y promoción de estilos de vida saludable.
- Promover la mejora de la cultura organizacional, mediante el desarrollo de estrategias orientadas a fortalecer la gestión y relaciones de servicios basadas en integridad, legalidad, transparencia y lucha contra la corrupción.
- Verificar y evaluar el desempeño del talento humano, garantizando la prestación de servicios de salud seguros y humanizados para los pacientes y sus familias.
- Desarrollar los planes de talento humano conforme al Decreto 612 de 2018, para la presente vigencia.

3. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano del Sanatorio de Agua de Dios E.S.E abarca al personal desde su vinculación, durante su permanencia y hasta su desvinculación a la Entidad, por medio de la detección de sus necesidades y el desarrollo de programas orientados a su bienestar.

4. PLATAFORMA ESTRATEGICA

4.1 IDENTIFICACION DE LA E.S.E.

REGISTRO ACTUAL - PRESTADORES

Si conoce algún dato dígitelo para hacer más específica la consulta, de lo contrario de clic en [Buscar](#) para ver todos los registros.

Formulario que permite la **CONSULTA** en el Registro Especial de Prestadores de Servicios de Salud - REPS.

PRESTADORES	SEDES	SERVICIOS	CAPACIDAD	MEDIDAS DE SEGURIDAD	SANCCIONES
Nit:NI Cédula ciudadanía:CC <input type="text" value="NI"/> <input type="text" value="890680014"/> - <input type="text" value="9"/> Cédula extranjería:CE Naturaleza Jurídica <input type="text" value="Pública"/> <input type="button" value="Prestadores acreditados en salud"/>					
DATOS GENERALES DEL PRESTADOR					
Departamento <input type="text" value="Cundinamarca"/> Municipio <input type="text" value="AGUA DE DIOS"/>					
Código de Prestador <input type="text" value="2500100094"/> - <input type="text" value="01"/>					
Nombre del Prestador <input type="text" value="SANATORIO DE AGUA DE DIOS E.S.E."/>					
Clase de Prestador <input type="text" value="Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud - IPS"/> Empresa Social del Estado <input type="text" value="SI"/>					
Dirección <input type="text" value="KR 11 No. 21-108"/>					
Teléfono(s) <input type="text" value="8342677-8345000"/>					
Fax <input type="text" value="8342177"/>					
Correo Electrónico <input type="text" value="gerencia@sanatorioaguadedios.gov.co"/>					
Razón Social <input type="text" value="SANATORIO DE AGUA DE DIOS E.S.E."/>					
Representante Legal <input type="text" value="ANTONIO RUIZ FLOREZ"/>					
Nivel Atención Prestador <input type="text" value="1"/> Carácter Territorial <input type="text" value="NACIONAL"/>					
Fecha de Inscripción <input type="text" value="20061120"/> Fecha de Vencimiento <input type="text" value="20250831"/>					

Información de la base de datos de las Entidades Departamentales y Distritales de Salud, en la cual se efectúa el registro de los Prestadores de Servicios de Salud con fecha de corte: **miércoles 22 de enero de 2025 (7:45 a.m.)**

Fuente: https://prestadores.minsalud.gov.co/habilitacion/consultas/habilitados_reps.aspx?pageTitle=Registro+Actual&pageHlp=

4.2 ORGANIGRAMA

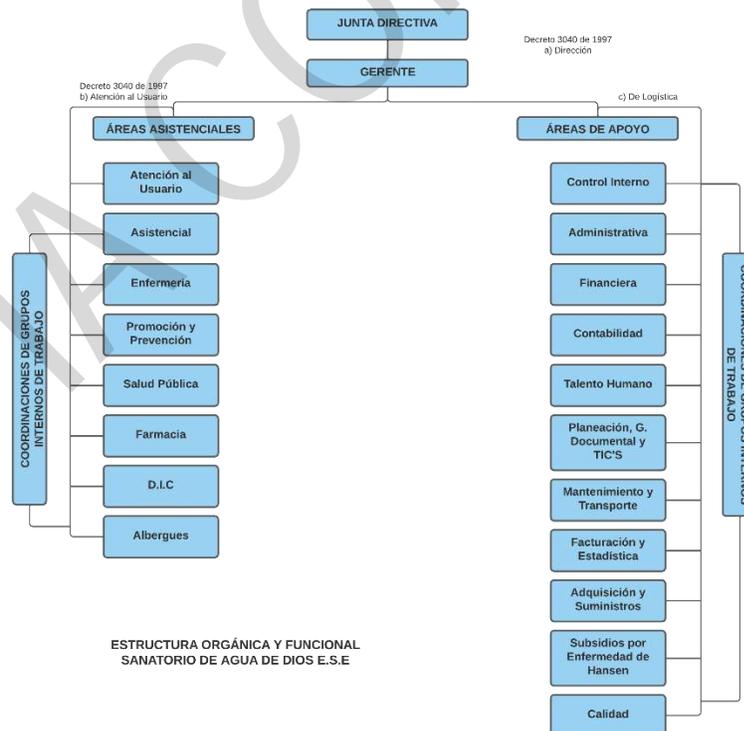
[Resolución No. 10.39.234 de 2021](#)

De acuerdo **DECRETO 3040 DE 1997**, en su artículo 25 establece: La Entidad se organizará a partir de una estructura básica que incluye tres áreas así:

✓ **Dirección.** Conformada por la Junta Directiva y el Gerente, tiene a su cargo mantener la unidad de objetivos e intereses de la Empresa en torno a la misión y objetivos institucionales, identificar las necesidades esenciales y las expectativas de los usuarios; determinar los mercados, atender y definir la estrategia del servicio, asignar recursos, adoptar normas de eficiencia y calidad controlando suplicación en la gestión institucional sin perjuicio de las demás funciones de dirección que exija el normal desenvolvimiento de la entidad

✓ **Atención al usuario.** Es el conjunto de unidades orgánico-funcionales encargadas de todo el proceso de producción y prestación de servicio de salud con sus respectivos procedimientos y actividades, incluyendo la atención administrativa demandada por el usuario, comprende la definición de políticas institucionales de atención en tipo de recursos necesarios para el efecto, las formas y características de la atención, la dirección y prestación de servicios.

✓ **De logística.** Comprende las unidades funcionales encargadas de ejecutar en coordinación con las demás áreas, los procesos de planeación, adquisición, manejo, utilización y control de talentos o recursos humanos, financieros, físicos y de información necesarios para alcanzar y desarrollar los objetivos de la organización y realizar el mantenimiento de la planta física y su dotación.



Fuente: <https://www.sanatorioaguadedios.gov.co/la-entidad/organigrama>

4.3 MISION

El Sanatorio de Agua de Dios Empresa Social del Estado, es una entidad pública del nivel central del Gobierno Nacional, que presta atención integral al paciente Hansen y brinda servicios de salud de baja complejidad, con calidad, humanización, seguridad del paciente y sostenibilidad, contribuyendo la gestión del conocimiento, enfocado en la asistencia especial en Hansen, la preservación de la memoria histórica de la enfermedad y la atención primaria en salud, identificando e interviniendo las comorbilidades asociadas en la población atendida y caracterizada, para disminuir la incidencia de la enfermedad, promoviendo el fortalecimiento y mantenimiento de hábitos y estilos de vida saludables para el individuo, la familia y la comunidad.

4.4 VISION

Para el 2031 el Sanatorio de Agua de Dios Empresa Social del Estado será una entidad con estándares superiores de calidad en salud reconocida por los pacientes con enfermedad de Hansen, habitantes del territorio nacional y los actores del sistema de salud, por ser líder en el diagnóstico, seguimiento y tratamiento de la enfermedad de Hansen, que gestiona el conocimiento científico y se compromete con la humanización, autocontrol, calidad y seguridad en la atención de servicios de salud basado en atención primaria con énfasis en los pacientes de los programas de Hansen.

4.5 OBJETIVOS ESTRATEGICOS

1. Mejorar el Sistema integrado de Gestión en la entidad mediante el fortalecimiento del talento humano, el ambiente físico, la tecnología e información a través de la articulación con el Sistema Obligatorio de Garantía de la Calidad de la Atención en Salud -SOGCS con el fin de responder a las necesidades y expectativas del individuo, familia y comunidad mediante atención segura y humanizada.
2. Fortalecer el programa Hansen brindando atención integral al paciente y sus convivientes a través de la asistencia, capacitación y vigilancia epidemiológica, para contribuir al diagnóstico temprano de la enfermedad, tratamiento y rehabilitación.
3. Gestionar los recursos financieros en forma eficiente, mediante una adecuada planificación y ejecución de los mismos, contribuyendo al cumplimiento de las metas y políticas financieras y económicas del gobierno nacional.
4. Generar cultura de AUTOCONTROL, para lograr el objetivo de la administración de asegurar, tanto como sea factible, la conducción ordenada, eficiente y eficaz de la entidad, incluyendo adhesión a las políticas de administración, la gestión del riesgo, la salvaguarda de activos, la prevención y detección de fraude y error.
5. Fortalecer el talento humano para lograr el desarrollo pleno de sus competencias, con vocación de servicio, motivación y compromiso.
6. Implementar el modelo de Atención primaria en salud con asistencia del equipo interdisciplinario, que permita identificar las necesidades de la población vulnerable desde la promoción de la salud y prevención de la enfermedad para garantizar la cobertura de la población.

4.6 VALORES CORPORATIVOS – CODIGO DE INTEGRIDAD

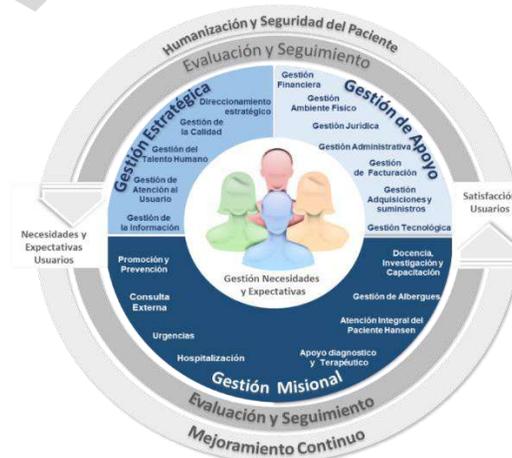
- **Honestidad:** Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, Y siempre favoreciendo el interés general.

- **Respeto:** Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, raza, credo, orientación sexual, títulos o cualquier otra condición.
- **Compromiso:** Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.
- **Diligencia:** Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.
- **Justicia:** Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.
- **Empatía:** Reconozco que laboro con personas. y por las personas, entiendo que hay circunstancias que explican sus actitudes y comportamientos y me pongo en el lugar del otro, para lograr comprender, ayudar, apoyar y motivar a los demás.

Política para la Gestión de Integridad: El Sanatorio de Agua de Dios ES:E manifiesta su clara disposición a autorregularse para lo cual se compromete a encaminar sus actividades de conformidad con los principios enunciados en la Constitución," las demás normas vigentes. El Código de Integridad - Valores del Servicio Público y el Código de buen gobierno, orientándose hacia una Gestión integral con valores éticos frente a todos sus grupos de valor y demás partes interesadas.

5. MAPA DE PROCESOS

El Mapa de Procesos institucional de acuerdo con los atributos de calidad contenidos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG y los estándares establecidos en el Manual de Acreditación en Salud Ambulatorio y Hospitalario. Está conformado por macroprocesos y procesos, como marco de referencia para la definición de las caracterizaciones, procedimientos, indicadores, manuales, guías, protocolos, mapas de riesgos, entre otros, documentación que soporta la operación del Sistema de Gestión.



Mapa de Procesos institucional Aprobado mediante resolución número 10.36.838 DE 2019

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO Y VERSIÓN DEL FORMATO
		GC-FO-010 V2
		CÓDIGO Y VERSIÓN DEL DOCUMENTO
		GT-PL-002 V1
		PÁGINA
		Página 8 de 17

6. DEFINICIONES

Servidores públicos: El artículo 123 de la Constitución Política de Colombia establece: "ARTÍCULO 123.- Son servidores públicos los miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2015).

Gestión del Talento Humano: Chavenato, Idalberto (2009) la define "el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluido reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño". Y Eslava Arnao, Edgar (2004) afirma que "es un enfoque estratégico de dirección cuyo objetivo es obtener la máxima creación de valor para la organización, a través de un conjunto de acciones dirigidas a disponer en todo momento del nivel de conocimientos, capacidades y habilidades en la obtención de resultados necesarios para ser competitivos en el enfoque actual y futuro.

Incentivos: Los incentivos deben ser considerados como estrategias institucionales que inciden positivamente sobre el quehacer de los servidores públicos y sobre su comportamiento laboral, lo que se traduce en mejores resultados de gestión. Un buen plan de incentivos que los servidores de la entidad perciban como valiosos, no solo logra que los servidores se sientan motivados por hacer parte de la entidad, sino que también ayuda a su compromiso con el logro de objetivos estratégicos. (Departamento Administrativo de la Función Pública 2007).

Clima Laboral: Hace referencia a las características percibidas en el ambiente de trabajo y que tienen consecuencias sobre los patrones de comportamiento laboral de los servidores. Estas características pueden ser relativamente permanentes en el tiempo y se diferencian de una entidad a otra o entre dependencias de una misma entidad. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2018).

Cultura organizacional: Se define como el conjunto de valores (lo que es importante), creencias (cómo funcionan las cosas) y entendimientos que los integrantes de la organización tienen en común y su efecto sobre el comportamiento (cómo se hacen las cosas); esto significa que la cultura es el enlace social o normativo que mantiene unida a una organización. (Departamento Administrativo de la Función Pública, 2005, pág. 15).

Calidad de vida: Un estado de satisfacción general, derivado de las potencialidades de las personas. Posee aspectos objetivos y subjetivos. Es una sensación subjetiva de bienestar físico psicológico y social. Incluye como aspectos subjetivos la intimidad, la expresión emocional, la seguridad percibida, la productividad personal y la salud objetiva. Como aspectos objetivos el bienestar material, las relaciones armónicas con el ambiente físico y social y con la comunidad y la salud objetivamente percibida. (Ardila, 2003).

Seguridad y Salud en el Trabajo (SST): se refiere a la disciplina que busca promover y mantener el bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones, se enfoca en la prevención de accidentes laborales y enfermedades profesionales mediante la identificación y control de riesgos laborales. Incluye medidas para proteger a los trabajadores, como el uso de equipos de protección personal y la implementación de políticas de seguridad, busca fomentar un ambiente de trabajo seguro y saludable, promoviendo hábitos de vida saludable y buenas prácticas laborales.

Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP II) es una plataforma implementada por el Departamento Administrativo de la Función Pública en Colombia. Su objetivo principal es compilar y gestionar información del talento humano que presta servicios al Estado Colombiano.

Evaluación de desempeño es un proceso sistemático en el cual se valora el rendimiento y las contribuciones de un empleado dentro de una organización.

Servidor público 4.0: Es aquel servidor cuyas capacidades cognitivas y habilidades sociales, actitudinales y digitales le permiten adaptarse exitosamente a entornos cambiantes para responder de manera efectiva en la ejecución de sus funciones con la vivencia de la integridad y la filosofía del servicio. (DAFP - CNSC y ESAP, 2021)

7. MARCO NORMATIVO

NORMA	DESCRIPCION
Constitución Política de Colombia de 1991	Establece el marco normativo fundamental para el desarrollo del Plan Estratégico de Talento Humano en las entidades públicas, ya que resalta principios y directrices clave en la gestión pública. Artículo 2 - Fines del Estado, Artículo 123 - Estabilidad y garantías para los servidores públicos, Artículo 209 - Principios de la función administrativa, Artículo 333 - El Estado y la economía, Artículo 370 - Autonomía de las entidades públicas.
Ley 100 de 1993 (Sistema de Seguridad Social en Salud)	Regula el sistema de salud en Colombia, estableciendo los lineamientos para el funcionamiento del sector, incluida la gestión de los recursos humanos. Esta ley promueve la calidad en la prestación de servicios de salud, lo cual está estrechamente vinculado con el desarrollo y la capacitación continua del talento humano en los hospitales.
Decreto 4107 de 2011 (Por el cual se reglamenta el ejercicio de los servicios de salud)	Establece normas para la prestación de servicios de salud y las condiciones en las que deben operar los establecimientos hospitalarios. Incluye directrices para la contratación y capacitación del talento humano, con el fin de asegurar que los profesionales de la salud estén debidamente cualificados para ofrecer servicios de calidad.
Decreto 1567 de 1998 (Reglamento para la creación de programas de bienestar en las entidades públicas)	Regula la implementación de programas de bienestar para los servidores públicos, los cuales son una parte integral del Plan Estratégico de Talento Humano. Los programas de bienestar buscan mejorar la calidad de vida y motivación del personal, lo que influye directamente en la satisfacción y desempeño laboral.
Ley 909 de 2004 (Por la cual se expide el Estatuto de la Función Pública)	Regula la gestión del talento humano en el sector público, estableciendo los principios de mérito, transparencia y eficiencia en los procesos de selección, capacitación, evaluación y remuneración de los servidores públicos, los cuales son aplicables en los hospitales públicos.
Decreto 1083 de 2015 (Decreto Único Reglamentario del Sector Administrativo de la Función Pública)	Unifica las disposiciones legales relacionadas con la gestión de la función pública, incluyendo la gestión del talento humano en las entidades del sector público, como los hospitales. Establece los lineamientos para el desarrollo de planes estratégicos en esta área, los cuales deben alinearse con los objetivos institucionales.

Resolución 3100 de 2019	(Ministerio de Salud y Protección Social): Regula la organización y funcionamiento de los servicios de salud, abordando las competencias requeridas para el personal de salud.
Ley 1562 de 2012:	Regula los riesgos laborales y las condiciones de salud en el trabajo, lo que es fundamental para el bienestar del talento humano del hospital. Esta ley establece medidas para prevenir accidentes y enfermedades laborales, creando un ambiente seguro para el personal sanitario.
Ley 1960 de 2019 – artículo 3, modifica el literal g) del artículo 6 del Decreto-ley 1567 de 1998.	“g) Profesionalización del servicio Público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.”
Decreto 612 de 2018:	Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes Institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.
Circular externa No. 100-001-2025 de Función Pública.	Formulación y publicación del plan estratégico de talento humano.

8. DESARROLLO DEL CONTENIDO

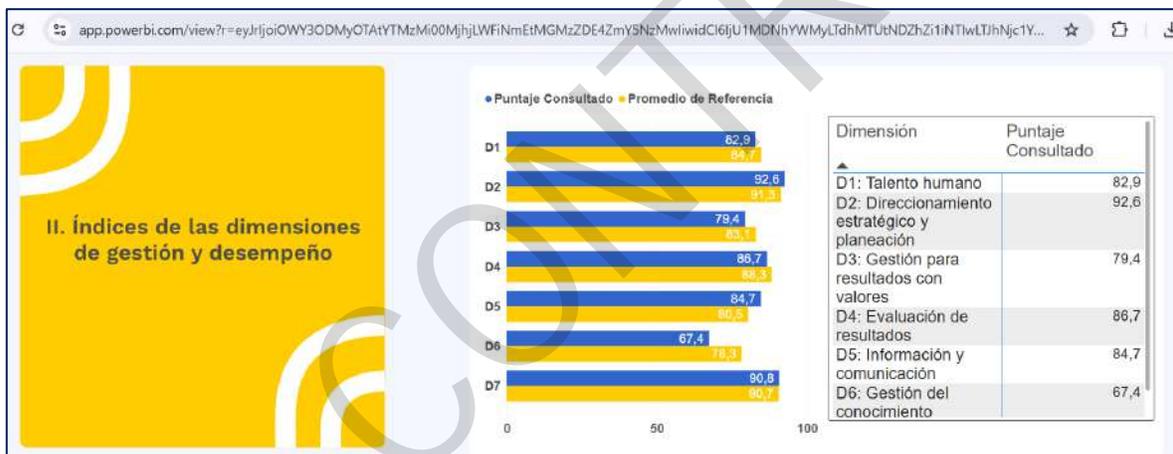
8.1 Diagnóstico de necesidades.

El talento humano es uno de los pilares fundamentales para el funcionamiento eficiente y efectivo de cualquier institución, y en el ámbito hospitalario, su gestión adquiere una relevancia aún mayor debido a su impacto directo en la calidad de la atención y en el bienestar de los pacientes.

El presente diagnóstico del Plan Estratégico de Talento Humano de la E.S.E., tiene como objetivo evaluar el estado actual de los recursos humanos, identificar sus fortalezas y áreas de mejora, y establecer las bases para la formulación de estrategias que contribuyan al desarrollo integral de los profesionales de la salud y al logro de los objetivos institucionales.

8.1.1 Resultados desempeño institucional Sanatorio de Agua de Dios Vigencia 2023

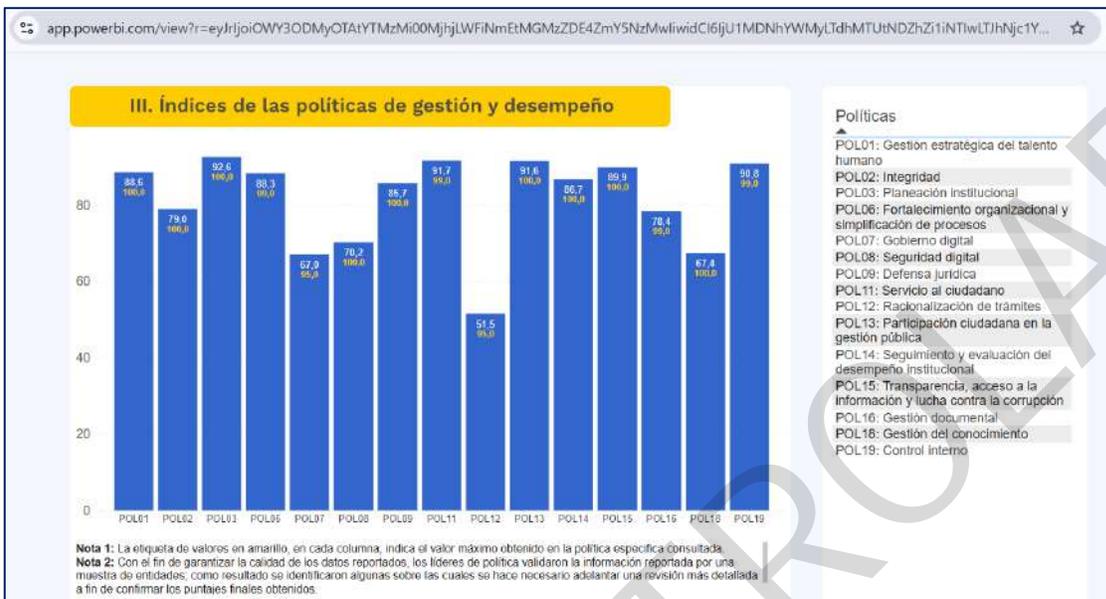
Tomado del Resultado del Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión, FURAG, de la gestión y desempeño de Talento Humano:



Fuente: <https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiQWY3ODMyOTAtYTMzMj00MjhlLWFiNmEtMGMzZDE4ZmY5NzZmLWliwidCI6IjU1MDNhYWMyLTdhMTUtNDZhZi1iNTIwLTIhNjc1Y...>

La dimensión de talento humano para la vigencia 2023 arrojó un resultado de **82.9**, este resultado es un indicador del compromiso del hospital con la implementación de estrategias efectivas para el desarrollo, planificación y fortalecimiento del recurso humano.

El puntaje logrado evidencia una gestión que prioriza el capital humano como eje central de la organización, impulsando la eficiencia en los procesos de selección, capacitación y retención del talento. Además, destaca la capacidad del hospital para alinear a su personal con los objetivos institucionales, fomentando un entorno de trabajo que contribuye al logro de resultados de calidad y al bienestar organizacional.



Fuente: <https://app.powerbi.com/view?r=eyJrjoiOWY3ODMyOTAyMTZmM0M0MjhlWFNlMmEtMGMzZDE4ZmY5NzZmWmliwldCI6JjU1MDNhYWMyLTdhMTU0NDZhZi1iNTIwLThhNjc1Y...>

La gestión estratégica del talento humano (POL01) muestra un desempeño sobresaliente, como lo evidencia la gráfica, con un puntaje de **88.6 sobre 100**. Este resultado refleja un compromiso claro y sostenido con la implementación de prácticas efectivas para la planificación, desarrollo y optimización del talento humano dentro de la organización. El puntaje obtenido posiciona esta política entre las áreas mejor valoradas, lo que subraya la eficacia en la alineación del talento humano con los objetivos estratégicos institucionales. Además, este resultado destaca la capacidad de la entidad para garantizar procesos meritocráticos, promover el desarrollo profesional y gestionar el capital humano de forma eficiente; este desempeño es un indicador positivo de una gestión estratégica sólida, orientada a fortalecer el recurso humano como un pilar fundamental para el logro de los objetivos organizacionales y la mejora continua.

Política	Puntaje consultado	Promedio grupo par
GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO: Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano	66,7	84,3
GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO: Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano	100,0	87,9
GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO: Desarrollo del talento humano en la entidad	88,0	91,8
GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO: Calidad de la planeación estratégica del talento humano	93,1	92,2
GESTIÓN DOCUMENTAL: Calidad del componente tecnológico	56,1	68,2
GESTIÓN DOCUMENTAL: Calidad del componente estratégico	75,0	71,1
GESTIÓN DOCUMENTAL: Calidad del componente documental	72,8	71,9
GESTIÓN DOCUMENTAL: Calidad del componente cultural	100,0	64,0
GESTIÓN DOCUMENTAL: Calidad del componente administrativa	74,0	77,4

Fuente: <https://app.powerbi.com/view?r=eyJrjoiOWY3ODMyOTAyMTZmM0M0MjhlWFNlMmEtMGMzZDE4ZmY5NzZmWmliwldCI6JjU1MDNhYWMyLTdhMTU0NDZhZi1iNTIwLThhNjc1Y...>

La evaluación del proceso de talento humano refleja resultados muy positivos en varias dimensiones clave, tal como se observa en la gráfica. Las áreas evaluadas, como la eficiencia y eficacia de la selección meritocrática, el desarrollo del talento humano, y la planeación estratégica del talento, presentan puntajes destacados, superando en gran medida el promedio del grupo par en algunos indicadores.

Por ejemplo, la calidad de la planeación estratégica del talento humano alcanza un puntaje sobresaliente de 93.1, situándose por encima del promedio del grupo par de 92.2. Esto demuestra una gestión sólida y bien estructurada en este ámbito. Además, la desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano obtiene un puntaje perfecto de 100, lo que indica procesos altamente efectivos y alineados con los mejores estándares de la gestión de talento humano.

En general, los resultados destacan un desempeño notable, mostrando un compromiso con la calidad, la estrategia y el desarrollo integral del talento humano en la entidad evaluada. Esto es un indicador de una gestión sólida que prioriza la eficiencia y el impacto positivo en sus procesos.

8.1.2. Diagnóstico de actividades de Bienestar Social e Incentivos.

El diagnóstico se encuentra inmerso en el plan de Bienestar Social e Incentivos 2025.

8.1.3. Diagnóstico de actividades del Plan Institucional de Capacitación.

El diagnóstico se encuentra inmerso en el plan institucional de capacitación 2025.

9. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

De acuerdo con el artículo 15 de la Ley 909 de 2004 y lo establecido en la Carta Iberoamericana de la Función Pública, adoptada por Colombia en 2003, se entiende por estrategia de recursos humanos el “conjunto de prioridades o finalidades básicas que orientan las políticas y prácticas de gestión de Recursos Humanos, para ponerlas al servicio de la estrategia organizativa”.

A partir de los Decretos 1607 de 1989, 2666 de 1999, 1433 de 2003, 2721 de 2005, 2132 de 2006 y 1121 de 2006 que han modificado la planta de personal en los últimos años, el Plan Estratégico de Gestión del talento humano, se desarrolla a través del ciclo de vida del servidor público: ingreso, desarrollo y retiro y su implementación se realiza a través de estrategias planteadas a través de los planes institucionales y estratégicos de talento humano que se relacionan a continuación:

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

El presente Plan también contempla el cumplimiento de actividades planteadas para fortalecer las rutas de la dimensión del Talento Humano establecidas en MIPG, estableciendo unas líneas de trabajo con el fin de cubrir los aspectos del ciclo de vida de los servidores públicos, entre ellas:

- Inducción y reinducción.
- Capacitación.
- Bienestar e Incentivos.
- Provisión de empleos vacantes.
- Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Ingreso al empleo público de personas con discapacidad - Cumplimiento del Decreto 2011 de 2017.
- Ingreso al empleo público de jóvenes entre 18 y 28 años – Cumplimiento Decreto 2365 de 2019 y Ley
- Evaluación de desempeño.
- Promoción y apropiación de la integridad en el servicio público en cumplimiento de la Ley 2016 de 2020.
- Monitoreo y seguimiento del SIGEP.
- Valoración del clima organizacional.
- Programas de desvinculación asistida.
- Programa de bilingüismo.

RESULTADOS ESPERADOS

- Fortalecer la gestión del talento humano de la entidad, promoviendo el desarrollo de la cultura organizacional de participación para todos los servidores públicos durante el ciclo de vida en el ámbito laboral.
- Contribuir a mejorar las competencias y la productividad de la gestión en la ESE, promoviendo una cultura empresarial enfocada en la ejecución y la cadena de valor social. Esto se logra valorando el

capital intelectual, las habilidades y destrezas del recurso humano, el talento y el capital humano, con el fin de integrar de manera efectiva los planes, programas y procesos, fomentando el trabajo en equipo y orientándose a resultados.

- Fortalecer el valor público desde ser y hacer, con el objeto de contribuir al aumento de la confianza del ciudadano en el Estado.

10. RESPONSABLES

- Coordinación e integrantes del Grupo Interno de Trabajo de Talento Humano.
- Líderes o responsables de procesos, comprometidos con sus colaboradores al cumplimiento en la participación de las actividades enmarcadas en los planes y la gestión de talento humano.
- Todos los servidores públicos del Sanatorio de Agua de Dios E.S.E.
- Gerencia del Sanatorio.

11. EVALUACION DE EJECUCION DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

Se evaluará anualmente, internamente a través de la Matriz GETH (Función Pública), para establecer el avance de ejecución, revisar acciones de mejora; así mismo se evaluará mediante la evaluación del Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG -.

12. ANEXOS

Ver planes institucionales de gestión del Talento Humano, conforme a Decreto 612 de 2018:

- Plan de bienestar social 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.

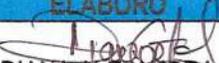
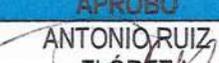
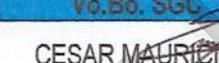
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO Y VERSIÓN DEL FORMATO
		GC-FO-010 V2
		CÓDIGO Y VERSIÓN DEL DOCUMENTO
		GT-PL-002 V1
		PÁGINA
		Página 16 de 17

13. REFERENCIAS

- Constitución Política 1 de 1991 Asamblea Nacional Constituyente - Gestor Normativo.* (n.d.). Gov.co. Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=4125>
- Decreto 612 de 2018 - Gestor Normativo.* (n.d.). Gov.co. Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=85742>
- Decreto 1083 de 2015 Sector de Función Pública - Gestor Normativo.* (n.d.). Gov.co. Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=62866>
- Decreto 4107 de 2011 - Gestor Normativo.* (n.d.). Gov.co. Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=44615>
- Decreto Ley 1567 de 1998 - Gestor Normativo.* (n.d.). Gov.co. Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=1246>
- Ley 100 de 1993 - Gestor Normativo.* (n.d.). Gov.co. Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=5248>
- Ley 909 de 2004 - Gestor Normativo.* (n.d.). Gov.co. Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=14861>
- Ley 1960 de 2019 - Gestor Normativo.* (n.d.). Gov.co. Recuperado de <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=95430>
- (N.d.-a). Recuperado de, http://chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.minsalud.gov.co/normatividad_nuevo/reso_luci%C3%B3n%20no.%203100%20de%202019.pdf
- (N.d.-b). Recuperado de <http://chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf>
- Gestión Estratégica del Talento Humano - EVA - Función Pública.* (s. f.). Gov.co. Recuperado de <https://www1.funcionpublica.gov.co/web/eva/gestion-estrategica-del-talento-humano>
- Circular externa No. 100-001-2025 de Función Pública.

	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	CODIGO Y VERSION DEL FORMATO
		GC-FO-010 V2
		CODIGO Y VERSION DEL DOCUMENTO
		GT-PL-002 V1
		PÁGINA
		Página 17 de 17

14. APROBACIÓN

ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ	Vo.Bo. SGC
 DIANA ALEJANDRA CORTES GARZÓN Coordinador GIT de Talento Humano	 CESAR MAURICIO UBAQUE TELLEZ Coordinador GIT Planeación, Gestión Documental y TIC'S	 ANTONIO RUIZ FLÓREZ Presidente Comité Institucional de Gestión y Desempeño Acta 001 de 2025	 CESAR MAURICIO UBAQUE TELLEZ Coordinador GIT Planeación, Gestión Documental y TIC'S.
FECHA	FECHA	FECHA	FECHA
29/01/2025	29/01/2025	29/01/2025	29/01/2025

15. CONTROL DE CAMBIOS

TIPO DE MODIFICACIÓN	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	RESPONSABLE	FECHA DEL CAMBIO	VERSIÓN
CREACIÓN	Creación del documento	DIANA ALEJANDRA CORTES GARZÓN	29/01/2025	UNO