



RESOLUCIÓN No. 0015 2025

**POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL PLAN ESTRATEGICO DE
TALENTO HUMANO DE LA ESE HOSPITAL SAN JUAN DE SAHAGÚN**

EL GERENTE DE LA ESE HOSPITAL SAN JUAN DE SAHAGÚN, en ejercicio de sus facultades legales y reglamentarias, especialmente las conferidas por la Ley 909 de 2004, Decreto 1083 de 2015, Decreto 612 de 2018, y,

CONSIDERANDO:

Que la Ley 909 de 2004 en Colombia establece un marco normativo para la gestión del talento humano en el sector público. En su artículo 15, numeral 2, se especifican diversas funciones de las unidades de personal, incluyendo la elaboración del Plan Estratégico de Recursos Humanos y el Plan Anual de Vacantes. Estos planes son fundamentales para la planificación y gestión del talento humano, asegurando que las entidades públicas cuenten con el personal adecuado para cumplir con sus objetivos y misiones institucionales.

Que, asimismo, el artículo 2 de la misma ley establece la obligación de las entidades públicas de implementar programas de bienestar e incentivos. Estos programas están diseñados para mejorar la calidad de vida de los funcionarios, lo que a su vez se traduce en un aumento en la eficiencia, satisfacción y desarrollo profesional de los empleados públicos. La implementación de estos programas es esencial para crear un ambiente laboral positivo y motivador, contribuyendo al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

Que la Ley 909 de 2004 promueve una gestión del talento humano que no solo se enfoca en la contratación y asignación de personal, sino también en el bienestar integral de los funcionarios, reconociendo su papel crucial en el éxito de las entidades públicas.

Que el artículo 2.2.22.2.1 del Decreto Nacional 1083 de 2015, sustituido por el artículo 1° del decreto nacional 1499 de 2017, dispone que las políticas de Desarrollo Administrativo de que trata la Ley 489 de 1998, formuladas por el Departamento Administrativo de la Función Pública y los demás líderes, se denominarán Políticas de Gestión y Desempeño Institucional y comprenderán, entre otras, la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano.

Que el artículo 2.2.22.3 ibídem adopta como una de las políticas del desarrollo administrativo la Gestión del Talento Humano, la cual está orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio del mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias; vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia publica enfocada a la consecución de resultados; e incluye, entre otros, el Plan Institucional de



RESOLUCIÓN No. 00015²⁰²⁵

**POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL PLAN ESTRATEGICO DE
TALENTO HUMANO DE LA ESE HOSPITAL SAN JUAN DE SAHAGÚN**

Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales, los temas relacionados con clima organizacional y el Plan Anual de Vacantes.

Que el artículo 2.2.22.3.14 del Decreto Nacional 1083 de 2015, adicionado por el artículo 1 del Decreto Nacional 612 de 2018, establece que, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, las Entidades deberán integrar al Plan de acción, los Planes Institucionales y Estratégicos, entre ellos, el Plan Anual de Vacantes, el Plan de Previsión de recursos Humanos, el Plan estratégico de Talento Humano, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Incentivos Institucionales (Sistema de Estímulos: Programa de Bienestar e Incentivos) y el Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Que de Conformidad con la Guía de Gestión de la Estrategia de Talento Humano para el Sector Publico Colombiano del Departamento Administrativo de la Función Pública, la Planeación Estratégica del talento Humano, se entiende como un sistema integrado de gestión que tiene como propósito la generación de acciones para el desarrollo integral de los servidores público dentro de la entidad, y el cumplimiento de sus propósitos, se da en la medida que pueda articularse de manera armónica con el direccionamiento estratégico de la entidad y ser un referente para la definición de planes, programas y proyectos que posibiliten el fortalecimiento de la gestión que realizan los servidores públicos.

Que, en lo concerniente al Plan de Bienestar Social e Incentivos Institucionales y al Plan Institucional de capacitación, el literal c) del artículo 3 del Decreto Ley 1567 de 1998 dispone que las entidades con el propósito de organizar la capacitación interna, deberán formular con una periodicidad mínima de un año su Plan Institucional de Capacitación y en el artículo 34 señala que el jefe de cada entidad deberá adoptar y desarrollar internamente planes anuales de incentivos institucionales, de acuerdo con la Ley y Reglamentos.

Que la Ley 909 de 2004 y los Decretos Reglamentarios 1227 de 2005, y 4661 de 2005, compilados en el Decreto Nacional 1083 de 2015 señalaron los lineamientos para la elaboración de los planes anuales de capacitación y los programas de estímulos, así como aspectos relacionados con los beneficiarios de los programas de educación no formal, la educación formal básica, primaria, secundaria y media y de educación superior.

Que de acuerdo con lo estipulado en los artículos 2.2.10.1; 2.2.10.6 y 2.2.10.8 del decreto 1083 de 2015 "Por medio del cual se expide el decreto Único Reglamentario del sector de Función Pública, relacionado con el Sistema de



RESOLUCIÓN No. 015 2025

**POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL PLAN ESTRATEGICO DE
TALENTO HUMANO DE LA ESE HOSPITAL SAN JUAN DE SAHAGÚN**

Estímulos, la entidad debe organizar planes anuales que agrupen programas de bienestar social e incentivos para sus servidores.

Que, respecto al Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo, el artículo 2.2.4.6.1 del Decreto Nacional 1072 de 2015 señala las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST, el cual debe identificar claramente metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades, en concordancia con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.

Que el Numeral 5° del artículo 2.2.4.6.12 del mismo Decreto, dispone que el empleador debe mantener disponibles y debidamente actualizados entre otros documentos, el Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST; y el numeral 2° del artículo 2.2.4.6.14 establece que el empleador debe garantizar los mecanismos para que se dé a conocer el Sistema de Gestión de la Seguridad y salud en el Trabajo SG- SST a los trabajadores y contratistas.

Que el artículo 1 del Decreto 1499 de 2017 "Por medio de la cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el SG- SST sistema de gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 establece dentro de las Políticas de Gestión y Desempeño Institucional se encuentra la Política de Talento.

Que el decreto 612 de 2018 "*Por el cual se fijan las directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de acción por parte de las entidades del estado*", señala que las Entidades del Estado "*deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año: 1. Plan Institucional de Archivos de la Entidad – PINAR. 2. Plan Anual de Adquisiciones, 3. Plan Anual de Vacantes, 4 Planes de Previsión de Recursos Humanos. 5. Plan Estratégico de Talento Humano. 6. Plan Institucional de Capacitación. 7. Plan de Incentivos Institucionales. 8. Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo. 9. Plan anticorrupción y de atención al Ciudadano. 10. Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y Comunicaciones PETI; 11. Plan de Tratamiento de riesgos de seguridad y Privacidad de la información. 12. Plan de seguridad y Privacidad de la Información*" (Subrayado fuera de texto).

Que, para los planes institucionales relacionados con el Talento Humano, señalados se tendrá en cuenta el Modelo Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, con el fin de garantizar el cumplimiento de los componentes de la



RESOLUCIÓN No. 0 . 0 1 5 2025

**POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL PLAN ESTRATEGICO DE
TALENTO HUMANO DE LA ESE HOSPITAL SAN JUAN DE SAHAGÚN**

dimensión del Talento Humano y el ciclo de vida del servidor público en la organización.

Que, conforme a lo anterior, se hace necesario adoptar el Plan Estratégico de Talento Humano tendiente a generar interacción social en los empleados públicos, mantener y mejorar el ambiente laboral y proporcionar herramientas para el fortalecimiento de los conocimientos, habilidades y destrezas del talento humano al servicio de la Entidad.

Que como soportes documentales de los planes que integran el Plan Estratégico de Talento Humano se construyen documentos anexos: Documentos técnicos que contiene marco legal, objetivos, marco conceptual, fases de formulación estratégica e indicadores, entre otros y Cronograma, los cuales hacen parte del presente acto administrativo.

Que, en mérito de lo expuesto,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: Aprobar y adoptar el Plan Institucional Estratégico de Talento Humano para los Servidores Públicos de la Empresa Social del Estado Hospital San Juan de Sahagún para la vigencia 2025 y del cual formaran parte integral los siguientes planes y programas anuales:

1. Plan de Previsión del Recurso Humano
2. Plan Anual de Vacantes
3. Plan Institucional de Capacitación
4. Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos
5. Plan de Trabajo en Seguridad y Salud en el Trabajo

PARÁGRAFO PRIMERO: La formulación e implementación de los planes se realizarán de manera anual y observarán lo establecido en la normatividad vigente para cada tema. Estarán sujetos a modificaciones por factores como cambios estratégicos institucionales, cambios en la planta de personal, disponibilidad presupuestal, resultado de mediciones o evaluaciones efectuadas, entre otros.

PARÁGRAFO SEGUNDO: Los documentos correspondientes a cada uno de los planes que conforman el Plan Estratégico de Talento Humano hacen parte integral de la presente resolución.

ARTÍCULO SEGUNDO: Responsabilidad y Evaluación. La implementación y Evaluación del Plan Estratégico del Talento Humano adoptado en la presente resolución, será responsabilidad de la Profesional de Talento Humano, quien



RESOLUCIÓN No. 0015 2025

**POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL PLAN ESTRATEGICO DE
TALENTO HUMANO DE LA ESE HOSPITAL SAN JUAN DE SAHAGÚN**

deberá realizar el seguimiento de las diferentes actividades que hacen parte del Plan Estratégico del Talento Humano. Así como el Profesional en seguridad y Salud en el Trabajo realizara seguimiento a las diferentes actividades propias del Plan de Seguridad y salud en el Trabajo.

ARTÍCULO TERCERO: FINANCIACION. El Plan Estratégico de Talento Humano será ejecutado de conformidad con el presupuesto destinado en los rubros establecidos de forma anual para este fin.

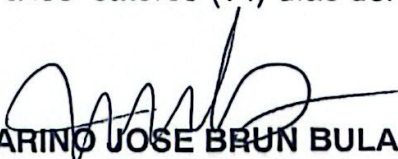
ARTÍCULO CUARTO: Sanciones por no participar en los Programas de Formación y Capacitación y de Bienestar Social e Incentivos. Respecto a las actividades de formación y capacitación, es de su obligatorio cumplimiento su asistencia por parte de los funcionarios, lo anterior de conformidad con lo señalado en el artículo 42 del artículo 38 de la Ley 1952 de 2019, razón por la cual la inasistencia injustificada, podrá dar lugar a las sanciones correspondientes.

ARTÍCULO QUINTO. Publicación. El Plan Estratégico de Talento Humano y la resolución mediante la cual se adopta deberán ser publicados en la página web de la Entidad y socializados a través de los diferentes medios de comunicación interna.

ARTÍCULO SEXTO. Vigencia. La presente resolución rige a partir de su expedición y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

PUBLIQUESE, COMUNIQUESE Y CUMPLASE

Dada en Sahagún, Córdoba, a los catorce (14) días del mes de enero de 2025


MARINO JOSE BRUN BULA
Gerente

E.S.E. HOSPITAL SAN JUAN

NIT.812 003 851 - 0

TEL.7589700 - 7587539 - 7587670 - FAX. 7777507

SAHAGÚN - CÓRDOBA

PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

**SAHAGÚN, CÓRDOBA
ENERO DE 2025**

E-mail: rhumanosesehospitalsanjuan@gmail.com

Calle 18 N° 1-60

Tel: 7589700-7587539-7587670

Sahagún – Córdoba

E.S.E. HOSPITAL SAN JUAN

NIT.812 003 851 - 0

TEL.7589700 - 7587539 - 7587670 - FAX. 7777507
SAHAGÚN - CÓRDOBA

1. INTRODUCCIÓN

El propósito del Plan Estratégico de Talento Humano es establecer y divulgar las políticas y directrices principales que orientan la planeación de la Gestión del Talento Humano en la **ESE HOSPITAL SAN JUAN DE SAHAGÚN**, sujetas con las contenidas en la planeación estratégica de la institución, para garantizar que se adelanten de manera articulada con los demás procesos de gestión de la entidad, de tal forma que haya coherencia en las actividades que se desarrollan dentro del proceso, las estrategias y el Plan Nacional de Desarrollo, propuesto por el Gobierno Nacional, dando cumplimiento a la función asignada en el artículo 15, numeral 2, literal a, de la Ley 909 de 2004. En este contexto el propósito del plan es establecer la disponibilidad de personal con el cual deba contar la entidad para cumplir con los objetivos y retos en el marco de la prestación de servicios de salud.

Par la ejecución e implementación se tendrán en cuenta los objetivos, las políticas en materia de talento humano; los parámetros éticos que deben regir el ejercicio de la función pública en Colombia y los consagrados en el Código de Integridad de la de la ESE Hospital San Juan de Sahagún.

2. OBJETIVOS

Fortalecer las actuaciones de la Entidad, específicamente en lo referente al ingreso, egreso, desarrollo y evaluación de desempeño del personal de la ESE Hospital San Juan de Sahagún, al igual que, las acciones encaminadas al mejoramiento de las condiciones del ambiente de trabajo y de clima organizacional.

2.2. Específicos

- Actualizar el plan de vacantes, identificando las vacancias definitivas, sus requisitos y forma de provisión.
- Actualizar el Plan de Previsión de Talento Humano, con el fin de racionalizar y planear de manera técnica y económica los procesos de selección y contar con información actualizada sobre el flujo de ingresos y egresos de los servidores públicos.
- Fortalecer los conocimientos y habilidades del talento humano al servicio de la ESE Hospital San Juan de Sahagún, que contribuyan al mejoramiento de las competencias individuales y grupales, la calidad de vida, así como al cumplimiento de la misión y visión de la Entidad.
- Hacer del Plan de Bienestar e Incentivos una herramienta estratégica al interior de la ESE Hospital San Juan de Sahagún, a través de la cual se genere desarrollo en todos los ámbitos de la vida de los funcionarios, con el fin de fortalecer las competencias comportamentales comunes que permitan llegar al logro de las metas estratégicas de la entidad, aportando al éxito organizacional.
- Realizar el proceso de Evaluación del Desempeño con el fin de valorar el desempeño y las competencias de los servidores públicos, así como, ofrecer a la entidad información útil que permita el mejoramiento continuo y la toma de decisiones.
- Estructurar una acción conjunta, entre empleador y servidores públicos, que permita administrar eficazmente los peligros y riesgos en el sitio de trabajo, la aplicación de medidas preventivas de Seguridad y Salud y un apropiado cuidado de la salud; que propicie el mejoramiento continuo del Subsistema de Seguridad y Salud en el Trabajo y la calidad de vida de los funcionarios y colaboradores.
- Establecer el Plan Operativo de Gestión del Talento Humano de la ESE Hospital San Juan de Sahagún para la vigencia 2024 -2026.

E.S.E. HOSPITAL SAN JUAN

NIT.812 003 851 - 0

TEL.7589700 - 7587539 - 7587670 - FAX. 7777507

SAHAGÚN - CÓRDOBA

3. ALCANCE

El Plan Estratégico de Recursos Humanos beneficiará a todos los servidores públicos de la ESE Hospital San Juan de Sahagún y sus colaboradores.

4. PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2024-2026

4.1. Modelo Integrado de Gestión Estratégica del Recurso Humano

La Planeación Estratégica del Recurso Humano o Modelo Integrado de Gestión Estratégica del Recurso Humano, es un sistema integrado de gestión, que consta de lo siguiente:

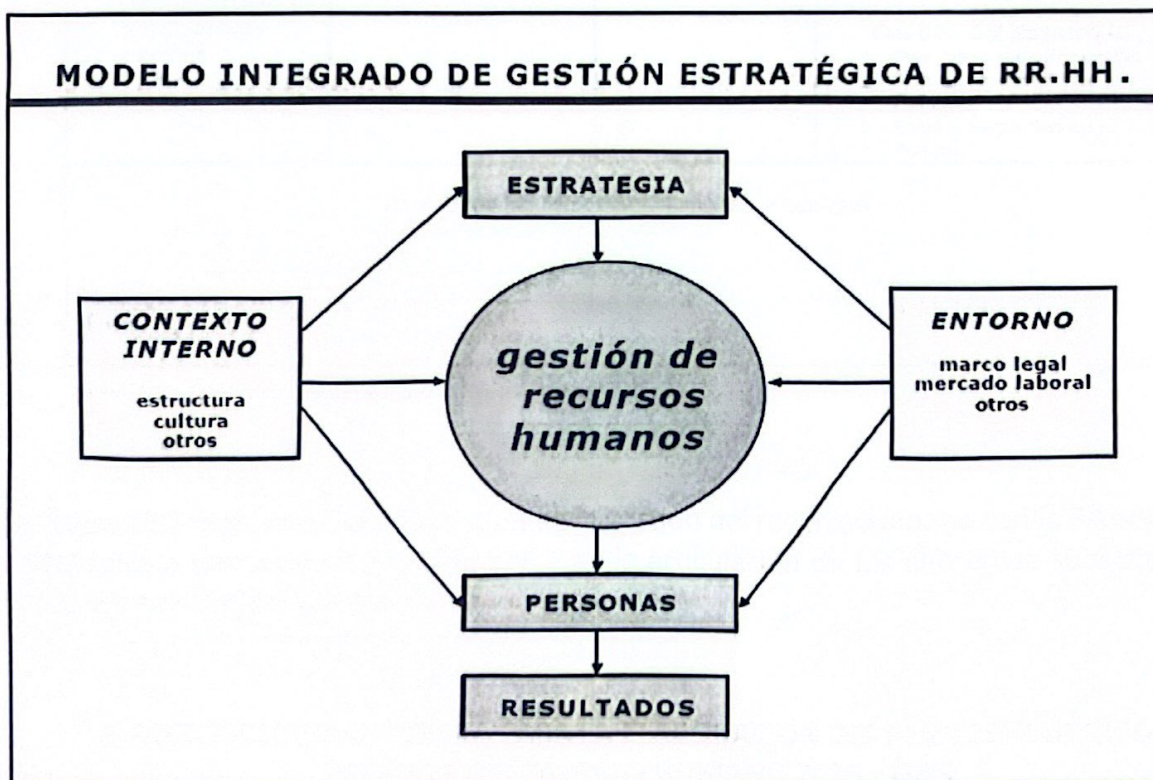


Figura N° 1. Modelo Integrado de Gestión Estratégica del Recurso Humano

4.2 Subsistema de la Gestión del Talento Humano

Dando cumplimiento con la planeación estratégica del Talento Humano, uno de los componentes centrales es la Gestión del Recurso Humano que se desarrolla, a través de los siguientes subsistemas:

E-mail: rhumanosesehospitalسانjuan@gmail.com
Calle 18 N° 1-60
Tel: 7589700-7587539-7587670
Sahagún – Córdoba

E.S.E. HOSPITAL SAN JUAN

NIT.812 003 851 - 0
TEL.7589700 - 7587539 - 7587670 - FAX. 7777507
SAHAGÚN - CÓRDOBA



Figura N° 2. Subsistemas de la Gestión del Recurso Humano

La figura N° 1 representa la articulación de la gestión del recurso humano con la Planeación Estratégica o Institucional y la figura N° 2 es la articulación de los diferentes subsistemas con la Planeación del Talento Humano.

5. METODOLOGIA UTILIZADA PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2023 - 2025

Para la elaboración del Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano 2024-2026 de la ESE Hospital San Juan de Sahagún se siguieron los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo y en el Plan Estratégico de la 2024-2026, Planes, programas y Proyectos implementados en la vigencia y las disposiciones contenidas en la ley 909 de 2004 y sus decretos reglamentarios.

E-mail: rhumanosesehospitalsanjuan@gmail.com
Calle 18 N° 1-60
Tel: 7589700-7587539-7587670
Sahagún – Córdoba

E.S.E. HOSPITAL SAN JUAN

NIT.812 003 851 - 0

TEL.7589700 - 7587539 - 7587670 - FAX. 7777507

SAHAGÚN - CÓRDOBA

En el proceso de implementación de la estrategia institucional se definen las iniciativas estratégicas, mediante las cuales se precisa la forma como los objetivos serán ejecutados, las fechas de ejecución, los recursos requeridos y el presupuesto asignado. Esto incluye, entre otros, los siguientes componentes:

- Plan Anual de Vacantes
- Plan de Bienestar e Incentivos
- Plan de Salud y Seguridad en el Trabajo
- Plan Institucional de Capacitación y Gestión del Talento Humano

La planeación estratégica es el punto de partida de las actividades que anualmente se deben realizar dentro del Proceso de Gestión del Talento Humano, a través del cual se identifican y cubren las necesidades de los servidores públicos de la ESE Hospital San Juan de Sahagún; se organiza en forma sistematizada la información relacionada con el proceso y se definen las acciones a realizar para el desarrollo de los tres subprocesos que están incorporados en esta gestión, a saber:

- **Subproceso de Ingreso:** Comprende los procedimientos de vinculación, tales como: concurso, estudio de requisitos del cargo, informe de evaluación técnica y psicológica, acta de posesión y otra documentación relacionada con el ingreso del servidor público y programa de inducción.
- **Subproceso de Permanencia:** Incluye los procedimientos de capacitación, evaluación del desempeño, programa de bienestar, estímulos, plan de vacantes, salud y seguridad en el trabajo, previsión de empleos, entre otros.
- **Subproceso de Retiro:** Comprende los procedimientos relacionados con el retiro del servicio, ya sea por cambio de empleador, jubilación, muerte u otro motivo. Incluye aspectos como: Informes de gestión, en caso de tratarse del representante legal u otros funcionarios obligados por ley; resolución de desvinculación; resolución de pensionados, liquidación de prestaciones; bonos pensionales.

6. MARCO NORMATIVO

Como referente normativo se tienen principalmente las siguientes disposiciones:

- Constitución Política de Colombia de 1991.
- Ley 734 de 2002, por la cual se expide el Código Disciplinario Único.
- Ley 909 de 2004 por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

E-mail: rhumanosesehospitalsanjuan@gmail.com

Calle 18 N° 1-60

Tel: 7589700-7587539-7587670

Sahagún – Córdoba

E.S.E. HOSPITAL SAN JUAN

NIT.812 003 851 - 0

TEL.7589700 - 7587539 - 7587670 - FAX. 7777507

SAHAGÚN - CÓRDOBA

- Decreto Ley 1567 de 1998, el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado
- Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública
- Decreto 682 de 2001.
- Decreto 1227 de 2005. "Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998".
- Decreto 2539 de 2005. "Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-ley 770 y 785 de 2005"
- Decreto 943 de 2014. "Por el cual se actualiza el Modelo Estándar de Control Interno (MECI)".
- Decreto 1083 de 2015. "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública"
- Acuerdo No. 565 del 25 de enero de 2016 "Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba"
- Decreto 648 de 2017. "Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamento Único del Sector de la Función Pública".

7. DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO DE LA ENTIDAD

7.1. Misión

Somos una Empresa Social del Estado, reconocida por su tradición que brinda servicios de salud de mediana y alta complejidad, dirigida a los usuarios y centros de referencia principalmente de la subred de la sabana, y otros como San Jorge, alto, medio y bajo Sinú y, a través de un equipo humano idóneo y competente, con la mejor capacidad instalada y tecnología de la región, ubicada estratégicamente y cuyo impacto se ve reflejado en el bienestar de la comunidad. Soportada en una gestión encaminada al mejoramiento continuo de la calidad y una cativa participación social.

7.2. Visión

Para el 2024 la ESE Hospital San Juan de Sahagún será reconocida por servicios de alta complejidad, fortalecida y a la vanguardia tecnológica dentro de la red de servicios, a través de un talento humano que incorpora los valores y principios institucionales en su trabajo, consiente de la condición del ser; con un modelo gerencial por procesos que le apunta a la excelencia de la calidad y humanización de los servicios, sostenible financiera y ambientalmente, para una alta satisfacción del usuario.

E-mail: rhumanosesehospitalsanjuan@gmail.com

Calle 18 N° 1-60

Tel: 7589700-7587539-7587670

Sahagún – Córdoba

E.S.E. HOSPITAL SAN JUAN

NIT.812 003 851 - 0

TEL.7589700 - 7587539 - 7587670 - FAX. 7777507

SAHAGÚN - CÓRDOBA

7.3. Valores

- Honestidad
- Respeto
- Diligencia
- Cumplimiento
- Justicia

7.4. Principios

- Trabajo en Equipo
- Comunicación
- Liderazgo
- Convicción

7.5. Reseña Histórica de la Entidad

Naturaleza jurídica de la ESE Hospital San Juan de Sahagún como Empresa Social del Estado: la ESE Hospital San Juan de Sahagún, en el año 1947, mediante Acuerdo N° 09, cuando el Departamento de Córdoba pertenecía al Departamento de Bolívar, el Concejo Municipal que se encontraba conformado por personajes importantes del Municipio autorizaron al Personero Municipal para la adquisición de un lote para la construcción del Hospital. El 28 de enero de 1951 se inauguró este centro asistencial y empezó a funcionar, después en el año 1994 mediante Ordenanza N° 034 del 13 de diciembre de 1994, se reestructura el Hospital San Juan de Sahagún, en una ESE, en calidad de entidad descentralizada del orden Departamental, de segundo nivel de atención dotada de personería jurídica, patrimonio propio y autonomía administrativa, adscrita al Departamento Administrativo de Salud sometida al régimen jurídico previsto en el Artículo III Título II Libro segundo de la Ley 100 de 1993.

7.6. Política de Gestión del Talento Humano de la ESE Hospital San Juan de Sahagún

La ESE Hospital San Juan de Sahagún propenderá activa y permanentemente por un talento humano responsable, con la capacidad para desarrollar valores, compartir aprendizaje, mantener relaciones inteligentes y lograr los resultados esperados, en condiciones de eficiencias, eficacia y efectividad. De acuerdo con lo anterior, adecuará el sistema de gestión al marco legal que rige la entidad y a los modelos y mejores prácticas nacionales

E-mail: rhumanosesehospitalsanjuan@gmail.com

Calle 18 N° 1-60

Tel: 7589700-7587539-7587670

Sahagún – Córdoba

E.S.E. HOSPITAL SAN JUAN

NIT.812 003 851 - 0

TEL.7589700 - 7587539 - 7587670 - FAX. 7777507

SAHAGÚN - CÓRDOBA

e internacionales afines a su misión y a la mejora continua de los procesos y del talento humano.

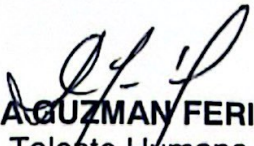
Para alcanzar los objetivos, la administración implementará estrategias efectivas para el desarrollo del talento humano, que favorezcan el control y permitan cumplir con el compromiso de desarrollar la idoneidad en términos de competencias, habilidades y aptitudes de los servidores públicos a través de las políticas y prácticas de gestión humana que incorporen los principios de justicia, equidad y transparencia al realizar los procesos de selección, inducción, formación, capacitación y evaluación del desempeño de los servidores públicos de la ESE Hospital San Juan de Sahagún, fomentando el desarrollo permanente de las personas durante toda su vida laboral en la entidad.

7.7. Enfoque estratégico de la Gestión del Talento humano en la ESE Hospital San Juan de Sahagún

La Gestión del Talento Humano en la ESE Hospital San Juan de Sahagún tiene como propósito diseñar, definir, coordinar y verificar las políticas de operación, los procesos y procedimientos relacionados con los servidores públicos de las diferentes áreas de la entidad, de manera armónica con el Plan Nacional de Desarrollo y el Plan Estratégico de la Institución, procurando satisfacción de los diferentes clientes del Proceso.

En el periodo del 2024 al 2026 la Subdirección de Recursos humanos de la ESE Hospital San Juan de Sahagún se concentrará en desarrollar estrategias para optimizar la calidad de vida laboral de los funcionarios, a través del fortalecimiento de la cultura ética, el mejoramiento de la comunicación interna, la prevención de los riesgos, el fomento de estilos de vida saludable, la implementación de estrategias para mejorar el clima laboral, la promoción de una cultura organizacional que incremente el sentido de pertenencia, la motivación y la calidez humana, así como otras actuaciones que sean necesarias para el logro de los objetivos antes mencionados, en el marco de los principios y valores de la organización.

Dentro del proceso, si bien la administración será rigurosa en el respeto de los derechos de los servidores públicos, también lo será en exigir que estos cumplan a cabalidad con sus deberes y responsabilidades.


DERNA GUZMAN FERIS
P.U. Talento Humano

Elaboro: Derna G. Talento Humano

Reviso: Rubys Menco Asesor Jurídico Externo

E-mail: rhumanosesehospitalsanjuan@gmail.com

Calle 18 N° 1-60

Tel: 7589700-7587539-7587670

Sahagún – Córdoba