



**E.S.E. Hospital
San Vicente De Paúl**
Remedios | Antioquia
NIT 890.985.092-3

PLAN ESTRATÉGICO

DE TALENTO HUMANO

E.S.E. HOSPITAL SAN VICENTE DE PAUL

REMEDIOS-ANTIOQUIA

AÑO 2024

Calle Las Palmas N° 12-120
Teléfonos: (604) 830 31 64 Urgencias

Celular: 311 390 10 49 - 321 781 55 76
Email: info@hsvpremedios.gov.co



CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
MARCO LEGAL	4
OBJETIVOS	5.
DIAGNOSTICO.....	6
METODOLOGÍA.....	7
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.....	8
ANALISIS NECESIDADES DEL PERSONAL.....	9
PROVISIÓN DE VACANTES DEFINITIVAS DE EMPLEOS DE CARRERA MEDIANTE CONCURSO DE MÉRITOS.....	10
DESARROLLO	11
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO.....	12
PLAN INSTITUCIONAL CAPACITACIÓN.....	13
EVALUACIÓN DEL DE EMPEÑO.....	14
SISTEMA DE ESTÍMULOS.....	15
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	16
PROPÓSITO GENERAL.....	17
OBJETIVOS PROPÓSITO GENERAL	18
CRONOGRAMA.....	19
ANEXOS	20
BIBLIOGRAFIA.....	21



INTRODUCCIÓN

Siguiendo los lineamientos de la planeación estratégica del Hospital San Vicente de Paul de Remedios y buscando la modernización de la administración pública, donde se requieren procesos que optimicen y fortalezcan las competencias personales y laborales de los servidores públicos, se hace necesario articular los lineamientos estratégicos con el Plan de Talento Humano del Hospital.

El plan estratégico de Talento Humano busca determinar las acciones a seguir para el desarrollo de los planes, programas y proyectos que contribuyan a mejorar la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias, generando sentido de pertenencia y que dicha motivación sea reflejada en un talento humano idóneo, sensible y comprometido con una cultura de servicio humanizado.

La gestión del talento se enfoca en fomentar las capacidades, conocimientos, actitudes y valores orientados al cumplimiento de los objetivos estratégicos del Hospital de Remedios y estableciendo una cultura basada en el crecimiento, productividad y desempeño, la cual se desarrolla en procesos de ingreso, desarrollo y retiro. De igual manera, la gestión del talento humano propende por un liderazgo con una visión integrada de la entidad, orientado a la búsqueda de la calidad y excelencia institucional.



2. MARCO LEGAL

Como referente normativo se tienen principalmente las siguientes disposiciones:

- Decreto 1567 de 1998 (artículos 13 al 38) Crea el sistema de Estímulos, los programas de Bienestar y los programas de Incentivos.
– Ley 734 de 2002 (artículo 33 numerales 4 y 5): Se contemplan los derechos que tienen los funcionarios públicos.
- 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”.
- Decreto 1083 de 2015 (artículos 2.2.10.1 al 2.2.10.17); se definen los lineamientos respecto a programas de estímulos, programas de bienestar y planes de incentivos.
- Decreto 1227 de 2005 (Capítulo II, artículos 69 al 85 – Sistema de estímulos): Reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004.
- Decreto 1567 de agosto 5/1998 por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- Decreto No. 4665 de noviembre 29 / 2007 por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleos públicos, para el desarrollo de competencias.
- Ley 1064 de Julio 26/2006 Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la ley general de educación



3.

OBJETIVOS

3.1. OBJETIVO GENERAL

Promover los programas orientados al desarrollo del Talento Humano, el mejoramiento continuo y la calidad de vida de los funcionarios del hospital de la E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE DE PAÚL de Remedios.

3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores, a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación acordes con las necesidades identificadas y contextos del entorno.
- Formular y desarrollar el Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores del Hospital san Vicente de Paul de Remedios.
- Fomentar el respeto, optimismo y sentido de pertenencia entre los servidores.
- Desarrollar la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través de la formulación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Implementar el programa de inducción y reinducción para los trabajadores de planta en el Hospital San Vicente de Paul de Remedios.
- Cumplir cabalmente con la realización de la evaluación del desempeño de los servidores de carrera.
- Mantener actualizado el plan estratégico del recurso humano.



4. DIAGNÓSTICO

La planeación del recurso humano debe ser un ejercicio permanente en cualquier entidad, y para lo cual el Hospital San Vicente de Paul de Remedios debe contar con las herramientas y mecanismos necesarios para la previsión y proyección de las necesidades (cuantitativas y cualitativas) de personal en función de los objetivos institucionales, con la valoración del personal actualmente vinculado y con el desarrollo acciones para identificar sus necesidades. Las actividades de Gestión del Talento Humano deben estar en estrecha correspondencia con los planes y programas institucionales, de manera que consideren la vinculación de nuevos servidores públicos, la capacitación, la calidad de vida laboral, la evaluación del desempeño y, en general, todas aquellas actividades tendientes a elevar la productividad del personal vinculado, al igual que se deben definir los procesos de desvinculación del personal.



5. METODOLOGÍA

La metodología utilizada para la construcción del Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano del Hospital San Vicente de Paul de Remedios se basa en los lineamientos establecidos en las estrategias institucionales, Planes y Programas implementados en la vigencia 2024.

La implementación permitirá realizar seguimiento a las diferentes actividades que se desarrollan en Talento Humano y alinearlas con los objetivos de la entidad. Para realizar el respectivo seguimiento a cada uno de los planes y programas, se cuentan con indicadores de gestión, enfocados a evaluar el cumplimiento de las acciones definidas.

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, fechas de ejecución, recursos requeridos y el presupuesto asignado. Esto incluye entre otros, los siguientes componentes:

- Plan Bienestar social, Estímulos e Incentivos
- Plan Institucional de Capacitación
- Plan anual de vacantes
- Plan Seguridad y Salud en el Trabajo
- Plan de Previsión del Recurso Humano



6. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

El Hospital San Vicente de Paul de Remedios se encamina hacia la protección, el mejoramiento de la calidad de vida laboral, la administración, gestión y desarrollo del talento humano que preste sus servicios en la entidad.

El área de talento humano del Hospital San Vicente incluye en su desarrollo los programas establecidos para el recurso humano de acuerdo a la caracterización de procesos y procedimientos, en los siguientes lineamientos:

6.1. PLANEACIÓN DEL TALENTO HUMANO

Para atender los requerimientos institucionales de personal, presentes y futuros; el área de Talento Humano del Hospital desarrolla anualmente planes estratégicos, de mejoramiento, ajustados a las metas y objetivos definidos en el Direccionamiento Estratégico del Hospital San Vicente de Paul de Remedios.

6.1. PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

En la identificación de necesidades y requerimientos en lo referente al recurso humano, deben aplicarse los criterios Austeridad y Racionalidad del gasto. El área de Talento Humano anualmente identificará, cuantificará, priorizará y consolidará el diagnóstico de necesidades de recurso humano de conformidad con las políticas, planes generales, estratégicos y de mejoramiento continuo de la entidad, con base en las necesidades identificadas, la información que recibe de las diferentes áreas de la Institución, así como también a las disposiciones presupuestales aplicables.



7. ANÁLISIS NECESIDAD DE PERSONAL

La ESE Hospital San Vicente de Paul de Remedios, realizó un estudio técnico de oxigenación institucional en noviembre de 2021, mediante el cual se presentaron (3) tres propuestas para creación de cargos en la institución; de los cuales la junta directiva aprobó solo la creación de (2) dos plazas rurales según acuerdo 11 del 21 de julio de 2022. El estudio técnico se aprobó parcialmente mediante Acuerdo de junta Directiva número 10 del 21 de julio de 2021, cuyo valor fue de \$ 23.800.000

7.1. ANÁLISIS DE PLANTA ACTUAL 2024

La planta de personal aprobada para el Hospital San Vicente de Paul de Remedios está conformada por un total de treinta y un (31) empleos, distribuidos de la siguiente forma, según clasificación por tipo de vinculación y nivel jerárquico:

NIVEL	PERIODO FIJO	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN	CARRERA ADMINISTRATIVA	PROVISIONALIDAD	TOTAL
Directivo	1	1			2
Técnico				2	2
Auxiliares administrativas			2	3	5
Trabajadores oficiales				5	5
Funcionario público				1	1
Asistencial	4		2	8	14
Vacantes Asistencial				1	1
Vacantes Administrativo	1				1



8. PROVISIÓN DE VACANTES DEFINITIVAS DE EMPLEOS DE CARRERA MEDIANTE CONCURSO DE MÉRITOS

Actualmente el Hospital San Vicente de Paul de Remedios inició el proceso con la Comisión Nacional del Servicio Civil, por el cual se convoca a Concurso Abierto de Méritos para proveer definitivamente los empleos vacantes pertenecientes al Sistema General de Carrera Administrativa de la planta de personal de la entidad, mediante disponibilidad presupuestal 7686, por un valor de \$ 52.243.800.

VACANTES OFERTADAS EN LA COMISIÓN VIGENCIA 2023			
CODIGO	CARGO	DENOMINACION DEL CARGO	NRO CARGOS
407	AUXILIAR	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	2
480	CONDUCTOR	CONDUCTOR	1
412	AUXILIAR	AUXILIAR AREA DE LA SALUD	5
214	PROFESIONAL	ODONTOLOGO	1
323	TECNICO	TECNICO AREA DE LA SALUD	1
367	TECNICO	TECNICO ADMINISTRATIVO	1
440	SECRETARIO	SECRETARIA	1
211	PROFESIONAL	MEDICON GENERAL	2
			14

9. DESARROLLO

El Hospital San Vicente de Paul de Remedios en busca del bienestar de sus empleados en el desarrollo de su ejercicio laboral establecerá acciones relacionadas con la Capacitación, Bienestar, Incentivos, Seguridad y Salud en el Trabajo y toda aquella actividad que apunte al crecimiento de la productividad y la satisfacción permanente de los servidores.



FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN: En el Hospital se tiene como una herramienta Instrumental en aras de propender por el mejor desempeño en el cargo; y formativo con miras al enriquecimiento de los servidores, mediante la Corrección de sus deficiencias y el despliegue de sus recursos personales, Además de mejorar la calidad de la prestación de los servicios.

Conforme con lo establecido por la Constitución y la Ley y en respuesta a las necesidades identificadas, la entidad formula anualmente, el plan institucional de capacitación, este plan se debe desarrollar de manera participativa con las diferentes áreas del Hospital, con la aprobación de la Gerencia y es objeto de control, seguimiento y evaluación para medir el impacto y los resultados obtenidos. Así mismo La entidad programa los espacios necesarios para la ejecución del plan institucional de capacitación.

Para la construcción y formulación del plan institucional de capacitación vigencia 2024 se analizaron los siguientes insumos:

- Se solicitó a cada área del Hospital presentar la necesidad y sugerir los temas relevantes a su actividad laboral para la correcta elección de los temas a capacitar, aquellos que respondan a una verdadera necesidad.
- Con esta información la Subgerencia administrativa a través del área de Talento Humano se encarga de realizar y priorizar el Plan de Capacitaciones con el apoyo de los jefes o responsables del proceso/subprocesos y la Comisión de Personal según literal b, artículo 11 del decreto 1567 de 1998.
- El plan institucional de Capacitación para la vigencia 2024, será implementado a partir del mes de febrero.
- Una vez esté aprobado el Plan Institucional de Capacitación, se hace entrega de copia controlada a Gerencia y líderes de áreas para su implementación y seguimiento.



En la vigencia 2024 el plan de capacitación apuntó a los siguientes componentes:

➤ **Fortalecimiento del área Asistencial:**

- Club de revista y actualizaciones en procesos.
- Guías de Practicas clínicas y diligenciamiento adecuado de Historias clínicas. (Trauma craneoencefálico y otros traumas).
- Sivigila: Morbilidad materna externa.
- Guías de Practicas Clínicas Neumonía, Bronquitos, vaginosis, vaginitis.
- Guías del Ministerio de Salud.
- Esquema de Vacunación PAI y COVID 19.
- Seguridad del Paciente.
- Prevención de embarazos tempranos.
- PAIWED 2.0.
- Seguimiento a patologías (Tuberculosis) y Enfermedades por vectores y Poliomielitis.
- Administración segura de medicamentos.

➤ **Seguridad y Salud en el Trabajo:**

- Diseño y aplicación del (SG-SST) Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo mediante plan anual y su ejecución, inspecciones, capacitaciones SST, reporte de incidentes y accidentes, Plan y Brigada de Emergencia.
- Salud mental.
- identificación de peligros y análisis de Riesgos.
- Ausentismo laboral y sus causas.
- Residuos Hospitalarios.
- Comités y sus funciones (CPASST y Convivencia Laboral).

➤ **Talento Humano:**

- Humanización en el servicio de salud y Atención con Calidad



- Plataforma ESTRATÉGICA
- Inteligencia Emocional
- Manejo del estrés
- Manejo adecuado del tiempo
- Buen trato al cliente interno y externo
- Comunicación Efectiva para equipos de trabajo
- Entrenamiento Motivacional
- Sentido de Pertenencia y amor por el trabajo.

➤ **Otras Capacitaciones:**

- Política Pública de Participación Social.
- Legislación ambiental y Sanitaria.
- Protocolo de atención al Usuario.
- Socialización de PQR año 2023
- Resultado de Satisfacción al Usuario.

➤ **Necesidades de capacitación identificadas de las Auditorías internas o Externas:**

- Riesgos Laborales
- Análisis de Indicadores.
- Formulación y Actualización de Procedimientos
- Trabajo en equipo y relaciones interpersonales

CRONOGRAMA:



Nº	TEMA DE CAPACITACIÓN	EXPOSITOR/PROFESIÓN	FECHA	CUMPLIMIENTO	
				SÍ	NO
1	* Abordaje del Paciente con Hipertensión arterial * Adecuado proceso de Consulta de RCV	Coordinador medico	ENERO	X	
2	* Urgencias obstétricas basado en Resolución 3280	Coordinador medico	ENERO	X	
	* Abordaje del Paciente con EDA y ERA			X	
3	Abordaje del paciente Víctima de Violencia de Género	Coordinador medico	Febrero		
	Socialización Listas de chequeo en Obstetricia y Monitoreo fetal				
	Gestión del cambio y Manejo de emociones				
4	Atención interdisciplinaria del paciente con Urgencia Psiquiátrica	coordinador medico	marzo		
5	Lavado de manos e higienización- prácticas de Enfermería	jefe de enfermería	Marzo		
6	Plan anual de Seguridad y salud en el trabajo socialización y cronograma de trabajo	profesional SST	Marzo		
7	Soporte Vital básico y Avanzado	COORDINADOR MEDICO	ABRIL		
8	Sedación para médicos no anestesiólogos	COORDINADOR MEDICO	ABRIL		
9	Política de participación Social en Salud	SIAU	ABRIL		
10	Abordaje del Paciente con Diabetes Mellitus	COORDINADOR MEDICO	MAYO		
11	Secuencia de Intubación Rápida		MAYO		
	Socialización de indicadores según la Resolución	GESIS	MAYO		
	-Seguridad del paciente	Jefe de Enfermería	JUNIO		
	Capacitar al personal para la identificación de p	SST Y BIOLOGICOS Y CONTAMINADOS	JUNIO		
	Manejo del paciente con Tuberculosis	COORDINADOR MEDICO	JULIO		
12	Atención en primer nivel del paciente con patologías ortopédica	COORDINADOR MEDICO	JULIO		
13	Urgencias Cardiovasculares con enfóque en el primer nivel de atención	COORDINADOR MEDICO	JULIO		
14	Manejo de estrés	PSICOLOGO	JULIO		
15	Socialización resultado de satisfacción al usuario I,II,III y IV primer y segundo trimestre	Técnica SIAU	julio		
16	Rutas en Vigilancia Epidemiológica	Coordinador medico	agosto		
17	Resocialización de la Resolución 3280 y abordaje del paciente menor de 5 años con desnutrición Aguda	coordinador medico	agosto		
18	Taller derechos y deberes en la salud	Técnica SIAU	Agosto		
19	Inducción y reinducción	Jefe de Talento Humano	Septiembre		
20	Terapia respiratoria para los profesionales del primer nivel de complejidad	coordinador medico	septiembre		
21	Abordaje de las patologías en el Neonato	coordinador medico	octubre		
22	Abordaje del Paciente intoxicado	coordinador medico	octubre		
23					
24	Socialización resultado de satisfacción al usuario I,II,III y IV tercer trimestres	Técnica SIAU	noviembre		
25	Socialización PQRS I,II,III y IV tercer trimestres	Técnica SIAU	noviembre		



10. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

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

El desempeño laboral de la totalidad del personal del hospital, es objeto de evaluación con el fin de determinar su permanencia y desarrollo en el servicio, fundamentado en los principios y valores constitucionales e institucionales.

La Evaluación de Desempeño se realiza en los términos, periodicidad, instrumentos y eventos que señale la ley y el sistema adoptado o desarrollado por la entidad.



Implementar sistemas de reclutamiento, selección, inducción, orientación, evaluación de desempeño, formación y desarrollo de los recursos humanos y desvinculación, de acuerdo a la normativa vigente.

11. SISTEMA DE ESTÍMULOS

Con la finalidad de alcanzar un buen desempeño, incrementar la satisfacción de los servidores y aumentar las probabilidades de ocurrencia de resultados con calidad, es necesario adelantar acciones de carácter motivacional. Para ello se ha definido que al interior de las entidades públicas se aborden los temas de: Reconocimiento e Incentivos por Desempeños Sobresalientes, Calidad de vida laboral, espacios de motivación.

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

- Los planes, programas y proyectos propenden por el mejoramiento de la calidad de vida laboral, la protección y servicios sociales, buscando la motivación, seguridad, satisfacción y compromiso del cliente interno a fin de mejorar los niveles de eficiencia, eficacia y productividad institucional, favoreciendo el desarrollo personal y de su familia.
- Las actividades y grupos de beneficiarios se fijan bajo criterios de equidad, eficiencia y mayor cobertura institucional, armonizando con las políticas generales y las necesidades particulares. El Bienestar de todo ser humano y en este caso tiene el objetivo de brindar estabilidad y/o equilibrio, teniendo en cuenta que se debe de tener una buena relación a nivel social, familiar y social, esto a su vez que le permita crecer no solo a nivel personal sino en la interacción diaria con su entorno. Es por esto que el Plan de Bienestar estímulos e incentivos debe de estar encaminado a lograr todas estas características, con la finalidad de propiciar un buen



ambiente de trabajo, en donde la motivación sea la base para lograr la satisfacción del empleado al realizar las labores diarias en su ámbito laboral, generándole compromiso, entrega y sentido de pertenencia con la Institución.

➤ **ANÁLISIS** Durante el mes de enero del año 2024, se está aplicando la estrategia de Encuesta de Bienestar Social, teniendo en cuenta que la Institución actualmente cuenta con 29 empleados de planta del Hospital San Vicente de Paul de Remedios, la encuesta tiene como fin conocer las necesidades y expectativas de los funcionarios.

Estos son los resultados obtenidos del análisis de las encuestas:

PROGRAMA	ACTIVIDAD
Programa Recreativos y Deportivos	-Salidas Extramurales -Reconocimiento a Empleados
Esparcimiento y capacitación	-Caminatas Ecológicas. -Exposición de temas relevantes que generen bienestar.
Conmemoración de Fechas Especiales	-Reconocimiento a profesiones del personal -Día de la mujer -Día del Hombre -Reconocimiento empleado del mes
Calidad de vida Laboral	-Día de la familia

12. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Es una prioridad actualizar e implementar el SG-SST Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el Trabajo en el Hospital, promoviendo los altos



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

Desde este componente se desarrolla lo siguiente:

1. Desarrollar el Plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo, conforme a la normatividad vigente
2. Identificar peligros, evaluar riesgos y establecer controles.
3. Promover la calidad de vida laboral, la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades de origen laboral.
4. Cumplir con los requisitos legales respecto a seguridad y salud en el trabajo.
5. Alcanzar y mantener las metas de seguridad y salud en el trabajo a través del mejoramiento continuo.
6. Designación de recursos para el área de Seguridad y Seguridad en el Trabajo.

13. PROPÓSITO GENERAL

Objetivo General		
Llevar a cabo las actividades planteadas en los programas y planes de bienestar e incentivos, capacitación y plan de vacantes con el fin de fortalecer la calidad de vida de los funcionarios y el cumplimiento de metas y objetivos institucionales, del Hospital San Vicente de Paul de Remedios.		
Objetivos Específicos	Metas	Indicadores
OBJETIVO 1:		



Ejecutar el Programa de Bienestar para contribuir al mejoramiento de la Calidad de Vida de los servidores	Desarrollar las actividades planteadas en el programa de Bienestar.	Actividades programadas/ N° 22 Actividades realizadas 0
OBJETIVO 2: Fortalecer la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Crear, actualizar, ejecutar y capacitar en cuanto a los programas y actividades establecidos en el Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.	Nº de actividades programadas/ 32 Nº de actividades realizadas.
OBJETIVO 3: Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores en el puesto de trabajo, a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación.	Cumplir con cada una de las fases del Plan Institucional de capacitación. -Sensibilización -Formulación de los de Aprendizaje. -Consolidación del diagnóstico de la necesidad institucional -Programación del plan institucional de capacitación.	Nº de capacitaciones planteadas en el Plan de Capacitación 81 Nº de capacitaciones Ejecutadas en el Plan de Capacitación 02



OBJETIVO 4:		
Administrar la información sobre cargos vacantes a fin que se pueda programar la provisión de los empleos en la ESE.	Proveer el personal en los empleos vacantes que se presenten en la vigencia de acuerdo con las necesidades del servicio	No. de vacantes provistas en la vigencia / No. de vacantes presentadas en la vigencia 01.

14. SEGUIMIENTO

El seguimiento de este plan se realizará a través del cumplimiento de los indicadores definidos para algunos de los planes que integran el componente de talento humano, mediante el instrumento de herramienta diseñada para la verificación y medición de la evolución, auditorías internas, modelo estándar de control interno y demás instrumentos que permitan evaluar la gestión del talento humano.

16. BIBLIOGRAFIA

- 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.
- Ley 489 de 1998, Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional.
- Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública.
- Decreto 648 del 19 de abril de 2017 por medio del cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.



- Departamento Administrativo de la Función Pública, DAFP, Guía Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.
- Plan Estratégico de Talento Humano Vigencia 2021. Hospital la Buena esperanza de yumbo, tomado de:
<https://hospitaldeyumbo.gov.co/hospital/wp-content/uploads/2018/07/PLAN-ESTRET%C3%89GICO-DE-TALENTO-HUMANO-2021.pdf>

Dado en remedios, el día 30 de enero de 2025.



Gerente Hospital San Vicente de Paul
Remedios-Antioquia