

Estos prestadores compiten directamente con el Hospital en los servicios de recuperación de la salud, ginecobstetricia y promoción de la salud y prevención de la enfermedad y afectando las ventas de servicio del hospital en los sectores del suroccidente donde la oferta de la ESE es deficiente.

13. ESTRATEGIAS

13.1. Estrategia 1 – Difusion del servicio.

Fortalecimiento del area de mercadeo en la entidad para que esta dirreccione el plan de mercadeo y todas las acciones derivados del mismo.

Realizar campañas de alcance masivo y amplia difusion que permitan a la poblacion conocer toda la oferta de servicios dela ESE y captar mas usuarios.

Proyeccion de la imagen intitucional en todas los canales posibles y explitando redes sociales, de ser posible iniciar el formato de un posible canal que permita iterctuar con los usuarios.

Elaboara plan de accion que operativice el plan de mercadeo en actividades puntules y dinamicas.

13.2. Estrategia 2 – Desarrollo e Innovacion del servicio.

Articularse con el plan de capacitacion para que el personal tenga un oferta de productos academicos que le permitan al trabajador conocer de atencion al usuario, atencion humanizada, de mercadeo y de conocimientos que al ser aplicados mantenga la satisfaccion de nuestros usuarios.

Fortalecimiento de SIAU como area primordial del mejoramiento continuo de la entidad y su articulacion con mercadeo que permita desarrollar estrategias conjuntas que proyecten la imagen institucional y la tengan en los estandares deseados.

Apertura de nuevos sercios de nivel primario de atencion como son Terapia Ocupacional, Fonoaudiologia, Psicologia, pediatria, Medicina Interna, Optometria que permitan cumplir con una rutas integrales de atencion y a su vez diseñar nuevos paquetes de productos que permitan prestar servicios requeridos y no ofertados en el momento con un ben margen de rentabilidad.

13.2. Estrategia 3 – Desarrollo del Mercado.

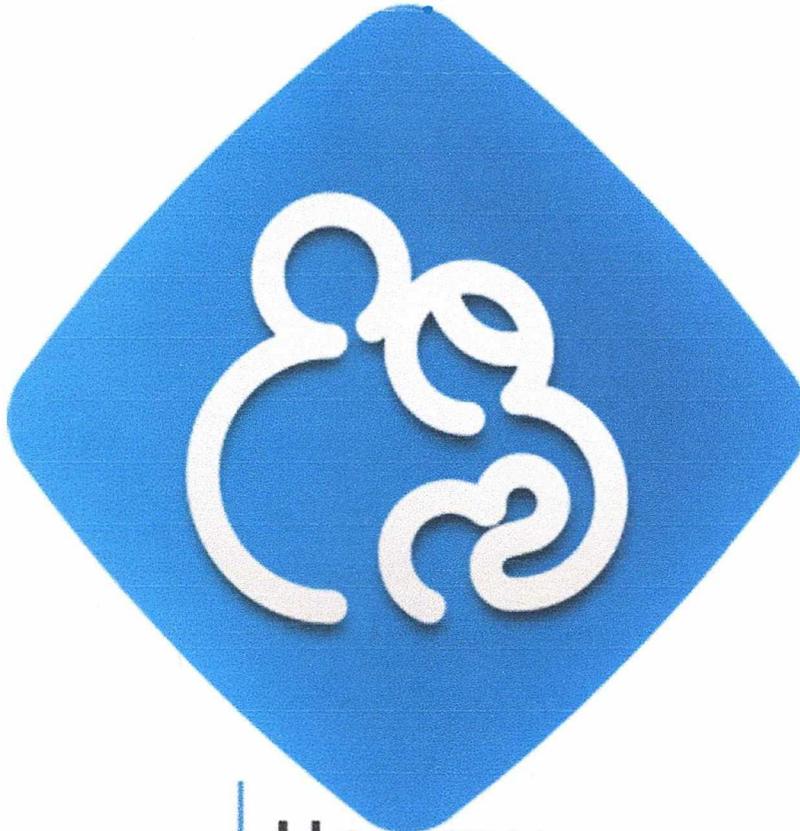
Alianzas estrategicas con prestadores del sector que permitan la complementariedad de servivios limitados a la ESE por documento de red y que son requeridos para no romper la ruta integral.

Fortalecimiento de las herramientas TIC que permitan la conexión con los contratantes para que nos amplien la demanda de contratacion y aumentar las ventas del hospital.

Estudio racional de costos con nuevas escaas de tarifacs que permitan la contratacion de servicios a buenos precios

**PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO
HUMANOHOSPITAL MATERNO INFANTIL
CIUDADELA METROPOLITANA DE SOLEDAD**

2019



**HOSPITAL
DE SOLEDAD**
MATERNO INFANTIL
Soledad Saludable

**ROSA MADERA
SANCHEZ**
Gerente

Coordinación de
Recurso Humano

CONTENIDO

www.maternoinfantil.gov.co

Hospital de Soledad - Hospital Materno Infantil @HMIsoledad @maternoinfantilsoledad

GENERAL.....	4
ESPECÍFICOS.....	4
4. ALCANCE.....	5
5. RESEÑA HISTÓRICA.....	5
6. FUNCIONES DEL HOSPITAL DE SOLEDAD.....	7
7. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL.....	10
8. PLANTA DE PERSONAL.....	8
9. MISIÓN.....	13
10. VISIÓN.....	13
11. PRINCIPIOS Y VALORES CORPORATIVOS.....	13
12. DIAGNÓSTICO INTERNO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.....	19
13. ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL.....	21
14. FORTALECIMIENTO DE COMPETENCIAS.....	23
15. BIENESTAR E INCENTIVOS.....	23
16. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....	26
17. PLAN ESTRATEGICO DE RECURSOS HUMANOS.....	26
18. MARCO LEGAL.....	27
19. PLANTA DE PERSONAL GRUPO DE TALENTO HUMANO.....	28
20. POLÍTICA DE TALENTO HUMANO.....	28
21. ESLOGAN DEL GRUPO DE TALENTO HUMANO.....	28
22. ESTRATEGIAS.....	28
23. ESTRUCTURA DEL SISTEMA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO... ..	29



1. INTRODUCCIÓN



De conformidad con los cambios que han surgido en la normatividad vigente en material de planeación, más específicamente con la entrada en vigencia del Decreto 1499 de 2017 que se refiere al nuevo modelo integrado de planeación y gestión, el Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad apuesta por implementar este novedoso sistema haciendo uso de cada una de las herramientas que ofrece. En este sentido, a través del mencionado plan, se proponen una serie de estrategias orientadas al mejoramiento de la gestión en el área del talento humano.

Como sabemos MIPG es una herramienta que hace más fácil la realización de los análisis correspondientes a los sistemas de administración y gestión de una determinada entidad en cada una de sus áreas, razón por la cual se convierte en un invaluable instrumento para el correcto direccionamiento del recurso humano y finalmente permite tomar decisiones frente a los cambios necesarios para el mejoramiento continuo en la administración.

Que por decir que en el presente plan se ha plasmado el análisis realizado conforme a los lineamientos propuestos en el Modelo integrado de planeación y gestión, además de una serie de propuestas que están sujetas a cambios, según vaya evolucionando la situación de esta área.



2. JUSTIFICACIÓN

El plan Estratégico de Talento Humano del Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad permitirá a la administración y al área de Talento Humano, conocer a fondo los puntos que deben mejorar en la gestión del talento humano, así como también aquellos puntos que son su fortaleza.

3. OBJETIVOS

GENERAL

Realzar un adecuado análisis de la situación del recurso humano en la ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad, para posteriormente diseñar estrategias acordes a la situación y con ellas garantizar a los funcionarios que laboran en la entidad, unas condiciones más dignas de trabajo.

ESPECÍFICOS

- Identificar dificultades que afecten el clima laboral y que tengan un impacto directo en el rendimiento laboral de los funcionarios.
- Diseñar estrategias que tengan como finalidad el mejoramiento del clima laboral y el desarrollo personal y profesional de los funcionarios.
- Plantear actividades orientadas a estimular el sentido de pertenencia de los funcionarios hacia la ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad.

4. ALCANCE

El Plan Estratégico de Recursos Humanos será aplicado a todos los servidores públicos del Hospital Materno Infantil de Soledad.

5. RESEÑA HISTÓRICA.



A pesar de haber entrado en vigencia la Ley 100 de 1993, no fue sino hasta mediados de 1996 que esta se hizo operativa en Soledad. Para esa época, el municipio solo contaba para la prestación del servicio de salud con el hospital Juan Domínguez Romero, el cual era un centro hospitalario de primer nivel que atendía a la mayor parte de la población, adicionalmente varios puestos de salud, como el 13 De Junio, Las Ferias, Salamanca, entre otros. En ese momento, si bien la alcaldía municipal cumplía con su función como garante en la prestación del servicio de salud, lo cierto es que el dinero proveniente del gobierno nacional para esa función, era administrado directamente por el mencionado hospital.

Para el año 1996, según el DANE, la población Soledaña ascendía a la cifra de 282.444 personas y en un primer momento se dispuso de un grupo de encuestadores que censaron a cerca de 100.000 ciudadanos, de los cuales aproximadamente un 16% de ellos resultó afiliado al régimen subsidiado de salud.

Posteriormente en el año 2000, durante la gestión como alcaldesa de la Doctora Astrid Barraza se da el proceso de Descentralización, asumiendo nuevas competencias en materia de Inspección, Vigilancia y Control del Sistema Municipal de Seguridad Social en Salud, el municipio adecua unos cambios en su estructura organizacional en el sector salud.

En atención a la Ley 100, se inició la prestación del servicio de salud en Soledad a través de IPS privadas, además del hospital Juan Domínguez Romero y los puestos de salud que ya prestaban el servicio, aunque se limitaban a consulta externa.

Para ese momento la principal dificultad se presentó debido al déficit del hospital Juan Domínguez Romero y con la asesoría del Ministerio de Salud y la secretaria departamental de Atlántico se encontró como solución el transformar al Hospital Juan Domínguez Romero en un hospital de segundo nivel para que pudiera seguir siendo financiado por el Departamento y además para que conforme a la Ley 715 de 2001, Ley general de participaciones, el municipio no dejara de recibir dineros para la salud.

Ante este panorama, mediante el acuerdo del concejo municipal No 0005 de Agosto 23 del año 2000, se da la creación de La Empresa Social del Estado Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad, llamado así por ser la sede ubicada en la zona poblacional más concurridas y que cuyos habitantes tenían dificultades para acceder al servicio prestado por el hospital Juan Domínguez Romero. Sin embargo, en ese momento no contaba con los servicios de urgencias y partos, obligatorios para los hospitales de primer nivel. Por lo cual fue necesario inicialmente suscribir un convenio con el hospital Juan Domínguez Romero para que preste estos servicios.

A pesar de entrar en funcionamiento y prestar un servicio acorde a lo esperado, el hospital sufre una des financiación que termina con el colapso y el consecuente estancamiento en lo que a crecimiento y desarrollo se refiere.



No obstante, y gracias al esfuerzo del personal de la institución y las administraciones siguientes se fue estableciendo una red de servicios conformada por 9 centros de salud ubicados de manera estratégica en todo el perímetro del municipio, para poder facilitar el acceso de la comunidad en general.

Centro De Salud 13 De junio

Centro De Salud Ciudadela Metropolitana prestando los servicios de urgencias.

Centro De Salud Salamanca,

Centro De Salud Costa Hermosa

Centro De Salud Villa Estadio

Centro De Salud La Esperanza

Centro De Salud Manuela Beltran

Centro De Salud El Parque

Centro De Salud Maclovia Niebles

6. FUNCIONES DEL HOSPITAL DE SOLEDAD

El Hospital Materno Infantil de Soledad tiene como principal función, la prestación de los servicios de salud de primer nivel a su población objetivo. Dicho de otra forma, la ESE Hospital Materno Infantil de Soledad brinda al público los servicios de asistencia médica integral, docencia e investigación, con miras al mejoramiento permanente del servicio y a garantizar la salud de la comunidad.



7. PLANTA DE PERSONAL

Tabla 1. Planta de personal Hospital Materno Infantil de Soledad.

DOC IDENT	NOMBRE DEL EMPLEADO	PENSION	SALUD	CENTRO	AFORADOS		
					CALIDAD DE AFORADO	CARGO	SINDICATO
72.040.058	ALTAMAR BARRAZA JORGE LUIS	COLFONDOS	MEDIMAS	VILLA ESTADIO	NA		
55.245.377	ANGULO SALCEDO KELLY BEATRIZ	PORVENIR	EPS SURA	VILLA ESTADIO	NA		
22.564.614	ARIZA MARQUEZ NILSA MARIA	COLFONDOS	EPS SURA	COSTA HERMOSA	NA		
32.621.123	BOLIVAR GOMEZ AIDA LUZ	COLFONDOS	SANITAS	13 DE JUNIO	AFORADO	PRESIDENTE	SINTRAMAIN SOL
8.776.303	BOVEA MARIN SERGIO NICOLAS	ISS	SANITAS	13 DE JUNIO	AFORADO		SINTRAEMSEPU SA
2.642.264	BUENO BRICEÑO LISGLENIS	PORVENIR	EPS SURA	COSTA HERMOSA	NA		
32.688.830	BUSTILLO PRETELL JUDITH ISABEL	ISS	SANITAS	SALAMANCA	AFORADO	SECRETARIA DE EDUCACION Y CULTURA	ASIEMTRASASOL
3.770.298	CALVO QUIROZ FREDY ENRIQUE	COLFONDOS	EPS SURA	SALAMANCA	AFORADO	SECRETARIO DE COMUNICACIONES Y DEPERTES	ASIEMTRASASOL
32.867.725	CAMPO RODRIGUEZ LUXORA IBETH	ISS	SANITAS	COSTA HERMOSA	NA		
22.427.685	CANO MONTOYA ROQUELINA DE JESUS	ISS	SANITAS	SALAMANCA	AFORADO	SECRETARIO JURIDICO Y ASUNTOS INTERNACIONALES	SINTRAMAIN SOL
22.733.022	CASTELAR VELASQUEZ MALKIS ELENA	ISS	SANITAS	CIUDADELA	NA		
8.771.139	CASTRO ROLONG ALFREDO JOSE	COLFONDOS	MEDIMAS	13 DE JUNIO	NA		
32.885.430	CERVANTES ARIZA WENDY JOHANA	ISS	EPS SURA	COSTA HERMOSA	NA		
8.757.326	DE LA HOZ ROLONG ALFONSO MIGUEL	ISS	MEDIMAS	13 DE JUNIO	AFORADO	VICEPRESIDENTE	SINTRAMAIN SOL
8.537.205	DE LEON BERNIER LUIS CARLOS	ISS	COOMEVA	MACLOVA	NA		
32.829.787	DONADO MARTINEZ ASTRID DEL SOCORRO	ISS	EPS SURA	COSTA HERMOSA	AFORADO		SINTRAEMSEPU SA
22.533.562	ESCORCIA RODRIGUEZ ISABEL CECILIA	COLFONDOS	COOMEVA	COSTA HERMOSA	AFORADO	SECRETARIO DE EDUCACION	SINTRAMAIN SOL
72.490.468	FONTALVO VERGEL ELBERTO CESAR	PORVENIR	SANITAS	COSTA HERMOSA	NA		
#####	GARCIA PERUCCINI DAMIAN ADOLFO	ISS	SANITAS	COSTA HERMOSA	NA		
72.017.729	GOENAGA ZAPATA HUMBERTO JULIO	ISS	MEDIMAS	COSTA HERMOSA	NA		
32.655.783	GOMEZ VILLA MARIA ANTONIA	COLFONDOS	SANITAS	CIUDADELA	AFORADO		SINTRAEMSEPU SA
1.541.009	GRANADOS GOMEZ LUIS ANTONIO	COLFONDOS	MEDIMAS	MANUELA BELTRAN	AFORADO	VICEPRESIDENTE	ASIEMTRASASOL
8.788.263	GRAVINI ESCORCIA YEISMI JAIR	COLFONDOS	SANITAS	13 DE JUNIO	AFORADO	FISCAL	SINTRAMAIN SOL
32.609.877	GUERRA CORREA YARELIS	PORVENIR	SANITAS	VILLA ESTADIO	NA		
32.818.132	JIMENEZ BOVEA ERIKA MARIA	ISS	MEDIMAS	SALAMANCA	AFORADO	SECRETARIA DE INTEGRACION Y ASUNTOS DE LA MUJER	ASIEMTRASASOL
8.721.096	JIMENEZ DE LA PEÑA WILFRAN	COLFONDOS	SANITAS	CIUDADELA	AFORADO		SINTRAEMSEPU SA
33.200.990	JIMENEZ GARCIA ROSARIO MARIA	ISS	NUEVA EPS	SALAMANCA	AFORADO	SECRETARIA JURIDICA Y ASUNTOS INTERNACIONALES	ASIEMTRASASOL
22.617.460	JIMENEZ GOMEZ SHIRLEY PAOLA	PORVENIR	MEDIMAS	COSTA HERMOSA	NA		
72.261.091	LEAL ARROYUELO EDGAR DE JESUS	COLFONDOS	SANITAS	COSTA HERMOSA	AFORADO		SINTRAEMSEPU SA
33.206.168	MADERA SANCHEZ ROSA EMIRA	PORVENIR	MEDIMAS	COSTA HERMOSA	NA		

32.571.269	MANOTAS ROAZULMA MARIA	COLPENSIONES	FAMISANAR	COSTA HERMOSA	NA		
78.731.759	MARTINEZ BUSTOS SILVIO RAFAEL	PORVENIR	MEDIMAS	VILLA ESTADIO	AFORADO		SINTRAEMSEPUSA
22.665.635	MARTINEZ CANEPPA MILDRED SUCCETTY	ISS	EPS SURA	13 DE JUNIO	AFORADO	SECRETARIO DE LA MUJER	SINTRAMAIN SOL
22.618.108	MARTINEZ PACHECO DIANA PATRICIA	COLFONDOS	SANITAS	SALAMANCA	AFORADO	SECRETARIO DE ORGANIZACION Y ASUNTOS INTERSINDICALES	SINTRAMAIN SOL
32.876.950	NIEBLES ROBLES MILADIS SOFIA	ISS	MEDIMAS	COSTA HERMOSA	AFORADO		SINTRAEMSEPUSA
22.588.702	ORTIZ GONZALEZ KARLA	COLFONDOS	COOMEVA	EL PARQUE	AFORADO		SINTRAEMSEPUSA
32.723.766	OSPIÑO SALGADO CARMEN ELENA	ISS	COOMEVA	VILLA ESTADIO	NA		
22.378.963	PACHECO JARAMILLO SILVIA	COLFONDOS	SALUD TOTAL	MACLOVA	NA		
32.700.201	PALACIO PASTOR AIX	PORVENIR	NUEVA EPS	COSTA HERMOSA	NA		
8.772.590	PEDRAZA MARTINEZ JHONY JOSE	ISS	SANITAS	13 DE JUNIO	AFORADO	TESORERO	ASIAMTRASASOL
22.689.529	PEREZ TORRES LUPE CARLINA	COLFONDOS	MEDIMAS	COSTA HERMOSA	AFORADO		SINTRAEMSEPUSA
32.742.674	PORTO BARCELO KATERINE JASMIN	ISS	SANITAS	SALAMANCA	AFORADO	SECRETARIA DE ORGANIZACION Y ASUNTOS INTERSINDICALES	ASIAMTRASASOL
32.871.375	PRIETO COMAS INDIRA ESTELA	PORVENIR	SANITAS	COSTA HERMOSA	AFORADO	SECRETARIO	SINTRAMAIN SOL
63.556.484	QUINTERO RUEDA LEIDY VANESSA	PORVENIR	SANITAS	COSTA HERMOSA	NA		
#####	REYES TRUYOL EDGAR JULIO	PORVENIR	SANITAS	COSTA HERMOSA	NA		
22.692.226	RODRIGUEZ DE SIMANCA JANETH MERCEDES	COLFONDOS	SANITAS	13 DE JUNIO	AFORADO	PRESIDENTE	ASIAMTRASASOL
32.689.921	RODRIGUEZ JULIAO MARVEL LUZ	COLFONDOS	COOMEVA	13 DE JUNIO	NA		
22.642.053	RODRIGUEZ SANCHEZ MILE ESTER	ISS	SURA	COSTA HERMOSA	NA		
7.458.456	ROMERO MANOTAS MARCOS ANIANO	PORVENIR	COOMEVA	COSTA HERMOSA	AFORADO		SINTRAENSEPUSA
72.169.938	RUIZ BARBOSA JOSE ISAIAS	ISS	SANITAS	SALAMANCA	AFORADO	PRESIDENTE	SINTRAENSEPUSA
64.557.468	RUIZ MARTINEZ DAMARIS DEL SOCORRO	COLFONDOS	SANITAS	13 DE JUNIO	NA		
44158378	SALCEDO NIEBLES MAILA PATRICIA	ISS	SANITAS	COSTA HERMOSA	AFORADO		SINTRAENSEPUSA
44.157.232	SANCHEZ AYALA MARIA DEL CARMEN	PORVENIR	SALUD TOTAL	LA CASITA	NA		
8.790.559	SANDOVAL GUTIERREZ GONZALO RAFAEL	COLFONDOS	SANITAS	13 DE JUNIO	AFORADO	SECRETARIO GENERAL	ASIAMTRASASOL
8.774.492	SANDOVAL VILORIA EDILBERTO José	ISS	COOMEVA	13 DE JUNIO	AFORADO	TESORERO	SINTRAMAIN SOL
72.231.878	SANTANDER SANTANDER ELIS SAUL	ISS	EPS SURA	COSTA HERMOSA	AFORADO	SECRETARIO DE COMUNICACIONES Y DEPERTES	SINTRAMAIN SOL
22.642.697	SANTIAGO ESCORCIA TATIANA DEL CARMEN	ISS	SANITAS	COSTA HERMOSA	NA		
8.540.943	TORRES GUETE ANTONIO JOSE	ISS	SANITAS	COSTA HERMOSA	NA		
32.652.594	TRIGOS CASALLAS GLADYS MARIA	COLFONDOS	SANITAS	EL PARQUE	AFORADO	FISCAL	ASIAMTRASASOL
32.788.641	TRUJILLO GONZALEZ LEYLA MARIA	ISS	COOMEVA	SALAMANCA	NA		
8.762.972	VISBAL JIMENEZ CARLOS FEDERICO	ISS	SANITAS	COSTA HERMOSA	NA		
22.466.926	YEPEZ CANTILLO ELIANA PATRICIA	ISS	SALUD TOTAL	COSTA HERMOSA	NA		

8. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

Estructura Orgánico Funcional Del Nivel Central

La siguiente es la estructura orgánica funcional de la Empresa Social del Estado Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad:

Área De Dirección

El área de dirección se conforma del a siguiente manera:

Junta Directiva

Revisoría Fiscal

Gerencia

Unidad de Control Interno

Unidad Jurídica

Unidad de Planeación

Coordinación de Costos Hospitalarios.

Coordinación de Estadísticas Hospitalarias.

Unidad de Tecnología de la Información y Comunicaciones

Unidad de Auditoría y calidad

Órganos Colegiados

Son organismos colegiados del staff de la gerencia los siguientes:

- Comité de ética Hospitalaria
- Comité de Control Interno
- Comité de Historias Clínicas
- Comité de Vigilancia Epidemiológica
- Comité de Calidad
- Comité Técnico Científico

Cada organismo cuenta con un reglamento interno que adoptó el Gerente mediante resolución en los que están definidos los integrantes, los dignatarios (presidente, secretario y vocales), las funciones, los asuntos que de debatirán, los tipos de reuniones ordinarias y extraordinarias, los mecanismos de convocatoria, la periodicidad de las reuniones ordinarias y su duración.

Área De Atención A Usuarios

El área de atención a usuarios se conforma de la siguiente manera:

Sub-Gerencia Científica

Unidad de Sistema de Información y Atención a Usuarios (SIAU)

Coordinación de atención a usuarios

Coordinación de participación social

Unidad de servicios asistenciales

Coordinación de urgencias

Coordinación de consulta externa

Coordinación de servicios de apoyo

Unidad de Atención Primaria en Salud

Coordinación de Salud Pública

Coordinación de Programa Ampliado de Inmunizaciones (PAI)

Coordinación de Promoción y Prevención

Área De Logística

El área de logística se conforma de la siguiente manera:

Subgerencia Administrativa y Financiera

Unidad administrativa

Coordinación de recurso humano

Coordinación de apoyo logístico

Unidad financiera

Coordinación de contabilidad

Coordinación de presupuesto

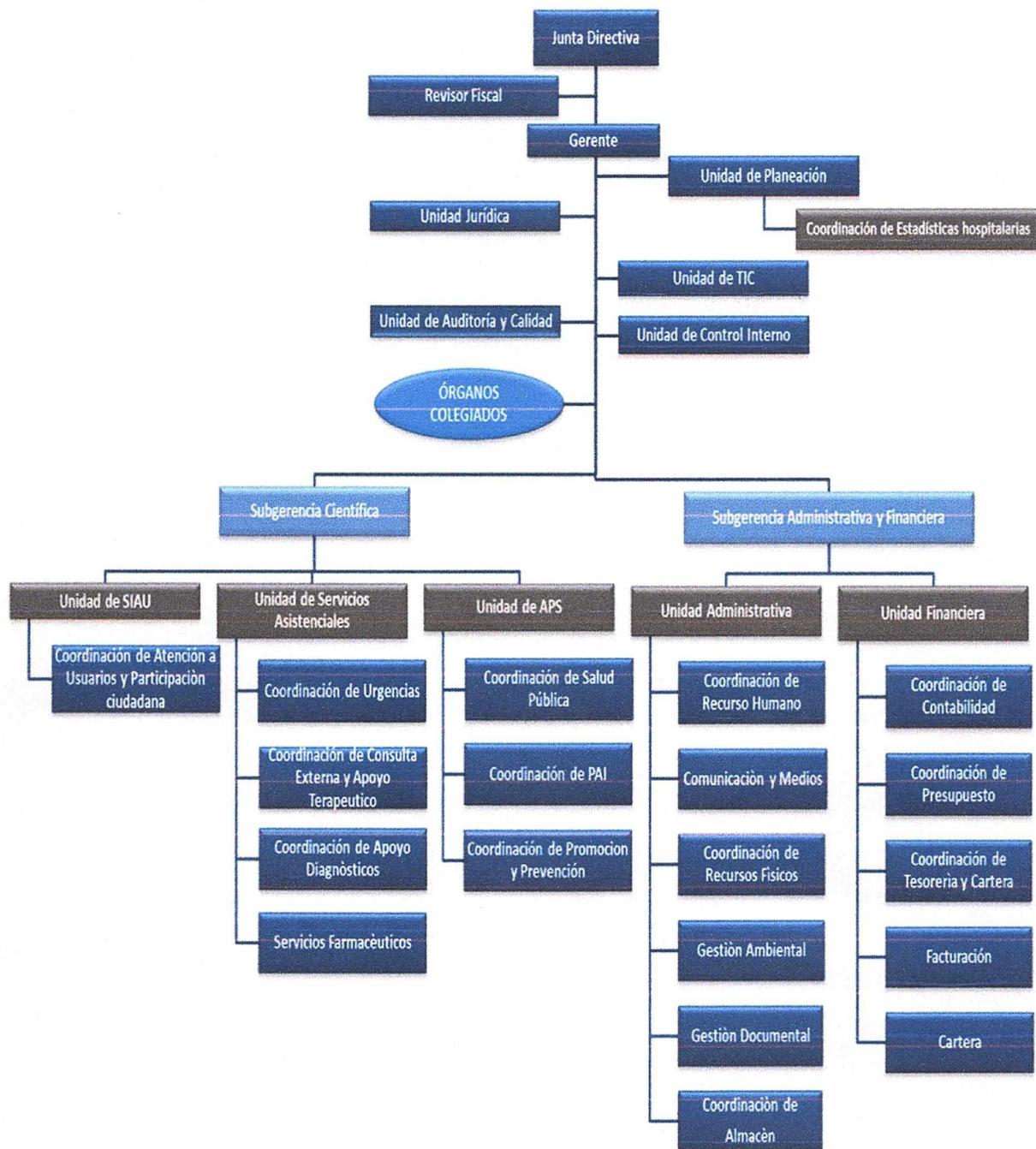
Coordinación de tesorería y cartera

Coordinación de pagaduría

Coordinación de facturación



Gráfico 1. Organigrama del Hospital Materno Infantil de Soledad



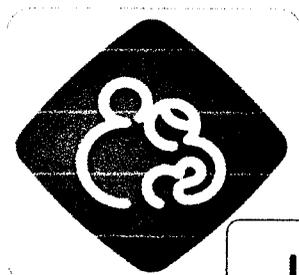
9. MISIÓN

Somos un hospital de baja complejidad enfocado en la atención primaria en salud contribuimos a tu bienestar cuidando de ti con respeto, calidez y humanidad, a través de la práctica clínica integral, docencia e investigación, basados en una filosofía de transparencia, calidad y seguridad clínica, para responder a las necesidades de tu salud.

10. VISIÓN

Para el 2020, transcendemos a una red hospitalaria integral, incluyente y competitiva, líder en la aplicación del modelo de atención primaria en salud reconocida a nivel nacional por preservar el desarrollo de la vida con enfoque en la seguridad del paciente y la humanización de los servicios.

11. PRINCIPIOS Y VALORES CORPORATIVOS



HONESTIDAD

Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.

- ◆ Siempre digo la verdad, incluso cuando cometo errores, porque es humano cometerlos, pero no es correcto esconderlos.
- ◆ Cuando tengo dudas respecto a la aplicación de mis deberes busco orientación en las instancias pertinentes al interior de mi entidad. Se vale no saberlo todo, y también se vale pedir ayuda.



- ◆ Facilito el acceso a la información pública completa, veraz, oportuna y comprensible a través de los medios destinados para ello.
- ◆ Denuncio las faltas, delitos o violación de derechos de los que tengo conocimiento en el ejercicio de mi cargo, siempre.
- ◆ No le doy trato preferencial a personas cercanas para favorecerlos en un proceso en igualdad de condiciones.
- ◆ No acepto incentivos, favores, ni ningún otro tipo de beneficio que me ofrezcan personas o grupos que estén interesados en un proceso de toma de decisiones.
- ◆ No uso recursos públicos para fines personales relacionados con mi familia, mis estudios y mis pasatiempos (esto incluye el tiempo de mi jornada laboral, los elementos y bienes asignados para cumplir con mi labor, entre otros).
- ◆ No soy descuidado con la información a mi cargo, ni con su gestión.

Lo que mereces

- ◆ Conducta íntegra, ética y transparente que procure el bienestar social sobreponiendo el interés general sobre el particular.
- ◆ Facilitar información completa, veraz, oportuna y comprensible a través de los medios adecuados para ello.

Lo que no mereces

- ◆ Que de trato preferencial ni recibir incentivos de personas cercadas para favorecer la atención prestada.
- ◆ Que utilice los recursos del hospital para fines personales, relacionados con mi familia, mis estudios y pasatiempos.





RESPETO

Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.

- ◆ Atiendo con amabilidad, igualdad y equidad a todas las personas en cualquier situación a través de mis palabras, gestos y actitudes, sin importar su condición social, económica, religiosa, étnica o de cualquier otro orden. Soy amable todos los días, esa es la clave, siempre.
- ◆ Estoy abierto al diálogo y a la comprensión a pesar de perspectivas y opiniones distintas a las mías. No hay nada que no se pueda solucionar hablando y escuchando al otro.
- ◆ Jamás baso mis decisiones en presunciones, estereotipos, o prejuicios.
- ◆ No agredo, ignoro o maltrato de ninguna manera a los usuarios ni a otros miembros del equipo HMI.

Lo que mereces

- ◆ Un trato digno, cordial y humanizado, sin discriminación alguna.
- ◆ Corresponder a la confianza que en nosotros has depositado para cumplir con la misión y función social del hospital.

Lo que no mereces

- ◆ Un trato discriminatorio, grosero o hiriente, bajo ninguna circunstancia.





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.

- ◆ Asumo mi papel como miembro del equipo HMI, entendiendo el valor de los compromisos y responsabilidades que he adquirido frente a los usuarios y nuestro municipio.
- ◆ Siempre estoy dispuesto a ponerme en los zapatos de las personas. Entender su contexto, necesidades y requerimientos es el fundamento de mi servicio y labor.
- ◆ Escucho, atiendo y oriento a quien necesite cualquier información o guía en algún asunto de mi institución.
- ◆ Estoy atento siempre que interactúo con otras personas, sin distracciones de ningún tipo.
- ◆ Presto un servicio ágil, amable y de calidad.
- ◆ Nunca trabajo con una actitud negativa. No se vale afectar mi trabajo por no ponerle ganas a las cosas.
- ◆ No llego nunca a pensar que mi trabajo como miembro del equipo HMI es un "favor" que le hago a la comunidad. Es un compromiso y un orgullo.
- ◆ No asumo que mi trabajo como miembro del equipo HMI es irrelevante para la sociedad.
- ◆ Jamás ignoro a un usuario y sus inquietudes

Lo que mereces

- ◆ Satisfacer las necesidades y expectativas en cuanto a las actuaciones de la

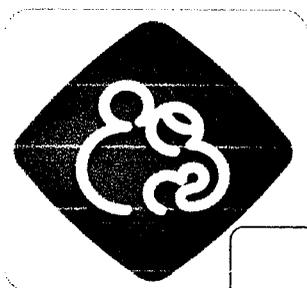


prestación del servicio y las consecuencias que se deriven.

- ◆ Demostrar lo que hacemos a través del buen desempeño en nuestras actuaciones.

Lo que no mereces

- ◆ Que actuemos con actitud negativa afectando los derechos y deberes en la prestación del servicio.



DILIGENCIA

Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos de la institución.

- ◆ Uso responsablemente los recursos públicos para cumplir con mis obligaciones. Lo público es de todos y no se desperdicia.
- ◆ Cumplo con los tiempos estipulados para el logro de cada obligación laboral. A fin de cuentas, el tiempo de todos es oro.
- ◆ Aseguro la calidad en cada uno de los productos que entrego bajo los estándares del servicio público. No se valen cosas a medias.
- ◆ Siempre soy proactivo comunicando a tiempo propuestas para mejorar continuamente mi labor y la de mis compañeros de trabajo.
- ◆ No malgasto ningún recurso público.
- ◆ No postergo las decisiones y actividades que den solución a problemáticas ciudadanas o que hagan parte del funcionamiento de mi cargo. Hay cosas que sencillamente no se dejan para otro día.
- ◆ No demuestro desinterés en mis actuaciones ante los ciudadanos y los demás servidores públicos.



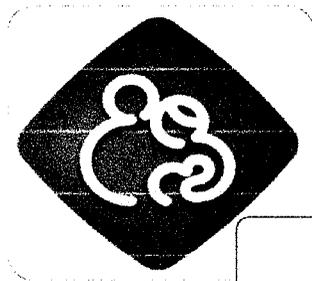
- ◆ No evado mis funciones y responsabilidades por ningún motivo.

Lo que mereces

- ◆ Una prestación de servicios de salud accesibles, oportunos, pertinentes y continuos con enfoque de seguridad y humanización, centrados en ti como paciente y tu familia.

Lo que no mereces

- ◆ Prestar servicios de salud inseguros y deficientes, aumentando los riesgos para ti como paciente y tu familia.



JUSTICIA

Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

- ◆ Tomo decisiones informadas y objetivas basadas en evidencias y datos confiables. Es muy grave fallar en mis actuaciones por no tener las cosas claras.
- ◆ Reconozco y protejo los derechos de cada persona de acuerdo con sus necesidades y condiciones.
- ◆ Tomo decisiones estableciendo mecanismos de diálogo y concertación con todas las partes involucradas.
- ◆ No promuevo ni ejecuto políticas, programas o medidas que afectan la igualdad y la libertad de personas.
- ◆ No favorezco el punto de vista de un grupo de interés sin tener en cuenta a todos los actores involucrados en una situación.
- ◆ Nunca permito que odios, simpatías, antipatías, caprichos, presiones o



intereses de orden personal o grupal interfieran en mi criterio, toma de decisión y gestión institucional.

Lo que mereces

- ◆ Reconocer y respetar los derechos que tiene cada persona de acuerdo a sus necesidades y condiciones con equidad, igualdad y sin discriminación.
- ◆ Que actuemos de acuerdo con los principios que rige la justa distribución del cuidado de la salud.

Lo que no mereces

- ◆ Que se promueva o que se ejecuten políticas, programas o medidas que afecten la igualdad y la libertad de las personas.

12. DIAGNÓSTICO INTERNO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

El área de Talento Humano tiene un papel fundamental dentro de la entidad, ya que es el encargado de administrar todo lo relacionado con el talento humano, así como servir de medio para que los funcionarios puedan alcanzar los objetivos individuales y los institucionales, tiene las siguientes funciones:

- ◆ Gestión del Talento Humano.
- ◆ Bienestar Social.
- ◆ Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Las actividades relacionadas en los procesos del área de Talento Humano, están enfocados a contribuir en el cumplimiento de la misión y visión de la institución.

Los procesos del Grupo de Talento Humano son:

Proceso de Administración de Personal: Administrar y controlar las actividades necesarias para la vinculación, permanencia y retiro de los servidores, mediante la



aplicación de la normatividad vigente, con el fin de proporcionar personal competente para el cumplimiento de la misión de la Entidad

Proceso de Fortalecimiento de Competencias: El cual tiene como objetivo, cualificar los servidores públicos del Hospital Materno Infantil de Soledad, mediante eventos de capacitación para mejorar su desempeño en el puesto de trabajo.

Proceso de Bienestar e Incentivos: El cual tiene como objetivo, proporcionar programas de participación e integración que estimulen a los funcionarios, mediante la implementación de estrategias orientadas al bienestar social, estímulos e incentivos y el desarrollo de la cultura organizacional, con el fin de contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de los mismos.

Proceso de Evaluación del Desempeño: El cual tiene como objetivo, evaluar el desempeño laboral de los funcionarios, mediante la aplicación de metodologías y herramientas emitidas por las entidades competentes y adoptadas por la entidad, de conformidad con la normatividad vigente con el fin garantizar la permanencia de los servidores públicos, el mejoramiento continuo de su gestión y el logro de las metas institucionales.

Proceso de Seguridad y Salud en el Trabajo: El cual tiene como objetivo, promover y mantener las buenas prácticas de salud ocupacional, a través de campañas, planes, programas y eventos con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades de origen profesional, para mejorar las condiciones de trabajo, salud y calidad de vida de los trabajadores.



13. ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL

Las plantas de empleos del Hospital Materno Infantil de Soledad se encuentran distribuidas en los siguientes niveles:

Tabla 2. Empleos Planta de personal por niveles del Hospital Materno Infantil de Soledad

DOC IDENT	NOMBRE DEL EMPLEADO	PENSION	SALUD	CENTRO	AFORADOS		
					CALIDAD DE AFORADO	CARGO	SINDICATO
72.040.058	ALTAMAR BARRAZA JORGE LUIS	COLFONDOS	MEDIMAS	VILLA ESTADIO	NA		
55.245.377	ANGULO SALCEDO KELLY BEATRIZ	PORVENIR	EPS SURA	VILLA ESTADIO	NA		
22.564.614	ARIZA MARQUEZ NILSA MARIA	COLFONDOS	EPS SURA	COSTA HERMOSA	NA		
32.621.123	BOLIVAR GOMEZ AIDA LUZ	COLFONDOS	SANITAS	13 DE JUNIO	AFORADO	PRESIDENTE	SINTRAMANSOL
8.776.303	BOVEA MARIN SERGIO NICOLAS	ISS	SANITAS	13 DE JUNIO	AFORADO		SINTRAEMSEPUSA
22.642.264	BUENO BRICEÑO LISGLENIS	PORVENIR	EPS SURA	COSTA HERMOSA	NA		
32.688.830	BUSTILLO PRETELL JUDITH ISABEL	ISS	SANITAS	SALAMANCA	AFORADO	SECRETARIA DE EDUCACION Y CULTURA	ASEMTRASASOL
3.770.298	CALVO QUIROZ FREDY ENRIQUE	COLFONDOS	EPS SURA	SALAMANCA	AFORADO	SECRETARIO DE COMUNICACIONES Y DEPERTES	ASEMTRASASOL
32.867.725	CAMPO RODRIGUEZ LUXORA IBETH	ISS	SANITAS	COSTA HERMOSA	NA		
22.427.685	CAÑO MONTOYA ROQUFLINA DE JESUS	ISS	SANITAS	SALAMANCA	AFORADO	SECRETARIO JURIDICO Y ASUNTOS INTERNACIONALES	SINTRAMANSOL
22.733.022	CASTELAR VELASQUEZ MALKIS ELENA	ISS	SANITAS	CIUDADELA	NA		
8.771.139	CASTRO ROLONG ALFREDO JOSE	COLFONDOS	MEDIMAS	13 DE JUNIO	NA		
32.885.430	CERVANTES ARIZA WENDY JOHANA	ISS	EPS SURA	COSTA HERMOSA	NA		
8.757.326	DE LA HOZ ROLONG ALFONSO MIGUEL	ISS	MEDIMAS	13 DE JUNIO	AFORADO	VICEPRESIDENTE	SINTRAMANSOL
8.537.205	DE LEON BERNIER LUIS CARLOS	ISS	COOMEVA	MACLOVIA	NA		
32.829.787	DONADO MARTINEZ ASTRID DEL SOCORRO	ISS	EPS SURA	COSTA HERMOSA	AFORADO		SINTRAEMSEPUSA
22.533.562	ESCORCIA RODRIGUEZ ISABEL CECILIA	COLFONDOS	COOMEVA	COSTA HERMOSA	AFORADO	SECRETARIO DE EDUCACION	SINTRAMANSOL
72.490.468	FONTALVO VERGEL ELBERTO CESAR	PORVENIR	SANITAS	COSTA HERMOSA	NA		
#####	GARCIA PERUCCINI DAMIAN ADOLFO	ISS	SANITAS	COSTA HERMOSA	NA		
72.017.729	GOENAGA ZAPATA HUMBERTO JULIO	ISS	MEDIMAS	COSTA HERMOSA	NA		
32.655.783	GOMEZ VILLA MARIA ANTONIA	COLFONDOS	SANITAS	CIUDADELA	AFORADO		SINTRAEMSEPUSA
13.541.099	GRANADOS GOMEZ LUIS ANTONIO	COLFONDOS	MEDIMAS	MANUELA BELTRAN	AFORADO	VICEPRESIDENTE	ASEMTRASASOL
8.788.263	GRAVINI ESCORCIA YEISMI JAIR	COLFONDOS	SANITAS	13 DE JUNIO	AFORADO	FISCAL	SINTRAMANSOL
32.609.877	GUERRA CORREA YARELIS	PORVENIR	SANITAS	VILLA ESTADIO	NA		
32.818.132	JIMENEZ BOVEA ERIKA MARIA	ISS	MEDIMAS	SALAMANCA	AFORADO	SECRETARIA DE INTEGRACION Y ASUNTOS DE LA MUJER	ASEMTRASASOL
8.721.096	JIMENEZ DE LA PEÑA WILFRAN	COLFONDOS	SANITAS	CIUDADELA	AFORADO		SINTRAEMSEPUSA
33.200.990	JIMENEZ GARCIA ROSARIO MARIA	ISS	NUEVA EPS	SALAMANCA	AFORADO	SECRETARIA JURIDICA Y ASUNTOS INTERNACIONALES	ASEMTRASASOL
22.617.460	JIMENEZ GOMEZ SHIRLEY PAOLA	PORVENIR	MEDIMAS	COSTA HERMOSA	NA		
72.261.091	LEAL ARROYUELO EDGAR DE JESUS	COLFONDOS	SANITAS	COSTA HERMOSA	AFORADO		SINTRAEMSEPUSA
33.206.168	MADERA SANCHEZ ROSA EMIRA	PORVENIR	MEDIMAS	COSTA HERMOSA	NA		

32.571.269	MANOTAS ROA ZULMA MARIA	COLPENSIONES	FAMISANAR	COSTA HERMOSA	NA		
78.731.759	MARTINEZ BUSTOS SILVIO RAFAEL	PORVENIR	MEDIMAS	VILLA ESTADIO	AFORADO		SINTRAEMSEPUSA
22.665.635	MARTINEZ CANEPPA MILDRED SUCCETTY	ISS	EPS SURA	13 DE JUNIO	AFORADO	SECRETARIO DE LA MUJER	SINTRAMAIN SOL
22.618.108	MARTINEZ PACHECO DIANA PATRICIA	COLFONDOS	SANITAS	SALAMANCA	AFORADO	SECRETARIO DE ORGANIZACIÓN Y ASUNTOS INTERSINDICALES	SINTRAMAIN SOL
32.876.950	NIEBLES ROBLES MILADIS SOFIA	ISS	MEDIMAS	COSTA HERMOSA	AFORADO		SINTRAEMSEPUSA
22.588.702	ORTIZ GONZALEZ KARLA	COLFONDOS	COOMEVA	EL PARQUE	AFORADO		SINTRAEMSEPUSA
32.723.766	OSPINO SALGADO CARMEN ELENA	ISS	COOMEVA	VILLA ESTADIO	NA		
22.378.963	PACHECO JARAMILLO SILVIA	COLFONDOS	SALUD TOTAL	MACLOVA	NA		
32.700.201	PALACIO PASTOR AIX	PORVENIR	NUEVA EPS	COSTA HERMOSA	NA		
8.772.590	PEDRAZA MARTINEZ JHONY JOSE	ISS	SANITAS	13 DE JUNIO	AFORADO	TESORERO	ASIE MTRASASOL
22.689.529	PEREZ TORRES LUPE CAROLINA	COLFONDOS	MEDIMAS	COSTA HERMOSA	AFORADO		SINTRAEMSEPUSA
32.742.674	PORTO BARCELO KATERINE JASMIN	ISS	SANITAS	SALAMANCA	AFORADO	SECRETARIA DE ORGANIZACIÓN Y ASUNTOS INTERSINDICALES	ASIE MTRASASOL
32.871.375	PRIETO COMAS INDIRA ESTELA	PORVENIR	SANITAS	COSTA HERMOSA	AFORADO	SECRETARIO	SINTRAMAIN SOL
63.556.484	QUINTERO RUEDA LEIDY VANESSA	PORVENIR	SANITAS	COSTA HERMOSA	NA		
#####	REYES TRUYOL EDGAR JULIO	PORVENIR	SANITAS	COSTA HERMOSA	NA		
22.692.226	RODRIGUEZ DE SIMANCA JANETH MERCEDES	COLFONDOS	SANITAS	13 DE JUNIO	AFORADO	PRESIDENTE	ASIE MTRASASOL
32.689.921	RODRIGUEZ JULIAO MARVEL LUZ	COLFONDOS	COOMEVA	13 DE JUNIO	NA		
22.642.053	RODRIGUEZ SANCHEZ MILE ESTER	ISS	SURA	COSTA HERMOSA	NA		
7.458.456	ROMERO MANOTAS MARCOS ANIANO	PORVENIR	COOMEVA	COSTA HERMOSA	AFORADO		SINTRAENSEPUSA
72.169.938	RUIZ BARBOSA JOSE ISAIAS	ISS	SANITAS	SALAMANCA	AFORADO	PRESIDENTE	SINTRAENSEPUSA
64.557.468	RUIZ MARTINEZ DAMARIS DEL SOCORRO	COLFONDOS	SANITAS	13 DE JUNIO	NA		
44158378	SALCEDO NIEBLES MAILA PATRICIA	ISS	SANITAS	COSTA HERMOSA	AFORADO		SINTRAENSEPUSA
44.157.232	SANCHEZ AYALA MARIA DEL CARMEN	PORVENIR	SALUD TOTAL	LACASITA	NA		
8.790.559	SANDOVAL GUTIERREZ GONZALO RAFAEL	COLFONDOS	SANITAS	13 DE JUNIO	AFORADO	SECRETARIO GENERAL	ASIE MTRASASOL
8.774.492	SANDOVAL VILORIA EDILBERTO José	ISS	COOMEVA	13 DE JUNIO	AFORADO	TESORERO	SINTRAMAIN SOL
72.231.878	SANTANDER SANTANDER ELIS SAUL	ISS	EPS SURA	COSTA HERMOSA	AFORADO	SECRETARIO DE COMUNICACIONES Y DEPERTES	SINTRAMAIN SOL
22.642.697	SANTIAGO ESCORCIA TATIANA DEL CARMEN	ISS	SANITAS	COSTA HERMOSA	NA		
8.540.943	TORRES GUETE ANTONIO JOSE	ISS	SANITAS	COSTA HERMOSA	NA		
32.652.594	TRIGOS CASALLAS GLADYS MARIA	COLFONDOS	SANITAS	EL PARQUE	AFORADO	FISCAL	ASIE MTRASASOL
32.788.641	TRUJILLO GONZALEZ LEYLA MARIA	ISS	COOMEVA	SALAMANCA	NA		
8.762.972	VISBAL JIMENEZ CARLOS FEDERICO	ISS	SANITAS	COSTA HERMOSA	NA		
22.466.926	YEPEZ CANTILLO ELIANA PATRICIA	ISS	SALUD TOTAL	COSTA HERMOSA	NA		



Fuente: Área de Talento Humano

En la actualidad la planta está ocupada por 572 funcionarios, lo que corresponde a un 11% de ocupación. De los cuales 319 desempeñan una labor administrativa y 253 una labor asistencial.

El área de Talento Humano cuenta con la matriz donde se encuentra el total de los empleos que hacen parte de la Planta de empleos, distribuidos los mismos en las diferentes dependencias de acuerdo con las necesidades de las mismas.

La Entidad cuenta con un software de nómina, el cual facilita el proceso de liquidación de novedades, logrando realizar los pagos a los funcionarios en las fechas programadas.

14. FORTALECIMIENTO DE COMPETENCIAS

En materia de capacitación, en el año 2018, se tuvo una cobertura del 100% de asistencia, al menos a una capacitación por parte de los funcionarios.

Durante el año 2018, 75 eventos de capacitación fueron contratados, 35 eventos fueron impartidos por funcionarios de la entidad y 40 fueron gestionadas con otras entidades, tanto públicas como privadas.

15. BIENESTAR E INCENTIVOS

Conforme a lo exigido por el decreto 1567 de 1998, la Ley 909 de 2004 y el decreto 1227 de 2005 que los reglamenta parcialmente, tenemos que dentro de otros, las ESE están obligadas a crear y aplicar dentro de su organización, un sistema de estímulos y bienestar. La existencia de un plan de incentivos y bienestar es necesaria en cualquier entidad del estado porque es una valiosa herramienta de motivación para los funcionarios, precisamente lo es, en la medida en que estimula el trabajo duro, el

cumplimiento de metas, la eficiencia, entre otros; a través de la premiación y el reconocimiento. Estos reconocimientos y estímulos no buscan entonces solo el beneficio de la entidad con el trabajo de sus funcionarios, sino también el desarrollo personal, profesional y familiar del funcionario dejando a la vista la relación simbiótica que existe entre la entidad y sus funcionarios.

Ahora bien, debido a que el plan es también llamado de "bienestar", no solo se trata entonces de premiaciones y reconocimientos, sino de brindar espacios de esparcimiento, salud, recreación, etc.; para los funcionarios del Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad que genere lazos fraternales entre los funcionarios y un sentido de pertenencia con respecto al Hospital.

Conforme a los lineamientos que proponen a través del modelo integrado de planeación y gestión de la función pública, el Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad, propone una serie de herramientas, mecanismo, planes y sistemas que propendan por la promoción del bienestar y la integración de sus funcionarios, así como también de la estimulación de aquellos que destaquen por su alto rendimiento en el desempeño de sus labores.

Frente a la necesidad de la implementación del plan de Bienestar Social y Estímulos Institucional, se propuso el siguiente cronograma de actividades para desarrollar en la vigencia 2019.

Actividad	Objetivo	Responsable	Fecha
Celebración de los cumpleaños del mes	Integrar a los empleados de cada area de trabajo	Comité de Bienestar Social y de estímulos	Ultimo viernes de cada mes
Celbracion del dia de la mujer	Agazajar a las mujeres trabajadoras del hospital y reconcoer su contribucion a la entidad	Comité de Bienestar Social y de estímulos	08 de Marzo 2019
Pausas activas	Realizar una pausa para descansar y posteriormente tener un mejor rendimeinto en las	Jefe o encargado de cada area de trabajo	Todos los dias del 2019

	labores		
Dia de la madre	Celebrar el dia de la madre agazajando a las madres trabajadoras del hospital	Comité de Bienestar Social y de estímulos	Viernes 10 de Mayo de 2019
Dia del padre	Celebrar el dia del padre agazajando a los padres trabajadores del hospital	Comité de Bienestar Social y de estímulos	Viernes 14 de Junio de 2019
Programa de inducción y reintroducción	Aclimatar a los nuevos empleados del hospital y mostrar los cambios a aquellos que reingresan como empleados a la institución.	Comité de Bienestar Social y de estímulos y jefe de cada area especifica	Por definir
Jornadas de recreacion y deportes	Promover la salud mental y fisica, asi como la integracion de los empleados a traves del deporte y las actividades ludicas	Comité de Bienestar Social y de estímulos	Por definir
Dia de la secretaria	Exaltar el trabajo de las secretarias dentro del Hospital	Comité de Bienestar Social y de estímulos	26 de Abril de 2019
Dia del medico	Homenajear a los profesionales de la salud que laboran en la entidad	Comité de Bienestar Social y de estímulos	03 de Diciembre de 2019
Dia del enfermero	Homenajear a los enfermeros y enfermeras que laboran en la entidad	Comité de Bienestar Social y de estímulos	12 de Mayo de 2019
Despedida a los empelados que se retiran de la entidad	Despedir a aquellos empleados que por jubilacion u otros motivos dejan de laborar en la entidad	Comité de Bienestar Social y de estímulos	Por definir



Acompañamiento a empleados cercanos a la jubilación para su vida luego del trabajo	Brindar apoyo psicologico a aquellos empleados que estan proximos a la jubilacion para prepararlos para sus nuevos habitos diarios cuando no tengan que asistir a las jornadas laborales	Comité de Bienestar Social y de estímulos	Por definir
--	--	---	-------------

16. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Con el propósito de proteger la salud de los funcionarios y dar cumplimiento a las obligaciones legales establecidas en la norma y mejorar la productividad en la entidad, la gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo del hospital ha sido una herramienta que ha mejorado la calidad de vida laboral y la competitividad de cada uno de los funcionarios.

Para dar cumplimiento a lo dispuesto en el Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015, se han realizado diferentes actividades en procura del mejoramiento continuo de la salud y seguridad de los funcionarios, desde cada una de las dimensiones del ser, el saber y el hacer mediante la implementación de las mejores prácticas ocupacionales y el autocuidado.

17. PLAN ESTRATEGICO DE RECURSOS HUMANOS

La planeación de los recursos humanos debe ser una práctica permanente en cualquier entidad, la cual inicia con la previsión de las necesidades (cuantitativas y cualitativas) de personal en función de los objetivos organizacionales, con la valoración del personal actualmente vinculado y con el desarrollo acciones orientadas a cubrir las necesidades identificadas.

Las actividades de gestión del talento humano deben estar en estrecha



correspondencia con los planes y programas organizacionales, de manera que contemplen 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.

En el Hospital Materno Infantil de Soledad, el Grupo de Talento Humano depende directamente de la Gerencia General, el cual tiene un papel fundamental dentro de la organización, ya que es el encargado de administrar todo lo relacionado con el talento humano, así como servir de medio para que los funcionarios puedan alcanzar los objetivos individuales y los institucionales.

18. MARCO LEGAL

- Decreto 1567 de 1998 - Plan Institucional de Capacitación y Programa de Bienestar.
- Ley 909 de 2004 - Regula el empleo público, pero hace especial referencia al talento humano en las entidades.
- Constitución política de Colombia de 1991.
- Decreto 1499 de 2017 - Modelo integrado de planeación y gestión.
- Decreto 1083 de 2015 - Reglamentación de la función pública.
- Ley 1010 del 23 de enero de 2006.
- Ley 1064 del 26 de julio de 2006.
- Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015.



19. PLANTA DE PERSONAL GRUPO DE TALENTO HUMANO

Tabla 3. Planta de personal Grupo de Talento Humano

El siguiente equipo es el personal que colabora en la ejecución de cada uno de los procesos de talento humano, teniendo como profesiones abogados, psicóloga, ingenieros industriales con especialidades en Seguridad y Salud en el trabajo y técnicos administrativos, para un total de 10 personas así:

Un jefe de talento humano

Una psicóloga

Un abogado asesor

Un especialista en Seguridad y Salud en el trabajo

Dos Ingenieros Industriales

Cuatro Tecnicos Administrativos

20. POLÍTICA DE TALENTO HUMANO

Determinar qué se va a hacer con el personal y cómo lograr un rendimiento de éste al 100% es posible con una buena implantación y desarrollo de unas políticas de recursos humanos (R.H.) acordes con la organización

21. ESLOGAN DEL GRUPO DE TALENTO HUMANO

El Grupo de Talento Humano estableció el siguiente eslogan, con el cual se busca ser reconocido por toda la entidad, "Talento Humano, promoviendo un ambiente laboral sano".

22. ESTRATEGIAS

Las estrategias del grupo de talento humano se deben diseñar teniendo en cuenta el diagnostico que se realizó con la matriz DOFA, debe hacerse un cruce de los factores internos (fortalezas y debilidades) con los factores externos (oportunidades y amenazas) y determinar que dichas estrategias ayuden a aprovechar esas oportunidades que nos brinda nuestro entorno y disminuir el impacto de las amenazas.

