


2024

PLAN ANUAL DE VACANTES



Gestión Estratégica de Talento Humano
ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela
Metropolitana de Soledad

01/01/2024

 HOSPITAL DE SOLEDAD MATERNO INFANTIL	ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad	Código	PL-PAV-03
		Versión	02
	PROCESO GESTIÓN ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO	Fecha	30/01/2024
		Plan Anual De Vacantes	Pág.

INTRODUCCIÓN


De conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004, al Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP- le corresponde fijar las directrices y políticas para la elaboración de los Planes Estratégicos de Recursos Humanos, Plan de Previsión de Recursos Humanos y Plan Anual de Vacantes – PAV con el fin de lograr una adecuada administración del empleo público en Colombia y mejorar la productividad y eficiencia de las organizaciones públicas. El artículo 14, literal d) de la Ley 909 de 2004, establece que al DAFP le corresponde: *“Elaborar y aprobar el plan anual de empleos vacantes de acuerdo con los datos proporcionados por las diferentes entidades y dar traslado del mismo a la Comisión Nacional del Servicio Civil”*.

El artículo 15 de la Ley 909, numeral 2, establece en su literal a) que serán funciones de las Unidades de Personal: “a). Elaborar los planes estratégicos de recursos humanos” y, b). “Elaborar el Plan Anual de Vacantes y remitirlo al Departamento de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano”.

El artículo 17, determina que las Unidades de Personal o quienes hagan sus veces deberán elaborar y actualizar anualmente Planes de Previsión de Recursos Humanos que tengan como alcance: 1. Un Cálculo de los empleados necesarios para atender las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias. 2. La identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación y 3. La estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

El Decreto 612 de 2018 establece que las Entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, deben integrar al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, los planes institucionales y estratégicos de talento humano que les corresponde.

Alineado con el Plan Estratégico del Talento Humano y con el Plan de desarrollo ***“Unidos por la Salud y el Bienestar de Soledad”***, el Plan Anual de Vacantes debe contribuir a lograr el objetivo de la línea de acción: *“Pacto Social Por Un Entorno Laboral Saludable”*

 HOSPITAL DE SOLEDAD MATERNO INFANTIL	ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad	Código	PL-PAV-03
		Versión	02
	PROCESO GESTIÓN ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO	Fecha	30/01/2024
		Plan Anual De Vacantes	Pág.

1. OBJETIVOS


2.1. OBJETIVOS GENERALES

Estructurar y actualizar la información de los cargos vacantes de la ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad, con el fin de programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva en la vigencia siguiente o inmediata una vez se genere, para que no afecte el servicio público; así mismo, es un insumo que permite planear la provisión de las vacantes temporales; en todo caso cuando se disponga de la respectiva disponibilidad presupuestal

2.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva o temporal, el procedimiento de selección que se pueda surtir, los perfiles y número de cargos existentes que deban ser objeto de provisión.
- Garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios que se prestan.
- Actualizar la información de las vacancias en la medida en que se vayan cubriendo las mismas o se generen otras.
- Determinar los recursos financieros, así como su asignación para adelantar los procesos de vinculación para provisión definitiva de vacantes.
- Establecer mecanismos que permitan garantizar una provisión adecuada de las vacantes de la planta de personal.
- Definir la forma de transferir el conocimiento de los empleos que quedarán provistos por personal nuevo.
- Gestionar la transferencia de conocimiento de los cargos en vacancia definitiva o temporal, de tal forma que no se afecte o interrumpa la prestación del servicio.

El plan busca mejorar los procesos de gestión administrativa del Talento Humano de la ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad, ofrecer igualdad de oportunidades para el acceso y promoción del servicio y estabilidad en los cargos. De acuerdo con lo anterior y para tal fin, la ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad, desarrollará el Plan Anual de Vacantes - PAV, teniendo en cuenta las políticas del

 HOSPITAL DE SOLEDAD MATERNO INFANTIL	ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad	Código	PL-PAV-03
	PROCESO GESTIÓN ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO	Versión	02
		Fecha	30/01/2024
	Plan Anual De Vacantes	Pág.	Página 3 de 16

Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y de conformidad con la normatividad que regula la materia.

2. ALCANCE

Junto con la previsión de recursos humanos, este plan permite la planeación del talento humano, tanto a corto como a mediano plazo, y para la siguiente vigencia, en la ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad, en cuanto a:

- Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.
- Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación; Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

3. MARCO NORMATIVO


Las principales normas en las que se fundamenta el Plan Anual de Vacantes, para los empleados de la ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad, es entre otras las siguientes:

Ley 909 2004, Literal b), artículo 15: relacionado con las funciones de las Unidades de Personal, que prescribe *“Elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas”*.

Decreto Ley 760 2005: Por el cual se establece el procedimiento que debe surtirse ante y por la Comisión Nacional del Servicio Civil para el cumplimiento de sus funciones.

Decreto 785 2005: Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004.

Decreto 2482 2012 “Por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión”, ha previsto en el literal c) del artículo 3º. dentro de las Política de Desarrollo Administrativo, la Política de Gestión del Talento Humano y en ella el Plan Anual de Vacantes, así: “Gestión del Talento Humano Orientada al desarrollo y cualificación de los

 HOSPITAL DE SOLEDAD MATERNO INFANTIL	ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad	Código	PL-PAV-03
		Versión	02
	PROCESO GESTIÓN ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO	Fecha	30/01/2024
		Plan Anual De Vacantes	Pág.

servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye entre otras el Plan de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes”.

Artículo 2.2.5.3.1 Provisión de las vacancias definitivas. Las vacantes definitivas en empleos de libre nombramiento y remoción serán provistas mediante nombramiento ordinario o mediante encargo, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo.

Las vacantes definitivas en empleos de carrera se proveerán en periodo de prueba o en ascenso, con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito, de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera, según corresponda.

Decreto 1083 2015 consecución de resultados: Incluye entre otras el Plan de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes”.


Artículo 2.2.5.3.1 Provisión de las vacancias definitivas. Las vacantes definitivas en empleos de libre nombramiento y remoción serán provistas mediante nombramiento ordinario o mediante encargo, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo.

Las vacantes definitivas en empleos de carrera se proveerán en periodo de prueba o en ascenso, con las personas que hayan sido seleccionadas mediante el sistema de mérito, de conformidad con lo establecido en la Ley 909 de 2004 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera, según corresponda.

Mientras se surte el proceso de selección, el empleo de carrera vacante de manera definitiva podrá proveerse transitoriamente a través de las figuras del encargo o del nombramiento provisional, en los términos señalados en la Ley 909 de 2004 y en el Decreto Ley 760 de 2005 o en las disposiciones que regulen los sistemas específicos de carrera.

Las vacantes definitivas en empleo de periodo o de elección se proveerán siguiendo los procedimientos señalados en las leyes o decretos que los regulan”.

“Artículo 2.2.5.3.3 Provisión de las vacancias temporales. Las vacantes temporales en empleos de libre nombramiento y remoción podrán ser provistas mediante la figura del encargo, el cual deberá recaer en empleados de libre nombramiento y remoción o de carrera administrativa, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo.

 HOSPITAL DE SOLEDAD MATERNO INFANTIL	ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad	Código	PL-PAV-03
	PROCESO GESTIÓN ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO	Versión	02
		Fecha	30/01/2024
	Plan Anual De Vacantes	Pág.	Página 5 de 16

Las vacantes temporales en empleos de carrera podrán ser provistas mediante nombramiento provisional, cuando no fuere posible proveerlas mediante encargo con empleados de carrera.

Tendrá el carácter de provisional la vinculación del empleado que ejerza un empleo de libre nombramiento y remoción que en virtud de la ley se convierta en cargo de carrera”.

“Artículo 2.2.5.5.42 Encargo en empleos de carrera. El encargo en empleos de carrera que se encuentren vacantes de manera temporal o definitiva se regirá por lo previsto en la Ley 909 de 2004 y en las normas que la modifiquen, adicionen o reglamenten y por las normas que regulan los sistemas específicos de carrera”.

“Artículo 2.2.6.3 Convocatorias. Corresponde a la Comisión Nacional del Servicio Civil elaborar y suscribir las convocatorias a concurso, con base en las funciones, los requisitos y el perfil competencias de los empleos definidos por entidad que posea las vacantes, de acuerdo con el manual específico de funciones y requisitos”.


“Artículo 2.2.19.2.2 Modalidades de concursos. Se podrán convocar concursos específicos o generales. Los concursos específicos se adelantarán con el propósito de proveer únicamente los empleos vacantes previstos en la convocatoria. Por su parte, los concursos generales tendrán como finalidad proveer los empleos vacantes objeto convocatoria o los que se presenten con posterioridad en empleos iguales o equivalentes, durante la vigencia de la lista de elegibles”.

“Artículo 2.2.22.3.14. Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción. Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año: (...) 3. Plan Anual de Vacantes. 4. Plan de Previsión de Recursos Humanos. 5. Plan Estratégico de Talento Humano”.

Decreto 648 2017: Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.

Decreto 1499 2017: Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.

Decreto 612 2018: Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.

 HOSPITAL DE SOLEDAD MATERNO INFANTIL	ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad	Código	PL-PAV-03
		Versión	02
	PROCESO GESTIÓN ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO	Fecha	30/01/2024
		Plan Anual De Vacantes	Pág.

Ley 1960 2019 ARTÍCULO 1. El artículo 24 de la Ley 909 de 2004, quedará así:

ARTÍCULO 24. Encargo. Mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, los empleados de carrera tendrán derecho a ser encargados en estos si acreditan los requisitos para su ejercicio, poseen las aptitudes y habilidades para su desempeño, no han sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño es sobresaliente.

En el evento en que no haya empleados de carrera con evaluación sobresaliente, el encargo deberá recaer en quienes tengan las más altas calificaciones descendiendo del nivel sobresaliente al satisfactorio, de conformidad con el sistema de evaluación que estén aplicando las entidades. Adicionalmente el empleado a cumplir el encargo deberá reunir las condiciones y requisitos previstos en la ley.

El encargo deberá recaer en un empleado que se encuentre desempeñando el cargo inmediatamente inferior de la planta de personal de la entidad.

Los cargos de libre nombramiento y remoción, en caso de vacancia temporal o definitiva, podrán ser provistos a través del encargo de empleados de carrera o de libre nombramiento y remoción, que cumplan los requisitos y el perfil para su desempeño.


En caso de vacancia definitiva el encargo será hasta por el término de tres (3) meses, prorrogable por tres (3) meses más, vencidos los cuales el empleo deberá ser provisto en forma definitiva.

PARÁGRAFO 1. Lo dispuesto en este artículo se aplicará para los encargos que sean otorgados con posteridad a la vigencia de esta ley.

PARÁGRAFO 2. Previo a proveer vacantes definitivas mediante encargo o nombramiento provisional, el nombramiento o en quien este haya delegado, informara la existencia de la vacante a la Comisión Nacional del Servicio Civil a través del medio que esta indique.

Decreto 498 2020: Orden para la provisión definitiva de los empleos de carrera. La provisión definitiva de los empleos de carrera se efectuará teniendo en cuenta el siguiente orden:

1. Con la persona que al momento de su retiro ostentaba derechos de carrera y cuyo reintegro haya sido ordenado por autoridad judicial.

 HOSPITAL DE SOLEDAD MATERNO INFANTIL	ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad	Código	PL-PAV-03
		Versión	02
	PROCESO GESTIÓN ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO	Fecha	30/01/2024
		Plan Anual De Vacantes	Pág.

2. Por traslado del empleado con derechos de carrera que demuestre su condición de desplazado por razones de violencia en los términos de la Ley 387 de 1997, una vez impartida la orden por la Comisión Nacional del Servicio Civil.
3. Con la persona de carrera administrativa a la cual se le haya suprimido el cargo y que hubiere optado por el derecho preferencial a ser reincorporado a empleos iguales o equivalentes, conforme con las reglas establecidas en el presente decreto y de acuerdo con lo ordenado por la Comisión Nacional del Servicio Civil.
4. Con la persona que al momento en que deba producirse el nombramiento ocupe el primer puesto en lista de elegibles para el empleo ofertado que fue objeto de convocatoria para la respectiva entidad.


Si agotadas las anteriores opciones no fuere posible la provisión del empleo deberá adelantarse proceso de selección específico para la respectiva entidad.

5. MARCO DE REFERENCIA

La Carrera Administrativa de la ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad, se establece en el marco de la Ley 909 de septiembre 23 de 2004 y el Decreto Único Reglamentario y 1083 de 2015 que prevé en el sistema de ingreso y el ascenso al empleo público y lo relacionado con el ingreso y el ascenso a los empleos de carrera.


6. DEFINICIONES

- **Carrera Administrativa:** Es un sistema técnico de administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer; estabilidad e igualdad de oportunidades para el acceso y el ascenso al servicio público. Para alcanzar este objetivo, el ingreso y la permanencia en los empleos de carrera administrativa se hará exclusivamente con base en el mérito, mediante procesos de selección en los que se garantice la transparencia y la objetividad, sin discriminación alguna. (Artículo 27 Ley 909 de 2004).
- **Empleo público:** Es el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del estado. (artículo 19 Ley 909 de 2004).
- **Encargo:** Es una situación administrativa, una forma de provisión de las vacantes definitivas o temporales y un derecho de los servidores públicos con derechos de carrera que,

 HOSPITAL DE SOLEDAD MATERNO INFANTIL	ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad	Código	PL-PAV-03
		Versión	02
	PROCESO GESTIÓN ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO	Fecha	30/01/2024
		Plan Anual De Vacantes	Pág.

si cumplen con los requisitos, el nominador que los designe de manera transitoria para asumir en forma total o parcial las funciones de otro empleo vacante por falta temporal o definitiva del titular, desvinculándose o no de las funciones propias de su cargo.

- **FURAG:** El Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión (FURAG) es la herramienta en línea de reporte de avances de la gestión, como insumo para el monitoreo, evaluación y control del desempeño institucional.
- **Matriz GETH:** Matriz de gestión estratégica de talento humano.
- **Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG:** Es una herramienta que simplifica e integra los sistemas de desarrollo administrativo y gestión de la calidad y los articula con el sistema de control interno, para hacer los procesos dentro de la entidad más sencillos y eficientes.
- **Nombramiento Ordinario:** Designación que recae en una persona para proveer un empleo de libre nombramiento y remoción. La autoridad nominadora, en todo caso, tendrá en cuenta para proveerlos que la persona en quien recaiga el nombramiento reúna las cualidades exigidas para el ejercicio del cargo y el mérito como principio rector. Se cumplirá con los procedimientos señalados por el gobierno nacional para tal fin y las normas que modifiquen o adicionen la materia (Artículo 23 de la Ley 909 de 2004).
- **Nombramiento Provisional:** Nombramiento mediante el cual se provee empleos de carrera administrativa cuando no es posible proveerlos mediante encargo, por no existir dentro de la planta de personal, servidores públicos de carrera administrativa que cumplan con los requisitos para ser encargados. Opera mientras se provee el empleo mediante concurso de méritos que adelanta la Comisión Nacional del Servicio Civil.
- **Vacante Definitiva:** Aquella que no cuenta con un empleado titular con derechos de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción. La vacancia definitiva de un empleo se produce cuando el titular de un empleo de carrera es retirado del servicio por cualquiera de las causales establecidas en el artículo 41 de la Ley 909 de 2004.
- **Vacante Temporal:** Aquella sobre la cual hay servidores públicos titulares (ya sea con derechos de carrera administrativa o mediante nombramientos de carácter ordinario) quienes se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley (licencias, encargos, comisiones, ascenso, y otras).

 HOSPITAL DE SOLEDAD MATERNO INFANTIL	ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad	Código	PL-PAV-03
		Versión	02
	PROCESO GESTIÓN ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO	Fecha	30/01/2024
		Plan Anual De Vacantes	Pág.

7. DIAGNOSTICO PARA LA FORMULACIÓN DEL PLAN

La información de las vacancias se actualiza trimestralmente en el informe de gestión, en la medida en que se vayan cubriendo las mismas o se generen otras. También busca establecer cuáles son las necesidades de la planta para el cabal cumplimiento de las funciones de la entidad. Este plan busca mejorar los procesos de gestión administrativa, ofrecer igualdad de oportunidades para el acceso y promoción del servicio y estabilidad en los cargos.

Estos pueden ser provistos de manera definitiva o transitoria mediante encargo y/o nombramiento provisional. Los términos de estas varían dependiendo la naturaleza del cargo si es de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

De acuerdo con lo anterior y para tal fin, la ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad, desarrollará el plan anual de vacantes, de acuerdo con las políticas que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.

7.1 EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA

Provisión de las vacancias definitivas:

El Decreto 648 de 2017, en su Art. 2.2.5.3.1 estipula que las vacantes definitivas en empleos de libre nombramiento y remoción serán provistas mediante nombramiento ordinario o mediante encargo, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo”.


Mientras se surte el proceso de selección, el empleo de carrera vacante de manera definitiva podrá proveerse transitoriamente a través de las figuras del encargo o del nombramiento provisional, en los términos señalados en la Ley 909 de 2004.

Orden para la provisión definitiva de los empleos de carrera:

La provisión definitiva de los empleos de carrera se efectuará teniendo en cuenta el orden estipulado en el Art. 2.2.5.3.2 del Decreto 648 de 2017.

Si agotadas las opciones presentadas en el Art. 2.2.5.3.2, no fuere posible la provisión del empleo deberá realizarse proceso de selección específico para la respectiva entidad.

Una vez provistos en período de prueba los empleos convocados a concurso con las listas de elegibles elaboradas como resultado de los procesos de selección, tales listas durante su vigencia solo podrán ser utilizadas para proveer de manera específica las vacancias definitivas que se generen en los mismos empleos inicialmente provistos, con ocasión de la configuración

 HOSPITAL DE SOLEDAD MATERNO INFANTIL	ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad	Código	PL-PAV-03
	PROCESO GESTIÓN ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO	Versión	02
		Fecha	30/01/2024
	Plan Anual De Vacantes	Pág.	Página 10 de 16

para su titular de alguna de las causales de retiro del servicio consagradas en el artículo 41 de la ley 909 de 2004.

Cuando la lista de elegibles elaborada como resultado de un proceso de selección esté conformada por un número menor de aspirantes al de empleos ofertados a proveer, la administración antes de efectuar los respectivos nombramientos en período de prueba y retirar del servicio a los provisionales, deberá tener en cuenta el siguiente orden de protección generado por:

- a) Enfermedad catastrófica o algún tipo de discapacidad.
- b) Acreditar la condición de padre o madre cabeza de familia en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.
- c) Ostentar la condición de pre pensionados en los términos señalados en las normas vigentes y la jurisprudencia sobre la materia.
- d) Tener la condición de empleado amparado con fuero sindical.

Provisión de las vacancias temporales:

El Decreto 648 de 2017, en su Art. 2.2.5.3.3 estipula, las vacantes temporales en empleos de carrera podrán ser provistas mediante nombramiento provisional, cuando no fuere posible proveerlas mediante encargo con empleados de carrera.


Tendrá el carácter de provisional la vinculación del empleado que ejerza un empleo de libre nombramiento y remoción que en virtud de la ley se convierta en cargo de carrera. El carácter se adquiere a partir de la fecha en que opere el cambio de naturaleza del cargo, el cual deberá ser provisto teniendo en cuenta el orden de prioridad establecido en el presente título, mediante acto administrativo expedido por el nominador.

Los encargos o nombramientos que se realicen en vacancias temporales se efectuarán por el tiempo que dure la misma.

7.2 EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN

Provisión de las vacancias definitivas:

El Decreto 648 de 2017 en su Art 2.2.5.3.2. dice que las vacantes definitivas en empleos de libre nombramiento y remoción serán provistas mediante nombramiento ordinario o mediante encargo, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo.

 HOSPITAL DE SOLEDAD MATERNO INFANTIL	ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad	Código	PL-PAV-03
		Versión	02
	PROCESO GESTIÓN ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO	Fecha	30/01/2024
		Plan Anual De Vacantes	Pág.

Provisión de las vacantes temporales:

El Decreto 648 en su Art. 2.2.5.3.3. dice: las vacantes temporales en empleos de libre nombramiento y remoción podrán ser provistas mediante la figura del encargo, el cual deberá recaer en empleados de libre nombramiento y remoción o de carrera administrativa, previo cumplimiento de los requisitos exigidos para el desempeño del cargo.

8. LINEAMIENTOS GENERALES

La Gestión del Talento Humano tiene como propósito esencial que las prácticas y procedimientos de personal cumplan con los presupuestos básicos de la política Institucional de gestión del Talento humano, para que la ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad, cuente con servidores íntegros, competentes, comprometidos con el fin de que realicen una contribución importante al logro de los objetivos y planes de la Entidad.


Para hacer operativo el proceso del capital humano en la ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad, es necesario iniciar con el levantamiento del diagnóstico de necesidades de personal en términos de cantidad, perfiles que guarden relación con los planes, programas, proyectos y procesos de cada una sus dependencias.

Los resultados del ejercicio se contrastan con la disponibilidad y necesidades de personal para ser presentadas oportunamente al comité directivo por cuanto a partir de ellas se elaboran los Planes de Previsión de Talento Humanos a fin de adoptar las estrategias necesarias, como medidas internas (encargos, comisiones, traslados) o externas como procesos de selección, para atender dichas insuficiencias de personal.

En síntesis, el proceso de planificación del capital humano se inicia con el análisis de la base de datos y de la información de la planta de personal con corte a 31 de diciembre, donde se identifican las situaciones administrativas en que se encuentra el personal de la Entidad, las necesidades de personal en función de los procesos, el registro del personal actualmente vinculado, todo ello, con el fin de apoyar el desarrollo de acciones que le permitan a la Dirección de la ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad, tomar mejores decisiones sobre la materia y cubrir las necesidades identificadas y la definición de estrategias para la provisión de vacantes a la entidad.

9. ANÁLISIS DE LA PLANTA ACTUAL


Mediante Acto Administrativo Resolución No. 234 del 08 de agosto de 2019, Manual De Funciones, por la cual se adopta el Manual Especifico de Funciones, Requisitos y Competencias Laborales de la ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad,

 HOSPITAL DE SOLEDAD MATERNO INFANTIL	ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad	Código	PL-PAV-03
		Versión	02
	PROCESO GESTIÓN ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO	Fecha	30/01/2024
		Plan Anual De Vacantes	Pág.

La organización estructural de la ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad, se detalla en la siguiente tabla

Tabla 1 Planta Global Actual

CLASIFICACION DEL EMPLEO	CARÁCTER DEL EMPLEADO	CODIGO	GRADO	DENOMINACION	No. DE CARGO
PERIODO FIJO	PF	85	24	Gerente	1
PERIODO FIJO	PF	006	18	Jefe de Oficina	1
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	LNR	006	15	Jefe de Oficina	1
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	LNR	006	15	Jefe de Oficina Recursos Financieros	1
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	LNR	090	18	Subgerente	1
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	LNR	6	13	Jefe de Oficina	1
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	LNR	090	18	Subgerente	1
TOTAL NIVEL DIRECTIVO 07					
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	LNR	115	15	Jefe de Oficina Asesora	1
TOTAL NIVEL ASESOR 01					
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	LNR	201	18	Tesorero General	1
CARRERA ADMINISTRATIVA	PV	244	20	Enfermero Especialista	1
CARRERA ADMINISTRATIVA	PV	213	20	Médico Especialista	3
CARRERA ADMINISTRATIVA	PV	219	19	Profesional Universitario	1
CARRERA ADMINISTRATIVA	PV	211	21	Médico General	9
CARRERA ADMINISTRATIVA	PV	242	19	Profesional Especializado	1
CARRERA ADMINISTRATIVA	PV	216	19	Odontólogo Especialista	1
CARRERA ADMINISTRATIVA	PV	243	13	Enfermero	1
CARRERA ADMINISTRATIVA	PV	213	19	Médico Especialista	6
CARRERA ADMINISTRATIVA	PV	222	18	Profesional Especializado	1
CARRERA ADMINISTRATIVA	PV	213	20	Médico Especialista	1
CARRERA ADMINISTRATIVA	PV	219	18	Profesional Universitario	1
TOTAL NIVEL PROFESIONAL 27					
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	LNR	367	16	Técnico Administrativo	1
CARRERA ADMINISTRATIVA	ICAD	367	18	Técnico Administrativo	1
CARRERA ADMINISTRATIVA	ICAD	314	18	Técnico Operativo	1
CARRERA ADMINISTRATIVA	PV	367	16	Técnico Administrativo	1
CARRERA ADMINISTRATIVA	PV	314	18	Técnico Operativo	1
CARRERA ADMINISTRATIVA	ICAD	367	18	Técnico Administrativo	1

 HOSPITAL DE SOLEDAD MATERNO INFANTIL	ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad		Código	PL-PAV-03
			Versión	02
	PROCESO GESTIÓN ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO		Fecha	30/01/2024
			Plan Anual De Vacantes	Pág.

TOTAL NIVEL TECNICO 06					
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	LNR	440	23	Secretaria de Gerencia	1
CARRERA ADMINISTRATIVA	PV	407	21	Auxiliar Administrativo	13
CARRERA ADMINISTRATIVA	PV	412	26	Auxiliar Área de la Salud	8
CARRERA ADMINISTRATIVA	PV	480	21	Conductor	1
CARRERA ADMINISTRATIVA	PV	407	23	Auxiliar Administrativo	1
CARRERA ADMINISTRATIVA	PV	407	22	Auxiliar Administrativo	1
TOTAL NIVEL ASISTENCIAL 25					
TOTAL PLANTA DE PERSONAL 66					

CONVERSIÓN: LNR Libre Nombramiento y Remoción, CA Carrera Administrativa, PV Provisional, ICAD

Actualmente, la planta está provista por personal en Periodo Fijo, Libre Nombramiento y Remoción, de Carrera Administrativa, encargos en cargos Provisionales.

9.1 DISTRIBUCIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL

Por nivel del empleo

El Decreto 785 del 17 de marzo de 2005, establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las Entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004. Este Decreto señala que, según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades territoriales se clasifican en cinco niveles, por lo anterior, en la ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad, se encuentran distribuidos de la siguiente manera:

Nivel	Empleos Planta Actual	% de Participación
Directivo	7	10,60%
Asesor	1	1,5%
Profesional	27	40,90%
Técnicos	6	9,09%
Asistencial	25	37,87%
Total	66	100%

Tabla 2 Por Nivel Jerárquico

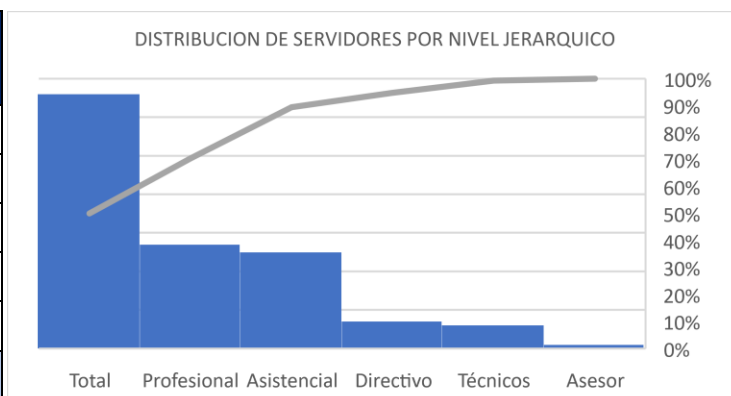



Ilustración 1 Distribución por Nivel

 HOSPITAL DE SOLEDAD MATERNO INFANTIL	ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad	Código	PL-PAV-03
	PROCESO GESTIÓN ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO	Versión	02
		Fecha	30/01/2024
	Plan Anual De Vacantes	Pág.	Página 14 de 16

Por naturaleza de los empleos

CARÁCTER DEL EMPLEO	CANTIDAD	%
PF	2	3,03%
LNR	9	13,63%
CA	3	4,54%
PV	52	78,78%
TOTAL	66	100%

Tabla 3 Por Naturaleza de Empleos

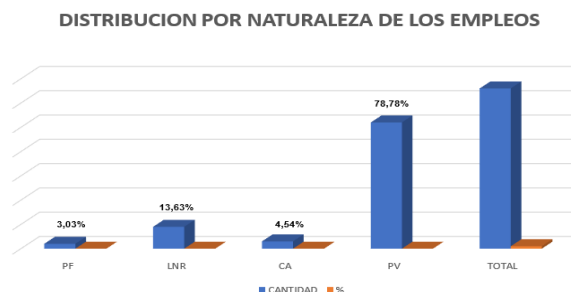


Ilustración 2 Por Naturaleza de Empleos

Respecto al tipo de vinculación de los empleos de la ESE, se observa en el gráfico que existen dos empleos de período fijo, el del Gerente y el Jefe de Oficina de Control Interno, lo que representa el 3,03% de la planta de personal; el 13,63% son de Libre Nombramiento Y Remoción, el 4,54% pertenecen al régimen de Carrera Administrativa, mientras que el 78,78% está provisto por Provisionales.

4. ACTIVIDADES


El Plan Anual de Vacantes tiene por objeto, diseñar estrategias de planeación anual de provisión del Talento humano, con el fin de que la E.S.E Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad, pueda identificar las necesidades de la planta de personal, disponiendo de la Gestión Del Talento Humano como una estrategia organizacional.

Dentro de las actividades a desarrollar estará la de actualizar trimestralmente el plan, realizando el anexo correspondiente a este documento, cada vez que ocurra una vacancia definitiva o temporal de los empleos por cualquier motivo que pueda generarse dentro del trimestre que se informa.

Corresponderá a la Oficina de Talento Humano, realizar el seguimiento y evaluación del presente Plan.

Por otro lado, se cuenta con mecanismos de verificación y seguimiento de la evolución de la Gestión Estratégica De Talento Humano como:

- FURAG - MIPG
- Matriz GETH - MIPG

 HOSPITAL DE SOLEDAD MATERNO INFANTIL	ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad		Código	PL-PAV-03
			Versión	02
	PROCESO GESTIÓN ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO		Fecha	30/01/2024
			Plan Anual De Vacantes	

5. INDICADORES

- TOTAL, VACANTES/ TOTAL CARGOS EN PLANTA**


NIVEL	CÓDIGO	GRADO	DENOMINACIÓN DEL CARGO	CARÁCTER DEL EMPLEO	No. DE CARGOS	CARGOS PROVISTOS	CARGOS EN VACANCIA
Directivo	85	24	Gerente Empresa Social del Estado	P. F.	1	1	0
Directivo	6	18	Jefe de Oficina	P. F.	1	1	0
Directivo	6	13	Jefe de Oficina	L NR	1	1	0
Directivo	90	18	Subgerente	LNR	1	1	0
Directivo	90	18	Subgerente	LNR	1	1	0
Directivo	9	15	Jefe de Oficina	LNR	1	1	0
Directivo	6	15	Jefe de Oficina	LNR	1	1	0
Total					7	7	0

NIVEL ASESOR

NIVEL	CÓDIGO	GRADO	DENOMINACIÓN DEL CARGO	CARÁCTER DEL EMPLEO	No. DE CARGOS	CARGOS PROVISTOS	CARGOS EN VACANCIA
Asesor	6	15	Jefe de Oficina	LNR	1	1	0
Total					1	1	0

NIVEL PROFESIONAL

NIVEL	CÓDIGO	GRADO	DENOMINACIÓN DEL CARGO	CARÁCTER DEL EMPLEO	No. DE CARGOS	CARGOS PROVISTOS	CARGOS EN VACANCIA
Profesional	219	19	Profesional Universitario	C.A.	1	1	0
Profesional	219	18	Profesional Universitario	C.A.	1	0	1
Profesional	222	18	Profesional Especializado	C.A.	1	1	0
Profesional	201	18	Tesorero General	LNR	1	1	0
Profesional	244	20	Enfermero Especialista	C.A.	1	1	0
Profesional	213	20	Médico Especialista	C.A.	3	3	0
Profesional	216	19	Odontólogo Especialista	C.A.	1	1	0
Profesional	242	19	Profesional Especializado	C.A.	1	1	0
Profesional	213	19	Médico Especialista	C.A.	6	6	0
Profesional	211	21	Médico General	C.A.	9	9	0
Profesional	213	20	Médico Especialista	C.A.	1	1	0
Profesional	243	13	Enfermero	C.A.	1	1	0
Total					27	26	1

 HOSPITAL DE SOLEDAD MATERNO INFANTIL	ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad		Código	PL-PAV-03
			Versión	02
	PROCESO GESTIÓN ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO		Fecha	30/01/2024
			Plan Anual De Vacantes	Pág.

NIVEL TÉCNICO

NIVEL	CÓDIGO	GRADO	DENOMINACIÓN DEL CARGO	CARÁCTER DEL EMPLEO	No. DE CARGOS	CARGOS PROVISTOS	CARGOS EN VACANCIA
Técnico	367	18	Técnico Administrativo	C.A.	1	1	0
Técnico	314	18	Técnico Operativo	C.A.	1	1	0
Técnico	367	16	Técnico Administrativo	LNR	1	1	0
Técnico	367	16	Técnico Administrativo	C.A.	1	1	0
Técnico	314	18	Técnico Operativo	C.A.	1	1	0
Técnico	367	18	Técnico Administrativo	C.A.	1	1	0
Total					6	6	0

NEVEL ASISTENCIAL

NIVEL	CÓDIGO	GRADO	DENOMINACIÓN DEL CARGO	CARÁCTER DEL EMPLEO	No. DE CARGOS	CARGOS PROVISTOS	CARGOS EN VACANCIA
Asistencial	407	23	Auxiliar Administrativo	C.A.	1	1	0
Asistencial	407	22	Auxiliar Administrativo	C.A.	1	1	0
Asistencial	480	21	Conductor	C.A.	1	1	0
Asistencial	440	23	Secretario	LNR	1	1	0
Asistencial	412	26	Auxiliar Área Salud	C.A.	8	8	0
Asistencial	407	21	Auxiliar Administrativo	C.A.	13	13	0
Total					25	25	0

Relación de Cargos que estarán en vacancia por edad de retiro forzoso

NIVEL	CÓDIGO	GRADO	DENOMINACIÓN DEL CARGO	CARÁCTER DEL EMPLEO	No. DE CARGOS EN PLANTA	CARGOS QUE ESTARÁN EN VACANCIA
Asistencial	407	21	Auxiliar Administrativo	C.A.	13	1
Asistencial	412	26	Auxiliar Área Salud	C.A.	8	1
Profesional	213	19	Profesional Universitario Área Salud	C.A.	6	1
						3

Dr. Anselmo Hoyos Franco
Gerente

Proyectó: E.R- Abogado Talento Humano.
Revisó: A.D- Jefe Jurídica
Aprobó: F.C- Jefe Talento Humano


2024

PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS



Gestión Estratégica de Talento Humano
ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela
Metropolitana de Soledad

01/01/2024

 HOSPITAL DE SOLEDAD MATERNO INFANTIL	ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad	Código	PL-PBEI-03
	PROCESO GESTIÓN ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO	Versión	02
		Fecha	30/01/2024
	Plan De Bienestar E Incentivos	Pág.	Página 1 de 13

INTRODUCCIÓN


El pilar fundamental de la ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad, es su talento humano, de manera que, su bienestar, es el eje y prioridad fundamental en la entidad. Como consecuencia, la manera como se implementen las políticas y procedimientos en su manejo, incidirá directamente en el éxito de la gestión y el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales.

Así las cosas, el Programa de Bienestar e Incentivos para la ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad, busca generar actividades que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores y para ello, la oficina de Gestión del Talento Humano tiene el compromiso de diseñar, estructurar, implementar y ejecutar programas de bienestar con el fin de garantizar un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales.

Con base en lo anteriormente expuesto, la oficina de Gestión del Talento Humano, presenta el Programa de Bienestar Laboral vigencia 2024, para los servidores de la ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad, con vinculación de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, provisionales y contratistas, que busca ante todo el fortalecimiento de la calidad de vida en general, exaltando la labor del servidor e intensificando además una cultura que manifieste en sus servidores un sentido de pertenencia y motivación.

El programa está soportado en insumos importantes como las mediciones de encuesta de identificación de necesidades y preferencias, clima laboral, entre otras, la cual tiene por objeto realizar análisis de datos para la correcta toma de decisiones, a través de los resultados de la misma.

De la misma manera el Programa de Bienestar permitirá facilitar el cumplimiento efectivo de los objetivos institucionales, satisfacer las necesidades de los servidores, su grupo familiar y contribuir al mejoramiento continuo de su calidad de vida, garantizando un ambiente favorable en el desarrollo de las actividades laborales, alineado además con el Plan de Gestión Gerencial en el marco de la estrategia y objetivo institucional “Enaltecer al servidor público y su labor”.

 HOSPITAL DE SOLEDAD MATERNO INFANTIL	ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad	Código	PL-PBEI-03
	PROCESO GESTIÓN ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO	Versión	02
		Fecha	30/01/2024
	Plan De Bienestar E Incentivos	Pág.	Página 2 de 13

DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES

El Programa de Bienestar 2024 de la ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad, se elabora a través de la detección, recolección y análisis del diagnóstico de necesidades que arroja la Encuesta Anual Identificación de Necesidades y Preferencias de los servidores de planta, siendo ese el principal insumo para la realización del Programa y del cronograma de actividades.

La aplicación de la encuesta Anual Identificación de Necesidades y Preferencias, realizada a través de WhatsApp y correo electrónicos, al personal vinculado en: libre nombramiento y remoción, carrera administrativa y provisionalidad de la ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad, fue aplicada a la colectividad de la planta de la entidad, con el ánimo de recolectar información mayoritaria para la formulación de acciones.

Es preciso indicar que, frente al personal de planta, la encuesta fue diligenciada por la mayoría de los servidores y aquellos que no alcanzaron a diligenciarla, obedeció a las siguientes causas:

- Fallas internet
- Falta de herramientas

Sin embargo, el resultado corresponde a los sesenta y siete puntos treinta por ciento (67,30%), del total de servidores habilitados para realizar la encuesta, contando con una muestra representativa para desarrollar el presente programa.

De acuerdo con el análisis del diagnóstico se encontró lo siguiente:

- Servidores entre el siguiente margen de edad:


32 a 47 años: 22

48 años a 54 años: 15


55 años a 60 años: 14

61 años a 70: 14

- Equivalencia entre género femenino y masculino
- Nivel asistencial: 60% de la planta de la personal

 HOSPITAL DE SOLEDAD MATERNO INFANTIL	ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad	Código	PL-PBEI-03
	PROCESO GESTIÓN ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO	Versión	02
		Fecha	30/01/2024
	Plan De Bienestar E Incentivos	Pág.	Página 3 de 13

- Servidores que presentan discapacidad de tipo visual: 2
- Servidores casados o en unión libre: 78%
- Hijos con dependencia económica de los servidores: Mayor al 20%
- Servidores que tienen entre 1 y 2 hijos: Porcentaje mayor al 63.6%
- Antigüedad de los servidores:
 - Igual o Superior a 18 años: Mayor al 47%
 - Servidores con antigüedad menor a un año: 5,6%
- Servidores con vivienda propia y los que no tienen vivienda propia: Existe equivalencia entre los dos casos.
- Servidores que participaría en las actividades de bienestar para fortalecer el clima laboral: Mayor al 80 %
- Servidores que no participaría en las actividades de bienestar por falta de motivación: 20%
- Servidores que no participaría en las actividades de bienestar por no tener tiempo:18%
- Interés para participar en actividades culturales de emprendimiento (ideas de negocio): Un porcentaje mayor al 20%
- Interés para Participar en las actividades de autocuidado: Los servidores estuvieron parejos al inclinarse por: aeróbicos y rumba
- Interés de participación en actividades familiar en el siguiente orden:
 - Dia de la Familia (29%),
 - Dia del servidor público
 - Día de niño
 - Novenas navideñas.
- Actividades de promoción y prevención:
 - La salud visual
 - Prevención de enfermedades cardiovasculares
 Fueron las más escogidas.
 - Seguido las de: apoyo psicológico y jornadas de vacunación.
- Dentro del nivel de importancia de las actividades de Bienestar, se asignó un alto porcentaje a aquellas que tienen que ver con:
 - Fortalecimiento del ser
 - Clima laboral
 - Deportivos 58%
 - Artísticos 19.4%
 - Culturales 16.1%
 - Otros 25.8%

 HOSPITAL DE SOLEDAD MATERNO INFANTIL	ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad	Código	PL-PBEI-03
	PROCESO GESTIÓN ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO	Versión	02
		Fecha	30/01/2024
	Plan De Bienestar E Incentivos	Pág.	Página 4 de 13

Cultura organizacional (sentido de pertenencia, motivación y calidad).

- En cuanto al horario laboral, los servidores manifiestan estar de acuerdo con la flexibilidad. Con respecto, al trabajo en casa, se encuentran de acuerdo con la modalidad.


OBJETIVO GENERAL

Fortalecer y desarrollar en la ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad- Atlántico, las competencias laborales de los servidores públicos de la Entidad, a través de capacitaciones internas y externas, con el fin de consolidar los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos, en beneficio de los resultados institucionales, logrando el crecimiento personal y obtener las herramientas necesarias para mejorar las competencias laborales optimizando la calidad en la prestación de los servicios, contribuyendo al cumplimiento de la misión y la visión institucional.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Analizar y priorizar los insumos del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación de los servidores de la ESE Hospital Materno Infantil de Soledad- Atlántico.
- Ejecutar acciones de formación para mejorar la interacción y la corresponsabilidad en la Entidad.
- Promover el desarrollo integral del recurso humano y el afianzamiento de una ética del servidor público.
- Elevar el nivel de compromiso de los servidores públicos, con respecto a las políticas, planes, programas, proyectos y objetivos de la ESE Hospital Materno Infantil de Soledad-Atlántico.
- Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, aportando nuevos conocimientos, habilidades y actitudes a la gestión de la Entidad.
- Contribuir al desarrollo de competencias funcionales y comportamentales en los Servidores públicos de la Entidad, de acuerdo con la normativa vigente referente al desempeño laboral.
- Brindar a los nuevos servidores, elementos de conocimiento y apropiación de la cultura organizacional de la Entidad, a través de una perspectiva pedagógica enfocada en logro de los objetivos y metas comunes.

MARCO NORMATIVO

 HOSPITAL DE SOLEDAD MATERNO INFANTIL	ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad	Código	PL-PBEI-03
		Versión	02
	PROCESO GESTIÓN ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO	Fecha	30/01/2024
		Plan De Bienestar E Incentivos	Pág.

Decreto Ley 1567 de 1998.

Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado, junto con las políticas de Bienestar Social, orientados a la planeación, ejecución y evaluación de Programas y Proyectos que den respuesta a las necesidades de los funcionarios para su identificación y compromiso con la misión y la visión institucional.

Adicionalmente, en su Capítulo II, Artículo 19 define: *“Las Entidades Públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto – Ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados programas de bienestar social e incentivos.”*

Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, parágrafo del Artículo 36.


Establece que con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley.

Se plantea el Bienestar Social, bajo el concepto de factores culturalmente determinados, para aquellas necesidades humanas fundamentales de subsistencia, protección, entendimiento, participación, ocio, identidad, libertad, y a nivel del ser, tener, hacer y estar.

De esta manera, el concepto de Bienestar Social se expresa en determinadas condiciones materiales y como elementos constitutivos presenta un conjunto de condiciones espirituales, sociales, culturales e institucionales de gran importancia y vital significación para una vida digna.

Bajo este concepto se manejan dos áreas, la primera de ellas corresponde al área de Protección y Servicios Sociales, que hace referencia a la promoción de servicios tales como: salud, vivienda, educación, recreación, cultura, y ambiente laboral, lo cual hace parte del interés institucional por lograr el mejoramiento del nivel de vida de los funcionarios, de modo que, estén en condiciones más favorables para desempeñar su función de servicio a la comunidad.

Esta forma de asumir el bienestar social laboral en el contexto organizacional, personal y social, exige vincular al servidor público como sujeto participante; procurar la expresión de su potencial y su autonomía, reconocer y rescatar sus conocimientos, experiencias y hábitos positivos, así como sus formas de organización y solidaridad, en cuanto constituyen bases fundamentales para construir mejores niveles de bienestar.

 HOSPITAL DE SOLEDAD MATERNO INFANTIL	ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad	Código	PL-PBEI-03
		Versión	02
	PROCESO GESTIÓN ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO	Fecha	30/01/2024
	Plan De Bienestar E Incentivos	Pág.	Página 6 de 13

La segunda área, es la de Calidad de Vida Laboral, en la que prima el interés por resaltar el sentido humano, reconocer en la persona que diseña, procesa, ejecuta, y evalúa sus sentimientos, creencias, gustos, temores, expectativas, y necesidades que se manifiestan mediante su interacción social. Por ello, es importante que el lugar de trabajo sea un espacio vital que proporcione posibilidades de realización personal y social, además de proveer algunos de los medios que contribuyan a mejorar el nivel de vida del grupo familiar.


Ley 734 de 2002 (Ley 1952/2019 la cual entro en vigencia en mayo de 2019) En los numerales 4 y 5 del artículo 37, se dispone que es un derecho de los servidores públicos y sus familias participar en todos los programas de bienestar social que establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales, así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales, que no son otras diferentes a las mencionadas anteriormente.

Decreto 1083 de 2015

Artículo 2.2.10.1 Programas de estímulos. Las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.

Artículo 2.2.10.2 Beneficiarios. Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación:

1. Deportivos, recreativos y vacacionales.
2. Artísticos y culturales.
3. Promoción y prevención de la salud.
4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas.
5. Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

 HOSPITAL DE SOLEDAD MATERNO INFANTIL	ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad	Código	PL-PBEI-03
	PROCESO GESTIÓN ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO	Versión	02
		Fecha	30/01/2024
	Plan De Bienestar E Incentivos	Pág.	Página 7 de 13

Parágrafo 1°. (Modificado por el Decreto Nacional 4661 de 2005). El cual define: Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos.

También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto.

Parágrafo 2°. Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él.

Artículo 2.2.10.3. Los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de Compensación Familiar, las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Laborales.


Artículo 2.2.10.4. No podrán destinarse recursos dentro de los programas de bienestar para la realización de obras de infraestructura y adquisición de bienes inmuebles.

Artículo 2.2.10.5. La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera. Para su otorgamiento, el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones:

1. Llevar por lo menos un año de servicio continuo en la entidad.
2. Acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio.

Parágrafo. Los empleados vinculados con nombramiento provisional y los temporales, dado el carácter transitorio de su relación laboral, no podrán participar de programas de educación formal o no formal ofrecidos por la entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo.

Artículo 2.2.10.6. Los programas de bienestar responderán a estudios técnicos que permitan, a partir de la identificación de necesidades y expectativas de los empleados, determinar actividades y grupos de beneficiarios bajo criterios de equidad, eficiencia mayor cubrimiento institucional.

 HOSPITAL DE SOLEDAD MATERNO INFANTIL	ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad	Código	PL-PBEI-03
	PROCESO GESTIÓN ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO	Versión	02
		Fecha	30/01/2024
	Plan De Bienestar E Incentivos	Pág.	Página 8 de 13

Artículo 2.2.10.7. De conformidad con el artículo 24 del Decreto ley 1567 de 1998 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán efectuar los siguientes programas:

1. Medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.
2. Evaluar la adaptación al cambio organizacional y adelantar acciones de preparación frente al cambio y de desvinculación laboral asistida o readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.
3. Preparar al pre pensionado para el retiro del servicio.
4. Identificar la cultura organizacional y definir los procesos para la consolidación de la cultura deseada.
5. Fortalecer el trabajo en equipo.
6. Adelantar programas de incentivos.


Parágrafo. El Departamento Administrativo de la Función Pública, desarrollará metodologías que faciliten la formulación de programas de bienestar social para los empleados y asesorará en su implantación.

Artículo 2.2.10.17. Con la orientación del jefe de la entidad será responsabilidad de las dependencias de recursos humanos o de quienes hagan sus veces, la formulación, ejecución y evaluación de los programas de bienestar, para lo cual contarán con la colaboración de la Comisión de Personal.

Decreto 648 de 2017.

Artículo 2.2.5.5.53 Horarios flexibles para empleados públicos, los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar mecanismos que, sin afectar la jornada laboral y de acuerdo con las necesidades del servicio, permitan establecer distintos horarios de trabajo para sus servidores.

Artículo 2.2.5.5.54 Fomento al teletrabajo para empleados públicos. Los jefes de los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar el teletrabajo a los empleados públicos, de conformidad con la Ley 1221 de 2008 y el Capítulo 5

 HOSPITAL DE SOLEDAD MATERNO INFANTIL	ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad	Código	PL-PBEI-03
	PROCESO GESTIÓN ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO	Versión	02
		Fecha	30/01/2024
	Plan De Bienestar E Incentivos	Pág.	Página 9 de 13

del Título 1 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentarios del Sector Trabajo, y demás normas que los modifiquen o complementen.

BENEFICIARIOS

Serán beneficiarios del Programa de Bienestar todos los servidores de la ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad, incluidas sus familias en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Ley 1567 de 1998.

RESPONSABLE

La Oficina De Gestión Del Talento Humano, tiene la responsabilidad de coordinar y ejecutar las actividades y acciones de Bienestar Social Laboral.

ÁREAS DE INTERVENCIÓN

El Programa de Bienestar Social del año 2024, está dirigido a todos los servidores de la Entidad, el programa fue elaborado a partir de la identificación de necesidades que afectan el bienestar del servidor, con el fin de brindar una atención completa y fomentar el desempeño laboral.


Área de Protección y Servicios Sociales

Este componente busca fomentar y estructurar programas de bienestar los cuales atiendan a las necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del servidor y sus familias, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación. Para el desarrollo de varias de las actividades de este componente, se mantendrá una coordinación permanente con nuestra Caja de Compensación Familiar y las respectivas instituciones con las cuales ha establecido convenios.

Programa de Seguridad Social Integral

Estos programas son ofrecidos por diferentes entidades según los servicios de:

Entidades Promotoras de Salud (EPS), Administradoras de Fondos de Pensiones y Cesantías, Administradoras de Riesgos Laborales (ARL), Fondos de Vivienda y Cajas de Compensación Familiar, a las cuales se afilian los servidores de la Entidad. El rol del área de Bienestar Social Laboral de la Entidad será el de permitir una acertada coordinación y uso de los programas de promoción y prevención, que en su campo específico deben asumir los diferentes organismos.

 HOSPITAL DE SOLEDAD MATERNO INFANTIL	ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad	Código	PL-PBEI-03
		Versión	02
	PROCESO GESTIÓN ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO	Fecha	30/01/2024
		Plan De Bienestar E Incentivos	Pág.

Cobertura:

El Programa de Bienestar cubre a todos los servidores de la ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad y a su grupo familiar, en temas relacionados con salud, educación y recreación; beneficios que reciben tanto los servidores como sus familiares a través de los Programas de Bienestar y Estímulos que desarrolla la entidad, junto a la Caja de Compensación Familiar.

La ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad, a través de la Oficina De Gestión Del Talento Humano, lidera, ejecuta y realiza seguimiento a las actividades que ayudan a fortalecer su misión, a tener más sentido de pertenencia y a generar un mayor compromiso por parte de los servidores, con el propósito de generar un mejor clima laboral y obtener equilibrio de vida en los servidores, detectando las condiciones de estos las cuales permitan implementar planes que contribuyan a enriquecer y potencializar sus habilidades.

Estrategias.


Entre las estrategias se encuentran:

- Comunicación con las entidades prestadoras de servicios de Salud, ARL y Caja de Compensación Familiar, al momento que se vincula el servidor a la Entidad.
- Orientación al servidor sobre los servicios prestados, al momento de su vinculación a la Entidad.
- Atención permanente y personalizada, en temas tales como, servicios y traslados de EPS.
- Coordinación y entrega del carné de la Caja de Compensación Familiar.

Programa de Recreación y Deportes

La recreación es un área fundamental en el aprendizaje social del servidor, la cual genera un espacio de comunicación, interacción y trabajo en equipo, contribuyendo así al aseguramiento de los valores institucionales y personales.

Por lo anterior la oficina de gestión del talento humano, busca el mejoramiento de las relaciones del servidor con su medio laboral, familiar y social, a través del desarrollo de diferentes actividades recreativas, educativas y sociales, para fortalecer el conjunto de valores tales como, el respeto, la responsabilidad, la solidaridad y el desarrollo físico, generando ambientes de convivencia humana e institucional.

 HOSPITAL DE SOLEDAD MATERNO INFANTIL	ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad	Código	PL-PBEI-03
	PROCESO GESTIÓN ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO	Versión	02
		Fecha	30/01/2024
	Plan De Bienestar E Incentivos	Pág.	Página 11 de 13

Las acciones que se emprendan en este sentido deben estar enfocadas a actividades artísticas, ecológicas, intelectuales, artesanales y deportivas con el fin de estimular la sana utilización del tiempo libre de los servidores, sus hijos y su núcleo familiar y así mismo, que el servidor tenga una variedad de alternativas que respondan a la satisfacción de sus necesidades de integración, identidad cultural institucional y pertenencia, a las cuales les pueda dedicar su energía y potencial, para obtener ambientes de esparcimiento que le permitan integrarse con su grupo familiar y social.

Otras estrategias

El Programa de Bienestar para el año 2024, se enfoca en los diferentes resultados y recomendaciones de la Encuesta Anual Identificación de Necesidades y Preferencias de necesidad de los servidores de la planta de personal en la entidad, como línea para el desarrollo de actividades, apostando a cuatro iniciativas de intervención que impacten a los servidores:


- Estilo de vida
- Puesto de trabajo
- Salud física
- Salud mental

Para el fortalecimiento de la cultura organizacional y el clima laboral, la recreación es un espacio de interacción que ayuda a la comprensión de las dimensiones humanas más básicas, las emociones y las bases de la comunicación.

Este programa, se debe medir y evaluar el progreso mediante monitoreo de participación, e incidencia baja (evaluación y monitorización constante, que permita observar que actividades están funcionando mejor, y de esta forma optimizar el rendimiento y la consecución de objetivos).

De acuerdo con los resultados obtenidos de la encuesta Anual Identificación de Necesidades y Preferencias, se evidencia que los servidores tienen mayor interés en las siguientes actividades de bienestar: Fortalecer el clima laboral, aeróbicos, rumba, planes de familiar, salud visual, prevención de enfermedades cardiovasculares, apoyo psicológico, fortalecimiento del ser, clima laboral, cultura organizacional (sentido de pertenencia, motivación y calidad).

Tomando en cuenta los resultados de la encuesta de Bienestar 2024, este año se realizarán las actividades relacionadas en cronograma adjunto.

 HOSPITAL DE SOLEDAD MATERNO INFANTIL	ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad	Código	PL-PBEI-03
		Versión	02
	PROCESO GESTIÓN ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO	Fecha	30/01/2024
		Plan De Bienestar E Incentivos	Pág.

Área de Calidad de Vida Laboral

La calidad de vida laboral se refiere a la existencia de un ambiente y condiciones laborales percibidos por el servidor público, como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; lo anterior impacta positivamente tanto la productividad como las relaciones interpersonales entre los servidores. Así mismo, comprende programas que se ocupan de crear, mantener y mejorar el ámbito de trabajo y la resolución de problemas y condiciones de la vida laboral de los servidores, de manera que permitan alcanzar la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional, trabajaremos de la mano con la ARL donde se encuentran afiliados los servidores de la entidad.

Medición de Clima Laboral:

El Clima Laboral se refiere a la forma como los servidores perciben su relación con el ambiente de trabajo como determinante de su comportamiento al interior de la Entidad.

De conformidad con el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015 y con el fin de mantener niveles adecuados de calidad de vida laboral, las entidades deberán medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención.


Programa de Pre pensionados:

Concebido para preparar a los servidores públicos que estén próximos a cumplir los requisitos establecidos para ser beneficiarios de la pensión, según lo establecido en el artículo 262 literal c) de la Ley 100 de 1993 y en especial el artículo 2.2.10.7 del Decreto 1083 de 2015.

Dentro de los aspectos a trabajar y desarrollar en el año 2024, y, teniendo siempre presente los lineamientos de MIPG, el cual invita a liderar talentos y propender por el bienestar de los servidores, se encuentran las actividades para la preparación al cambio de estilo de vida, facilitando así su adaptación, fomentando la creación de un proyecto de vida, la ocupación del tiempo libre, la promoción y prevención de la salud e igualmente alternativas ocupacionales y de inversión. Finalmente, en el evento que se presente, la Entidad reconocerá la trayectoria laboral y agradecerá por el servicio prestado a las personas que se desvinculan. Para llevar a cabo estas actividades se pretende recibir apoyo de la Caja de Compensación Familiar y la ARL.

Estrategia Bienestar “Funcionario Del Mes”

La Oficina De Gestión Del Talento Humano, realizará mensualmente un reconocimiento a los servidores públicos sin importar su tipo de vinculación, que, en el desempeño de sus labores

 HOSPITAL DE SOLEDAD MATERNO INFANTIL	ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad	Código	PL-PBEI-03
	PROCESO GESTIÓN ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO	Versión	02
		Fecha	30/01/2024
	Plan De Bienestar E Incentivos	Pág.	Página 13 de 13

según el código de integridad y la convivencia, sobresalgan en las relaciones armoniosas con sus pares, de manera que contribuyan en la formación de un clima laboral ameno.

Este reconocimiento siempre se realizará a final de cada mes y se escogerá el servidor que se va a reconocer por medio de votación en su grupo de trabajo, con la finalidad de seleccionar a la persona que obtiene la mayor cantidad de votos de una manera democrática. Los reconocimientos al mes se realizarán de la siguiente manera:

- Junio: Respeto
- Julio: Compromiso
- Agosto: Diligencia
- Septiembre: Justicia
- Octubre: Tolerancia
- Noviembre: Equidad
- Diciembre: Trabajo en equipo

Los lineamientos a tener en cuenta respecto a cada valor se difundirán mes a mes dentro de la entidad.

Programa de Convivencia Institucional

Con la realización de actividades para afianzar la convivencia institucional se busca afianzar los valores y reevaluar creencias tanto a nivel individual como colectivo, teniendo presente que se comparte un mismo espacio, interactuando con personas de diversas formas de pensar y sentir; siendo esta una oportunidad para aprender de otras culturas, establecer nuevos y mejores niveles de participación, y lograr integración, confianza y afianzamiento de las relaciones interpersonales en los diferentes espacios, para que los servidores vivan la cultura organizacional, cimentada en los valores institucionales.

De esta manera y desarrollando mes a mes lo planificado, tendremos durante toda la vigencia un plan de bienestar que cumpla con los fines propios del programa y las normas vigentes, esperando que el mismo logre los objetivos establecidos. Es de anotar que este puede variar de acuerdo a las diferentes condiciones que se presenten a lo largo de la vigencia.

Dr. Anselmo Hoyos Franco
Gerente

Proyectó: E.R- Abogado Talento Humano.
Revisó: A.D- Jefe Jurídica
Aprobó: F.C- Jefe Talento Humano


2024

PLAN DE PREVISION DE RECURSO HUMANO



Gestión Estratégica de Talento Humano
ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela
Metropolitana de Soledad

01/01/2024

 HOSPITAL DE SOLEDAD MATERNO INFANTIL	ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad	Código	PL-PPTH
		Versión	02
	PROCESO GESTIÓN ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO	Fecha	30/01/2024
	Plan De Previsión de Recurso Humano	Pág.	Página 1 de 16

INTRODUCCIÓN

El Decreto 612 de 2018 establece que las Entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, deben integrar al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, los planes institucionales y estratégicos de talento humano.

El Plan de Previsión de Recursos Humanos para la ESE Hospital Materno Infantil de Soledad-Atlántico, es el documento que permite contrastar el análisis de necesidades de personal de cada una de las áreas de la Entidad frente a la planta de personal aprobada, a fin de adoptar las medidas pertinentes para atender estos requerimientos.


El propósito del Plan de Previsión de Recursos Humanos es determinar el cálculo de los empleados necesarios de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales para asegurar el servicio actual y futuro, de las competencias misionales de la Entidad; identificar las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando medidas de ingreso, ascenso y por último efectuar la estimación de los costos de personal derivados de la identificación anteriormente expuesta, con el fin de asegurar su financiamiento y disponibilidad.

Teniendo en cuenta, que el Plan de Previsión de Recursos Humanos, es uno de los componentes de la planeación de los recursos humanos, el cual, es liderado y consolidado por el Departamento Administrativo de la Función Pública -DAFP, es importante mencionar que, para la elaboración del mismo, se realizó el análisis de la planta actual de personal de la ESE Hospital Materno Infantil de Soledad-Atlántico, junto con el diagnóstico de necesidades de personal, con encargos en empleos de carrera administrativa, con nombramientos provisionales y el desarrollo del Plan Institucional de Capacitación – PIC y Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos los cuales están orientados a fortalecer las competencias laborales y motivar al personal, entre otros.

Lo anterior, teniendo en cuenta que las medidas estarán supeditadas a las directrices que imparta el Gobierno Nacional con referencia a la austeridad en el gasto público.

1. JUSTIFICACIÓN

El Plan de Previsión de Recursos Humanos demanda que la ESE Hospital Materno Infantil de Soledad-Atlántico, cuente con información actualizada, funcional y laboral de las necesidades de personal de las diferentes dependencias identificando además de la cantidad, el perfil de los

 HOSPITAL DE SOLEDAD MATERNO INFANTIL	ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad	Código	PL-PPTH
		Versión	02
	PROCESO GESTIÓN ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO	Fecha	30/01/2024
	Plan De Previsión de Recurso Humano	Pág.	Página 2 de 16

servidores públicos que se requieren para cumplir las funciones y responsabilidades de cada uno de los procesos.

La Ley 909 de 2004 en su artículo 17° consagra que las Unidades de Personal o quienes hagan sus veces deben elaborar y actualizar anualmente Planes de Previsión de Recursos Humanos en los cuales se realice el cálculo de los empleados necesarios para atender las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias; identificar las formas de cubrir esas necesidades de personal para el período anual; y proyectar los costos derivados de las medidas que se tomen con el fin de financiarlas con base en el presupuesto asignado para la vigencia.

A través de este documento presentamos el Plan de Previsión de Recursos Humanos de la ESE Hospital Materno Infantil de Soledad- Atlántico, para la presente vigencia, como instrumento de planeación del talento humano que, para ajustarse tanto al contexto como externo de la Entidad, deber ser actualizado cada año.

2. OBJETIVOS


2.1. OBJETIVOS GENERALES

El propósito del plan es establecer la disponibilidad de personal con el cual deba contar la Entidad, con el fin de cumplir a cabalidad con los objetivos estratégicos, misionales y administrativos.

2.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Calcular los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.
- Identificar las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, desarrollo y retiro de los servidores.
- Estimar los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

3. ALCANCE

 HOSPITAL DE SOLEDAD MATERNO INFANTIL	ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad	Código	PL-PPTH
		Versión	02
	PROCESO GESTIÓN ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO	Fecha	30/01/2024
	Plan De Previsión de Recurso Humano	Pág.	Página 3 de 16

El Plan de Previsión de Recursos Humanos será de aplicación general en toda la planta de personal de la ESE Hospital Materno Infantil de Soledad- Atlántico, y por tanto sus medidas implicarán los empleos y dependencias de la entidad, siempre y cuando así lo determine éste.

4. DEFINICIONES

4.1. ANÁLISIS DE LA PLANTA DE PERSONAL ACTUAL:

- Ubicación del cargo en la estructura organizacional.
- El número de cargos, nivel, denominación, código, grado, asignación básica de los empleos vigentes, estableciendo requisitos y competencias del cargo.


4.1.1. Diagnóstico de necesidades de personal:

Teniendo en cuenta que el Plan de Previsión de Recursos Humanos, es uno de los componentes de la planificación del empleo público contenida dentro del Plan Anual de Vacantes, que en la actualidad es liderado y consolidado por el DAFP, es pertinente indicar que, para la elaboración de éste, se efectuó el análisis de la planta actual de personal.

Lo anterior, teniendo en cuenta que las medidas externas estarán supeditadas a las directrices que el gobierno nacional imparta frente a la austeridad del gasto y el posible congelamiento de las plantas de personal de las entidades.

Artículo 2.2.5.2.1 Vacancia definitiva: El empleo queda vacante definitivamente, en los siguientes casos:

- Por renuncia regularmente aceptada.
- Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento en los empleos de libre nombramiento y remoción.
- Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento, como consecuencia del resultado no satisfactorio en la evaluación del desempeño laboral de un empleado de carrera administrativa.
- Por declaratoria de insubsistencia del nombramiento provisional.
- Por destitución, como consecuencia de proceso disciplinario.
- Por revocatoria del nombramiento.
- Por invalidez absoluta.
- Por estar gozando de pensión.
- Por edad de retiro forzoso.
- Por traslado.

 HOSPITAL DE SOLEDAD MATERNO INFANTIL	ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad	Código	PL-PPTH
	PROCESO GESTIÓN ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO	Versión	02
		Fecha	30/01/2024
	Plan De Previsión de Recurso Humano	Pág.	Página 4 de 16

- Por declaratoria de nulidad del nombramiento por decisión judicial o en los casos en que la vacancia se ordene judicialmente.
- Por declaratoria de abandono del empleo.
- Por muerte.
- Por terminación del período para el cual fue nombrado.
- Las demás que determinen la Constitución Política y las leyes.

Artículo 2.2.5.2.2 Vacancia temporal: El empleo queda vacante temporalmente cuando su titular se encuentre en una de las siguientes situaciones:

- Vacaciones.
- Licencia.
- Permiso remunerado
- Comisión, salvo en la de servicios al interior.
- Encargado, separándose de las funciones del empleo del cual es titular.
- Suspendido en el ejercicio del cargo por decisión disciplinaria, fiscal o judicial.
- Período de prueba en otro empleo de carrera.

4.2. PLAN DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS.


La previsión del recurso humano es una función consistente en determinar la cantidad y calidad de las personas que una entidad pública requiere, a partir del análisis de las prioridades institucionales de la organización; fijando los mecanismos necesarios para contar con dicho personal.

4.2.1. Clases de nombramiento:

La provisión de empleos en la ESE Hospital Materno Infantil de Soledad- Atlántico, se realizará mediante las siguientes clases de nombramiento:

- **Nombramiento ordinario:** Es aquel mediante el cual se proveen en forma definitiva los empleos que, de conformidad con el presente Decreto ley, tienen el carácter de empleos de libre nombramiento y remoción.
- **Nombramiento en período de prueba:** Es aquel mediante el cual se proveen los empleos de carrera como resultado de un proceso de selección
- **Nombramiento en provisionalidad:** Es aquel que se hace a una persona para proveer de manera transitoria un empleo de carrera en vacancia temporal o definitiva.

4.3. EMPLEO PÚBLICO

 HOSPITAL DE SOLEDAD MATERNO INFANTIL	ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad	Código	PL-PPTH
	PROCESO GESTIÓN ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO	Versión	02
		Fecha	30/01/2024
	Plan De Previsión de Recurso Humano	Pág.	Página 5 de 16


El artículo 2° del Decreto 770 de 2005 define el empleo público como “el conjunto de funciones tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado”.

Igualmente, señala que las competencias laborales funciones y requisitos específicos para su ejercicio serán fijados por los respectivos organismos o entidades con sujeción a los que establezca el Gobierno Nacional de acuerdo con los parámetros señalados en el artículo quinto del presente decreto, salvo para aquellos empleos cuyas funciones y requisitos estén señalados en la Constitución Política o en la ley.

4.3.1. Clasificación según la naturaleza de las funciones:

Según la naturaleza general de las funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades u organismos del orden nacional se encuentran señalados en el Decreto 770 de 2005, clasificados en los siguientes niveles jerárquicos:

- **Nivel Directivo:** Comprende los empleados a los cuales corresponden funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes programas y proyectos
- **Nivel Asesor:** Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección de la rama ejecutiva del orden nacional.
- **Nivel Profesional:** Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que según su complejidad y competencias exigidas les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.
- **Nivel Técnico:** Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.
- **Nivel Asistencial:** Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio de actividades de apoyo y complementarias de las tareas propias de los niveles superiores o de labores que se caracterizan por el predominio de actividades manuales o tareas de simple ejecución.

 HOSPITAL DE SOLEDAD MATERNO INFANTIL	ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad	Código	PL-PPTH
	PROCESO GESTIÓN ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO	Versión	02
		Fecha	30/01/2024
	Plan De Previsión de Recurso Humano	Pág.	Página 6 de 16

5. GENERALIDADES

5.1. MARCO NORMATIVO

El marco jurídico en el cual se fundamenta el plan de previsión de recursos humanos, para los empleados de la ESE Hospital Materno Infantil de Soledad- Atlántico, es entre otros el siguiente:

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 785 de 2005 Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004.

Decreto 1083 de 2015 Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

Decreto 648 de 2017 Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentaria Único del Sector de la Función Pública.

Decreto 1499 de 2017 Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.

Decreto 612 de 2018 Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.


Ley 1960 de 2019 Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto-ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.

Decreto 409 de 2020 Por el cual se crea el régimen de carrera especial de los servidores de las Contralorías Territoriales.

5.2. MARCO REFERENCIAL

La Carrera Administrativa de la ESE Hospital Materno Infantil de Soledad- Atlántico, se establece en el marco de la Ley 909 de septiembre 23 de 2004, el Decreto Único Reglamentario 1083 de 2015, que prevé en el sistema de ingreso y el ascenso al empleo público y lo relacionado con el ingreso y el ascenso a los empleos de carrera.

6. ETAPAS PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS

 HOSPITAL DE SOLEDAD MATERNO INFANTIL	ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad	Código	PL-PPTH
	PROCESO GESTIÓN ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO	Versión	02
		Fecha	30/01/2024
	Plan De Previsión de Recurso Humano	Pág.	Página 7 de 16

El Plan de Previsión de Recursos Humanos se desarrolla a través de tres etapas:



6.1. ETAPA 1. ANÁLISIS DE LAS NECESIDADES DE PERSONAL

En esta etapa se define la cantidad y calidad de los servidores públicos que requiere la ESE Hospital Materno Infantil de Soledad- Atlántico, para desarrollar sus planes, programas y proyectos, justificando las razones por las cuales se requiere este personal, ya sea porque se presentan deficiencias en la capacitación de los funcionarios vinculados, se requiere mayor experiencia y/o competencias para realizar determinado trabajo o simplemente porque las cargas laborales así lo reclaman.

6.2. ETAPA 2. ANÁLISIS DE LA DISPONIBILIDAD DE PERSONAL.

En esta etapa se presenta la disponibilidad interna de personal conforme a la planta aprobada, con el fin de determinar la oferta interna de recursos humanos y el aprovechamiento que la ESE Hospital Materno Infantil de Soledad- Atlántico, está haciendo de los mismos.

La información sobre la disponibilidad de personal se encuentra de la siguiente manera:



 HOSPITAL DE SOLEDAD MATERNO INFANTIL	ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad	Código	PL-PPTH
	PROCESO GESTIÓN ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO	Versión	02
		Fecha	30/01/2024
	Plan De Previsión de Recurso Humano	Pág.	Página 8 de 16

Tabla 1. Información sobre disponibilidad de personal

INFORMACION	FUENTE
Datos de los servidores públicos de la Entidad (género, edad, tiempo de servicio)	Planta de personal por cargos
	Caracterización de servidores públicos del Plan Estratégico del Talento Humano
Educación formal y experiencia por servidor	Matriz de competencias laborales
Perfil de cada empleo: propósito, funciones, competencias, conocimientos básicos, requisitos de formación y experiencia	Manual de Funciones y de Competencias Labores
Distribución de cargos por dependencias. Número de empleos por niveles jerárquicos y por su naturaleza.	Plan Anual de Vacantes
Movilidad de personal (encargos, comisiones de LNR, reubicaciones, vacantes temporales)	Base de datos de situaciones administrativas
Ausentismo (enfermedad, licencias, permisos, etc.).	Índice de ausentismo SG-SST
Empleados próximos a pensionarse	Plan Estratégico del Talento Humano
	Caracterización de servidores públicos Plan de Bienestar.
Proyección sobre futuros movimientos (funcionarios que por su perfil pueden ser reubicados en otras dependencias, encargarse en otro empleo o se les pueda comisionar para desempeñar cargos de libre nombramiento y remoción)	Perfiles de los servidores públicos
Análisis de la evaluación del desempeño	Informe anual de evaluación de desempeño laboral
Análisis de impactos de los Planes de Bienestar y de Capacitación	Informes Plan de Acción y de Gestión
Necesidades de personal	Plan Anual de Vacantes: vacancias definitivas Base de datos de situaciones administrativas: vacancias temporales – encargos

 HOSPITAL DE SOLEDAD MATERNO INFANTIL	ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad	Código	PL-PPTH
		Versión	02
	PROCESO GESTIÓN ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO	Fecha	30/01/2024
	Plan De Previsión de Recurso Humano	Pág.	Página 9 de 16

En cumplimiento de las Leyes 909 de 2004 y 1960 de 2019, las cuales establecen las orientaciones en materia de carrera administrativa y de empleo público a las cuales debe ceñirse la ESE Hospital Materno Infantil de Soledad- Atlántico.

5.2. ETAPA 3. PROGRAMACIÓN DE MEDIDAS DE COBERTURA PARA ATENDER LAS NECESIDADES

La ESE Hospital Materno Infantil de Soledad- Atlántico, cuenta con medidas tanto internas como externas que le permiten cubrir las necesidades de personal de las diferentes dependencias a corto plazo.

5.2.1. Medidas Internas.

En caso de necesidad de personal, la ESE Hospital Materno Infantil de Soledad- Atlántico, puede acudir a fuentes internas para suplir algunas de estas necesidades a través de procesos tales como reubicaciones, encargos, comisiones, capacitaciones, transferencia del conocimiento.


5.2.2. Reubicación de servidores públicos: Con base en el análisis de los perfiles de los funcionarios y las necesidades de personal de las dependencias, se determina la posibilidad de reubicar servidores públicos que cumplan con el perfil del empleo requerido conforme al Manual de Funciones y de Competencias Laborales que se encuentran adscritos a otras dependencias, sin que con ello se afecte el desempeño de las áreas y los procesos.

Dado que La ESE Hospital Materno Infantil de Soledad- Atlántico para la prestación del servicio cuenta con una planta global de cargos facilita la reubicación; la cual consiste en el cambio de ubicación de un empleo, en otra dependencia de la misma planta global, teniendo en cuenta la naturaleza de las funciones del empleo y debe responder a necesidades del servicio.

6.3.1.2. Manejo de situaciones administrativas:

- **Encargos.** Medida utilizada cuando existe la necesidad de personal en una dependencia y existe la posibilidad de encargar a un funcionario de carrera mientras se surte el proceso de selección para proveer empleos de carrera administrativa, siempre y cuando el funcionario acredite los requisitos para el ejercicio del empleo, posea las aptitudes y habilidades para su desempeño, no haya sido sancionados disciplinariamente en el último año y su última evaluación del desempeño es sobresaliente.

Esta medida también se puede utilizar para proveer las vacantes temporales de empleos de carrera administrativa. El procedimiento se efectúa conforme lo establece la normatividad de carrera administrativa.

 HOSPITAL DE SOLEDAD MATERNO INFANTIL	ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad	Código	PL-PPTH
		Versión	02
	PROCESO GESTIÓN ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO	Fecha	30/01/2024
	Plan De Previsión de Recurso Humano	Pág.	Página 10 de 16

- **Comisiones para el desempeño de cargos de libre nombramiento y remoción:** Es una medida que se utiliza para cubrir la necesidad de empleos cuya naturaleza es de libre nombramiento y remoción. Los servidores públicos de carrera administrativa de la ESE Hospital Materno Infantil de Soledad- Atlántico, con evaluación de desempeño sobresaliente pueden ser comisionados para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción que se encuentren vacantes. El procedimiento se efectúa conforme lo establece la normatividad de carrera administrativa.
- **Comisiones de servicios temporales para desarrollar actividades específicas en otra dependencia:** La necesidad de cumplir una actividad específica con un servidor público que tenga el perfil y las competencias requeridas se puede efectuar a través del otorgamiento de comisión por un término establecido previamente. En este caso el funcionario se encuentra en comisión atendiendo determinadas actividades especiales en otra dependencia e incluso en una sede diferente a la habitual donde se desempeña u en otro empleo. El procedimiento se efectúa conforme lo establece la normatividad.

5.2.3. Capacitación y desarrollo: En el Plan Institucional de Capacitación la ESE Hospital Materno Infantil de Soledad- Atlántico, ha previsto temáticas para desarrollar o mejorar aquellas habilidades o conocimientos requeridos para un perfil específico con el fin de suplir necesidades de personal de las diferentes dependencias.


Así mismo, se ha implementado el sistema de transferencia de conocimiento, para que la entidad en sus labores diarias no se vea

5.2.4. Medidas Externas.

Para suplir las necesidades que no se puedan atender a través de las medidas internas relacionadas anteriormente, se acude a fuentes externas, que se caracterizan por ser a mediano o largo plazo, como es el ingreso de nuevos funcionarios surtiendo los procesos de selección previstos en las normas de carrera.

Para ello, la ESE Hospital Materno Infantil de Soledad- Atlántico, cuenta con datos actualizados sobre el número de empleos con vacancia definitiva que se deben proveer y las proyecciones sobre vacancias futuras, información disponible en el Plan Anual de Vacantes, el cual se constituye en una herramienta fundamental para la planeación de los procesos de selección. En este Plan también se encuentran definidos los niveles, perfiles, y cantidades de vacantes a proveer determinadas con base en las necesidades de las diferentes áreas.

6. ANÁLISIS DE NECESIDADES DE PERSONAL


 HOSPITAL DE SOLEDAD MATERNO INFANTIL	ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad	Código	PL-PPTH
		Versión	02
	PROCESO GESTIÓN ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO	Fecha	30/01/2024
	Plan De Previsión de Recurso Humano	Pág.	Página 11 de 16

Teniendo en cuenta que el Plan de Previsión de Recursos Humanos, es uno de los componentes de la planificación del empleo público contenida dentro del Plan Anual de Vacantes, que en la actualidad es liderado y consolidado por el DAFP, es pertinente indicar que, para la elaboración de éste, se efectuó el análisis de la planta actual de personal.

Por lo anterior, se presenta el análisis de la planta de la ESE Hospital Materno Infantil de Soledad- Atlántico.

La organización estructural de la ESE Hospital Materno Infantil de Soledad- Atlántico, se detalla en la siguiente manera:

CLASIFICACION DEL EMPLEO	CARÁCTER DEL EMPLEADO	CODIGO	GRADO	DENOMINACION	No. DE CARGO
PERIODO FIJO	PF	85	24	Gerente	1
PERIODO FIJO	PF	006	18	Jefe de Oficina	1
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	LNR	006	15	Jefe de Oficina	1
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	LNR	006	15	Jefe de Oficina Recursos Financieros	1
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	LNR	090	18	Subgerente	1
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	LNR	6	13	Jefe de Oficina	1
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	LNR	090	18	Subgerente	1
TOTAL NIVEL DIRECTIVO 07					
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	LNR	115	15	Jefe de Oficina Asesora	1
TOTAL NIVEL ASESOR 01					
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	LNR	201	18	Tesorero General	1
CARRERA ADMINISTRATIVA	PV	244	20	Enfermero Especialista	1
CARRERA ADMINISTRATIVA	PV	213	20	Médico Especialista	3
CARRERA ADMINISTRATIVA	PV	219	19	Profesional Universitario	1
CARRERA ADMINISTRATIVA	PV	211	21	Médico General	9
CARRERA ADMINISTRATIVA	PV	242	19	Profesional Especializado	1
CARRERA ADMINISTRATIVA	PV	216	19	Odontólogo Especialista	1
CARRERA ADMINISTRATIVA	PV	243	13	Enfermero	1
CARRERA ADMINISTRATIVA	PV	213	19	Médico Especialista	6
CARRERA ADMINISTRATIVA	PV	222	18	Profesional Especializado	1
CARRERA ADMINISTRATIVA	PV	213	20	Médico Especialista	1
CARRERA ADMINISTRATIVA	PV	219	18	Profesional Universitario	1
TOTAL NIVEL PROFESIONAL 27					
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	LNR	367	16	Técnico Administrativo	1
CARRERA ADMINISTRATIVA	ICAD	367	18	Técnico Administrativo	1

 HOSPITAL DE SOLEDAD MATERNO INFANTIL	ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad		Código	PL-PPTH
			Versión	02
	PROCESO GESTIÓN ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO		Fecha	30/01/2024
			Plan De Previsión de Recurso Humano	


CARRERA ADMINISTRATIVA	ICAD	314	18	Técnico Operativo	1
CARRERA ADMINISTRATIVA	PV	367	16	Técnico Administrativo	1
CARRERA ADMINISTRATIVA	PV	314	18	Técnico Operativo	1
CARRERA ADMINISTRATIVA	ICAD	367	18	Técnico Administrativo	1
TOTAL NIVEL TECNICO 06					
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	LNR	440	23	Secretaria de Gerencia	1
CARRERA ADMINISTRATIVA	PV	407	21	Auxiliar Administrativo	13
CARRERA ADMINISTRATIVA	PV	412	26	Auxiliar Área de la Salud	8
CARRERA ADMINISTRATIVA	PV	480	21	Conductor	1
CARRERA ADMINISTRATIVA	PV	407	23	Auxiliar Administrativo	1
CARRERA ADMINISTRATIVA	PV	407	22	Auxiliar Administrativo	1
TOTAL NIVEL ASISTENCIAL 25					
TOTAL PLANTA DE PERSONAL 66					

CONVERSIÓN: **LNR** Libre Nombramiento y Remoción, **CA** Carrera Administrativa, **PV** Provisional, **ICAD** Inscrito en Carrera Administrativa

Actualmente, la planta está provista por personal en periodo fijo, Libre Nombramiento y Remoción, de carrera administrativa y provisionales.

Tabla 3. Planta Provista

CLASIFICACION DEL EMPLEO	CARÁCTER DEL EMPLEADO	CODIGO	GRADO	DENOMINACION	No. DE CARGO
PERIODO FIJO	PF	85	24	Gerente	1
PERIODO FIJO	PF	006	18	Jefe de Oficina	1
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	LNR	006	15	Jefe de Oficina	1
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	LNR	006	15	Jefe de Oficina Recursos Financieros	1
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	LNR	090	18	Subgerente	1
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	LNR	6	13	Jefe de Oficina	1
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	LNR	090	18	Subgerente	1
TOTAL NIVEL DIRECTIVO 07					
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	LNR	115	15	Jefe de Oficina Asesora	1
TOTAL NIVEL ASESOR 01					
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	LNR	201	18	Tesorero General	1
CARRERA ADMINISTRATIVA	PV	244	20	Enfermero Especialista	1
CARRERA ADMINISTRATIVA	PV	213	20	Médico Especialista	3
CARRERA ADMINISTRATIVA	PV	219	19	Profesional Universitario	1
CARRERA ADMINISTRATIVA	PV	211	21	Médico General	9
CARRERA ADMINISTRATIVA	PV	242	19	Profesional Especializado	1


 HOSPITAL DE SOLEDAD MATERNO INFANTIL	ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad		Código	PL-PPTH
			Versión	02
	PROCESO GESTIÓN ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO		Fecha	30/01/2024
			Plan De Previsión de Recurso Humano	

CARRERA ADMINISTRATIVA	PV	216	19	Odontólogo Especialista	1
CARRERA ADMINISTRATIVA	PV	243	13	Enfermero	1
CARRERA ADMINISTRATIVA	PV	213	19	Médico Especialista	6
CARRERA ADMINISTRATIVA	PV	222	18	Profesional Especializado	1
CARRERA ADMINISTRATIVA	PV	213	20	Médico Especialista	1
CARRERA ADMINISTRATIVA	PV	219	18	Profesional Universitario	1
TOTAL NIVEL PROFESIONAL 27					
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	LNR	367	16	Técnico Administrativo	1
CARRERA ADMINISTRATIVA	ICAD	367	18	Técnico Administrativo	1
CARRERA ADMINISTRATIVA	ICAD	314	18	Técnico Operativo	1
CARRERA ADMINISTRATIVA	PV	367	16	Técnico Administrativo	1
CARRERA ADMINISTRATIVA	PV	314	18	Técnico Operativo	1
CARRERA ADMINISTRATIVA	ICAD	367	18	Técnico Administrativo	1
TOTAL NIVEL TECNICO 06					
LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION	LNR	440	23	Secretaria de Gerencia	1
CARRERA ADMINISTRATIVA	PV	407	21	Auxiliar Administrativo	13
CARRERA ADMINISTRATIVA	PV	412	26	Auxiliar Área de la Salud	8
CARRERA ADMINISTRATIVA	PV	480	21	Conductor	1
CARRERA ADMINISTRATIVA	PV	407	23	Auxiliar Administrativo	1
CARRERA ADMINISTRATIVA	PV	407	22	Auxiliar Administrativo	1
TOTAL NIVEL ASISTENCIAL 25					
TOTAL PLANTA DE PERSONAL 66					

7. ANALISIS DISPONIBILIDAD DE PERSONAL

Tabla 4. Vacantes Definitivas provistas


DENOMINACION	CODIGO	GRADO	NIVEL	CANT. VACANTES	CANT. EMPLEOS	ESTADO PROVISION
Jefe de Oficina Asesora	115	15	ASESOR	1	1	LNR
Jefe de Oficina	006	15	DIRECTIVO	1	1	LNR
Jefe de Oficina Recursos Financieros	006	15	DIRECTIVO	1	1	LNR
Subgerente	090	18	DIRECTIVO	1	1	LNR
Jefe de Oficina	6	13	DIRECTIVO	1	1	LNR
Gerente	85	24	DIRECTIVO	1	1	PF
Subgerente	090	18	DIRECTIVO	1	1	LNR
Jefe de Oficina	006	18	DIRECTIVO	1	1	PF
Enfermero Especialista	244	20	PROFESIONAL	1	1	PV

 HOSPITAL DE SOLEDAD MATERNO INFANTIL	ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad		Código	PL-PPTH
			Versión	02
	PROCESO GESTIÓN ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO		Fecha	30/01/2024
			Plan De Previsión de Recurso Humano	Pág. Página 14 de 16

Médico Especialista	213	20	PROFESIONAL	3	3	PV
Profesional Universitario	219	19	PROFESIONAL	1	1	PV
Médico General	211	21	PROFESIONAL	9	9	PV
Profesional Especializado	242	19	PROFESIONAL	1	1	PV
Tesorero General	201	18	PROFESIONAL	1	1	LNR
Odontólogo Especialista	216	19	PROFESIONAL	1	1	PV
Enfermero	243	13	PROFESIONAL	1	1	PV
Médico Especialista	213	19	PROFESIONAL	6	6	PV
Profesional Especializado	222	18	PROFESIONAL	1	1	PV
Médico Especialista	213	20	PROFESIONAL	1	1	PV
Profesional Universitario	219	18	PROFESIONAL	1	1	PV
Técnico Administrativo	367	18	TECNICO	1	1	ICAD
Técnico Operativo	314	18	TECNICO	1	1	ICAD
Técnico Administrativo	367	16	TECNICO	1	1	LNR
Técnico Administrativo	367	16	TECNICO	1	1	PV
Técnico Operativo	314	18	TECNICO	1	1	PV
Técnico Administrativo	367	18	TECNICO	1	1	ICAD
Auxiliar Administrativo	407	21	ASISTENCIAL	13	13	PV
Auxiliar Área de la Salud	412	26	ASISTENCIAL	8	8	PV
Conductor	480	21	ASISTENCIAL	1	1	PV
Secretaria de Gerencia	440	23	ASISTENCIAL	1	1	LNR
Auxiliar Administrativo	407	23	ASISTENCIAL	1	1	PV
Auxiliar Administrativo	407	22	ASISTENCIAL	1	1	PV

Tabla 6. Vacantes Temporales provistas

DENOMINACION	CODIGO	GRADO	NIVEL	CANT. VACANTES	CANT. EMPLEOS	ESTADO PROVISION
Enfermero Especialista	244	20	PROFESIONAL	1	1	PV
Médico Especialista	213	20	PROFESIONAL	3	3	PV
Profesional Universitario	219	19	PROFESIONAL	1	1	PV
Médico General	211	21	PROFESIONAL	9	9	PV
Profesional Especializado	242	19	PROFESIONAL	1	1	PV
Odontólogo Especialista	216	19	PROFESIONAL	1	1	PV
Enfermero	243	13	PROFESIONAL	1	1	PV
Médico Especialista	213	19	PROFESIONAL	6	6	PV
Profesional Especializado	222	18	PROFESIONAL	1	1	PV
Médico Especialista	213	20	PROFESIONAL	1	1	PV

 HOSPITAL DE SOLEDAD MATERNO INFANTIL	ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad		Código	PL-PPTH
			Versión	02
	PROCESO GESTIÓN ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO		Fecha	30/01/2024
			Plan De Previsión de Recurso Humano	Pág.

Profesional Universitario	219	18	PROFESIONAL	1	1	PV
Técnico Administrativo	367	16	TECNICO	1	1	PV
Técnico Operativo	314	18	TECNICO	1	1	PV
Auxiliar Administrativo	407	21	ASISTENCIAL	13	13	PV
Auxiliar Área de la Salud	412	26	ASISTENCIAL	8	8	PV
Conductor	480	21	ASISTENCIAL	1	1	PV
Auxiliar Administrativo	407	23	ASISTENCIAL	1	1	PV
Auxiliar Administrativo	407	22	ASISTENCIAL	1	1	PV
TOTAL VACANTES TEMPORALES PROVISTAS				52	52	PV

8. PROGRAMACIÓN DE MEDIDAS DE COBERTURA

La Entidad reporta un total de cincuenta y dos (52) empleos con vacancia definitiva de carrera administrativa que corresponde al 78,78% de la planta de personal aprobada, las cuales deben ser provistos mediante concursos de méritos.

De las 52 vacantes de carrera administrativa reportadas, una (01) se encuentran sin ocupar, y el resto se encuentran provistos con cincuenta y un (51) provisionales.

9. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PLAN

Con el fin de hacer seguimiento a la provisión de los empleos de la planta de personal y al impacto de las medidas previstas en el presente Plan, se actualizará en el informe de gestión trimestral, y una evaluación anual, con corte a diciembre 31 de 2024.


Para el seguimiento y evaluación del Plan se utilizarán los siguientes indicadores:

10.1. NIVEL DE PROVISIÓN DE LA PLANTA DE PERSONAL (%)

= (Número de empleos provistos / Número de empleos de la planta)

10.2. NIVEL DE AVANCE EN LA PROVISIÓN DE VACANTES DE LA PLANTA DE PERSONAL (%)

= (Número de vacantes a 30 mes de corte de 2022 menos Número de vacantes de la planta a la fecha / Número de vacantes a 30 mes de corte de 2022)

 HOSPITAL DE SOLEDAD MATERNO INFANTIL	ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad	Código	PL-PPTH
		Versión	02
	PROCESO GESTIÓN ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO	Fecha	30/01/2024
	Plan De Previsión de Recurso Humano	Pág.	Página 16 de 16

10.3. NIVEL DE AVANCE EN LA PROVISIÓN DE VACANTES DEFINITIVAS (%)

= (Número de vacantes definitivas a 30 mes de corte de 2022 menos Número de vacantes definitivas a la fecha / Número de vacantes definitivas a 30 mes de corte de 2023)

10.4 PROVISIÓN DE EMPLEOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA MEDIANTE CONCURSO DE MÉRITOS (%)

= (Número de vacantes de carrera administrativa reportadas a la fecha de expedición de la Convocatoria a concurso / Número de vacantes definitivas de carrera administrativa a la fecha de expedición de la Convocatoria a concurso).

10. VIGENCIA DEL PLAN ANUAL DE PREVISIÓN DE RECURSOS HUMANOS

Este plan tendrá vigencia, a partir de su promulgación y se realizará conforme a las normas vigentes en la materia.

Se firma en Soledad, a los quince (15) días del mes de enero de dos mil veintidós (2024).

Dr. Anselmo Hoyos Franco
Gerente

Proyectó: Jefe de Oficina de Talento Humano.

Revisó: Líder de Planeación


2024

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES



Gestión Estratégica de Talento Humano
ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela
Metropolitana de Soledad

01/01/2024

 HOSPITAL DE SOLEDAD MATERNO INFANTIL	ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad	Código	PL-PIC-03
	PROCESO GESTIÓN ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO	Versión	02
		Fecha	30/01/2024
	Plan Institucional de Capacitaciones	Pág.	Página 1 de 18

INTRODUCCIÓN

La ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad- Atlántico, reconoce al Talento Humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de los objetivos institucionales.

Así mismo, entendemos que, la capacitación y formación de los empleados públicos tiene como objetivo el desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades y las competencias fundamentales, buscando el desarrollo profesional orientándolas hacia el mejoramiento continuo y al logro de los objetivos institucionales a través del desarrollo, el reconocimiento, el bienestar y la motivación de los servidores públicos


Dada la relevancia de estos temas, se busca que la Oficina de Gestión de Talento Humano, como el factor estratégico, logre los objetivos institucionales de la ESE y que sus funcionarios y colaboradores fortalezcan saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos, por medio del componente de Capacitación (Plan Institucional de Capacitación – PIC).

La ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad- Atlántico, en cumplimiento de la normativa vigente, formuló el presente Plan Institucional de Capacitación PIC, con el fin de fortalecer las competencias funcionales y comportamentales de los servidores públicos de la Entidad, en función de lograr estándares elevados de eficacia, eficiencia y efectividad en la prestación del servicio público.

Para la elaboración del Plan Institucional de Capacitación, se tuvieron en cuenta los lineamientos dados por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y La Escuela Superior de la Administración Pública, aspectos tales como el concepto de competencias laborales, incorporando adicionalmente los conceptos de educación basada en problemas, la programación de la capacitación en forma de proyectos de aprendizaje, el establecimiento de estrategias internas y externas para potenciar el aprendizaje de los equipos, por medio del cual se pueden adquirir y perfeccionar un conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes requeridas para desempeñar eficazmente las funciones desarrolladas.

De igual forma se tuvo en cuenta, los temas sugeridos por los equipos de trabajo de los diferentes procesos, la oficina de Planeación y la oficina de control interno, basados en los resultados de la gestión de cada uno de ellos en la vigencia inmediatamente anterior.

Se priorizaron las capacitaciones más relevantes, tomando como referencia el presupuesto de la ESE y la capacidad para poder realizar esta actividad normativa.

 HOSPITAL DE SOLEDAD MATERNO INFANTIL	ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad	Código	PL-PIC-03
		Versión	02
	PROCESO GESTIÓN ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO	Fecha	30/01/2024
		Plan Institucional de Capacitaciones	Pág.

OBJETIVO GENERAL

Fortalecer y desarrollar en la ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad- Atlántico, las competencias laborales de los servidores públicos de la Entidad, a través de capacitaciones internas y externas, con el fin de consolidar los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos, en beneficio de los resultados institucionales, logrando el crecimiento personal y obtener las herramientas necesarias para mejorar las competencias laborales optimizando la calidad en la prestación de los servicios, contribuyendo al cumplimiento de la misión y la visión institucional.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Analizar y priorizar los insumos del Diagnóstico de Necesidades de Capacitación de los servidores de la ESE Hospital Materno Infantil de Soledad- Atlántico.
- Ejecutar acciones de formación para mejorar la interacción y la corresponsabilidad en la Entidad.
- Promover el desarrollo integral del recurso humano y el afianzamiento de una ética del servidor público.
- Elevar el nivel de compromiso de los servidores públicos, con respecto a las políticas, planes, programas, proyectos y objetivos de la ESE Hospital Materno Infantil de Soledad-Atlántico.
- Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, aportando nuevos conocimientos, habilidades y actitudes a la gestión de la Entidad.
- Contribuir al desarrollo de competencias funcionales y comportamentales en los Servidores públicos de la Entidad, de acuerdo con la normativa vigente referente al desempeño laboral.
- Brindar a los nuevos servidores, elementos de conocimiento y apropiación de la cultura organizacional de la Entidad, a través de una perspectiva pedagógica enfocada en logro de los objetivos y metas comunes.

 HOSPITAL DE SOLEDAD MATERNO INFANTIL	ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad	Código	PL-PIC-03
	PROCESO GESTIÓN ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO	Versión	02
		Fecha	30/01/2024
	Plan Institucional de Capacitaciones	Pág.	Página 3 de 18

ALCANCE

La mejora constante del desempeño laboral de los servidores de la ESE Hospital Materno Infantil de Soledad- Atlántico, teniendo en cuenta las necesidades de capacitación de los servidores, como principal reto de la administración, la realización del PIC será bajo criterios de equidad e igualdad en el acceso a la capacitación, con la premisa de: *“si tenemos servidores públicos que mejoran su desempeño continuamente, la entidad prestará un mejor servicio y esto incidirá en aumentar la confianza del ciudadano en el Estado”*.

RESPONSABLE

La responsabilidad de la ejecución del presente plan corresponde a la Oficina de Gestión de Talento Humano de la ESE Hospital Materno Infantil de Soledad- Atlántico, la cual se compromete a desarrollar a cabalidad y a realizar su respectivo seguimiento de manera que se logren los cometidos misionales de la Institución.


LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y METODOLÓGICOS

Los lineamientos conceptuales que enmarcan la política de formación y capacitación de los empleados, orientadas al desarrollo del componente de Capacitación son las siguientes:

Enfatiza en la necesidad de contribuir a la construcción del Estado, plasmado en la Constitución Política de 1991; un Estado unitario, pluralista, democrático, participativo y descentralizado, orientado al cumplimiento de los fines esenciales para garantizar el bienestar general. Lo anterior, se logra mediante procesos de formación y capacitación que se desarrollen en las Entidades del Estado con los servidores públicos, garantizando la actualización de conocimientos y el mejoramiento continuo de sus competencias laborales, para responder a las permanentes y crecientes exigencias de la sociedad, sobre todo, en las nuevas políticas públicas estatales aplicables a las entidades del nivel territorial, con la implementación del Nuevo Modelo Integrado de Planeación y gestión MIPG, a fin de garantizar la eficiencia administrativa de la entidad.

Las competencias laborales se constituyen en el eje de la capacitación, reorientando su enfoque hacia el desarrollo de saberes, actitudes, habilidades y conocimientos que aseguren el desempeño exitoso en función de resultados esperados, para responder a la misión institucional y enfrentar los retos del cambio, más allá de los requerimientos de un cargo específico. En resumen, con la formación y la capacitación se pretende generar conocimientos, desarrollar habilidades y conllevar a cambio de actitudes.


Con el Plan Institucional de Capacitación de la ESE Hospital Materno Infantil de Soledad-Atlántico, basado en el enfoque de capacitación por competencias se busca el fortalecimiento de las siguientes dimensiones:

 HOSPITAL DE SOLEDAD MATERNO INFANTIL	ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad	Código	PL-PIC-03
		Versión	02
	PROCESO GESTIÓN ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO	Fecha	30/01/2024
		Plan Institucional de Capacitaciones	Pág.

- **Dimensión Ser.** Conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras) que se evidencian en el desempeño competente y son determinantes para el desarrollo de las personas, el trabajo en equipo y el desempeño superior en las organizaciones
- **Dimensión Saber.** Conjunto de conocimientos, teorías, principios, conceptos y datos que se requieren para fundamentar el desempeño competente y resolver retos laborales.
- **Dimensión Hacer.** Conjunto de habilidades necesarias para el desempeño competente, en el cual se pone en práctica el conocimiento que se posee, mediante la aplicación de técnicas y procedimientos y la utilización de equipos, herramientas y materiales específicos.


Con el fin de contextualizar la gestión en materia de capacitación se relacionan algunos conceptos:

- **Plan Institucional de Capacitación (PIC):** Conjunto de acciones de capacitación y formación articuladas para lograr unos objetivos específicos de desarrollo de competencias para el mejoramiento de los procesos y servicios institucionales y el crecimiento humano de los empleados públicos, derivados del diagnóstico de necesidades, que se ejecuta en un tiempo determinado y con unos recursos definidos.
- **Programas de Inducción y de Reinducción.** Están orientados a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, desarrollar habilidades gerenciales y de servicio público y a suministrar información para el conocimiento de la función pública y de la entidad.
- **Formación para el Trabajo y el Desarrollo Humano:** Educación que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales, sin sujeción al sistema de niveles y grados educativos establecidos.
- **Inducción:** Es aquella que busca familiarizar a los servidores nuevos con la estructura de la entidad y con su misión; Iniciar la integración de los servidores al sistema de valores de la entidad a la que pertenezcan, crear sentido de pertenencia y comenzar a fortalecer su formación ética.
- **Reinducción:** los programas de reinducción deberán impartirse para todos los empleados, estar dirigidos a actualizar a los servidores en relación con las políticas

 HOSPITAL DE SOLEDAD MATERNO INFANTIL	ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad	Código	PL-PIC-03
	PROCESO GESTIÓN ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO	Versión	02
		Fecha	30/01/2024
	Plan Institucional de Capacitaciones	Pág.	Página 5 de 18

económica, social y ambiental de cada nueva administración y a reorientar su integración a la cultura organizacional.

- **Plan individual de aprendizaje:** Conjunto de acciones organizadas para que un participante en un proyecto de aprendizaje en equipo logre sus objetivos personales de aprendizaje, contribuyendo al cumplimiento de los objetivos del equipo. Especifica los objetivos y actividades de aprendizaje y las evidencias de aprendizaje que debe elaborar y recopilar la persona.
- **Aprendizaje Organizacional:** Es comprendido como el conjunto de procesos que las entidades deben seguir, con el fin de que el conocimiento que se tenga al interior se pueda manipular y transferir, aprovechando este activo intangible de gran valía para la toma de decisiones, la formulación de políticas públicas y la generación de bienes y servicios.
- **Capacitación:** “Es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal, de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios y al eficaz desempeño del cargo” (Ley 1567 de 1998- Art.4).
- **Competencias laborales:** Las competencias laborales se definen como la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público. (Decreto 2539 de 2005, art. 2)
- **Educación:** Entendida como aquella impartida en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos con sujeción a pautas curriculares progresivas y conduce a grados y títulos, hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se rigen por las normas que regulan el sistema de estímulos. (Decreto Ley 1567 de 1998. Art. 7).
- **Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano:** Antes denominada educación no formal, es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal. (Ley 1064 de 2006 y Decreto 4904 de 2009).

 HOSPITAL DE SOLEDAD MATERNO INFANTIL	ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad	Código	PL-PIC-03
		Versión	02
	PROCESO GESTIÓN ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO	Fecha	30/01/2024
		Plan Institucional de Capacitaciones	Pág.


- **Entrenamiento en el puesto de trabajo:** Busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta a tender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.
- **Educación informal:** Es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 /1994)
- **Entrenamiento:** En el marco de gestión del recurso Humano en el sector público, el entrenamiento es una modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios. En el corto Plazo, se orienta a atender necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimiento, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.
- **Formación:** En el marco de la capacitación, es el conjunto de procesos orientados a desarrollar y fortalecer una ética del servidor público basada en los principios que rigen la función administrativa.
- **Modelos de Evaluación:** Con base en los sistemas de información vigentes, se deben incluir indicadores que midan la pertinencia, la eficacia, eficiencia y efectividad de las capacitaciones y el entrenamiento en el aprendizaje organizacional.
- **Profesionalización del servidor público:** Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa. (Decreto 648 de 2017)

MARCO NORMATIVO

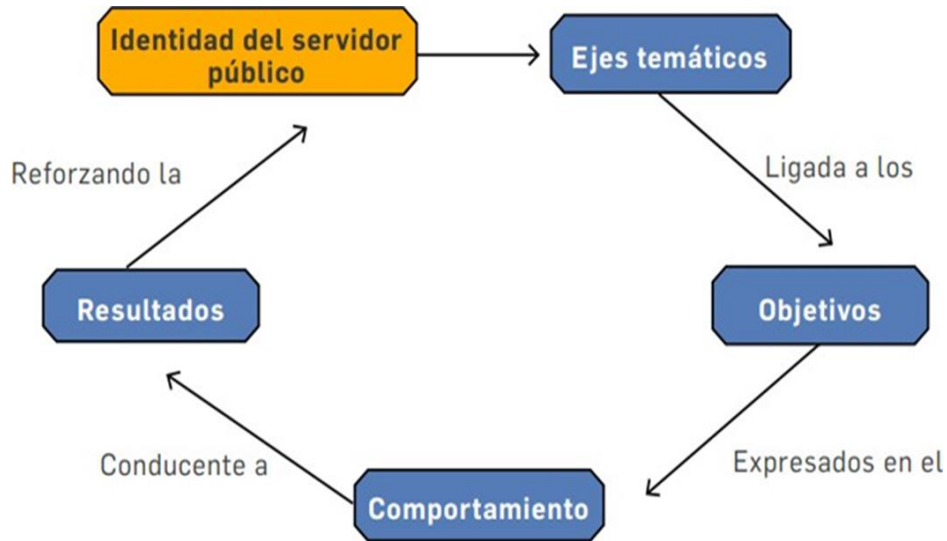
- Artículos 53 y 54 de la Constitución Política de Colombia de 1991, en los cuales se establece principio fundamental y garantía mínima de todo trabajador el Derecho a la capacitación.

 HOSPITAL DE SOLEDAD MATERNO INFANTIL	ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad	Código	PL-PIC-03
	PROCESO GESTIÓN ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO	Versión	02
		Fecha	30/01/2024
	Plan Institucional de Capacitaciones	Pág.	Página 7 de 18

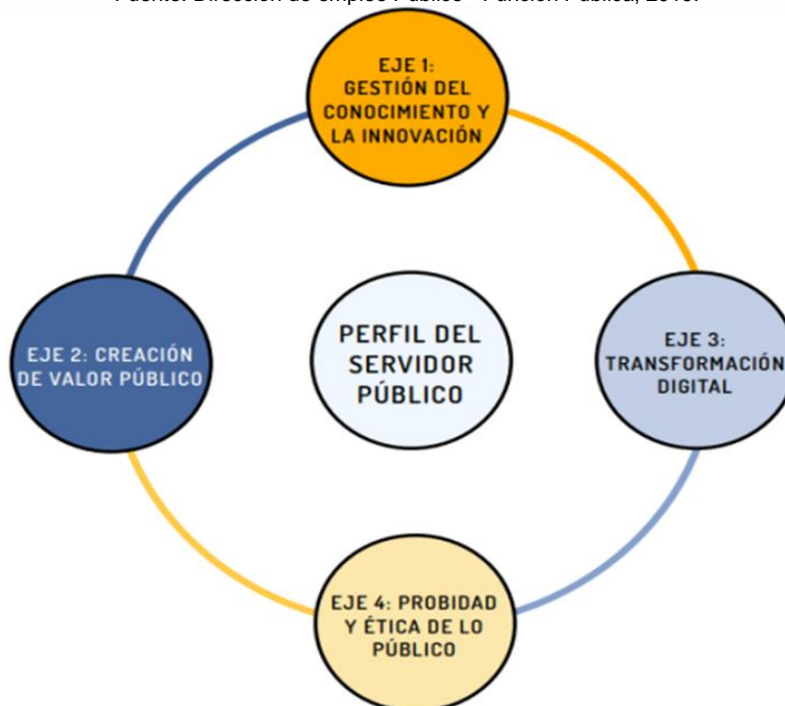
- Decreto - Ley 1567 de 1998, reglamentario de la Ley 443 de 1998 (Ley de Carrera Administrativa) “Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”.
- Ley 734 de 2002 – Código Disciplinario Único, el cual en su artículo 33 establece que uno de los derechos de los servidores públicos es “Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones”.
- Ley 909 de septiembre 23/2004, Por medio del cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones
- Ley 1064 de 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
- Decreto 1083 de 2015 - El presente Decreto compila en un sólo cuerpo normativo los decretos reglamentarios vigentes de competencia del sector de la Función Pública.
- Decreto 648 de 2017, “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”.
- Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos” ESAP, DAFP, 2017.
- Ley 1960 de 2019, Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones

 HOSPITAL DE SOLEDAD MATERNO INFANTIL	ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad	Código	PL-PIC-03
	PROCESO GESTIÓN ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO	Versión	02
		Fecha	30/01/2024
	Plan Institucional de Capacitaciones	Pág.	Página 8 de 18


EJES TEMÁTICOS



Fuente: Dirección de empleo Público - Función Pública, 2019.



Fuente: Dirección de empleo Público - Función Pública, 2019.

 HOSPITAL DE SOLEDAD MATERNO INFANTIL	ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad	Código	PL-PIC-03
	PROCESO GESTIÓN ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO	Versión	02
		Fecha	30/01/2024
		Plan Institucional de Capacitaciones	Pág.

Eje 1. Gestión del conocimiento y la innovación: uno de los activos más importantes de las organizaciones públicas es su conocimiento, pues este le permite diseñar, gestionar y ofrecer los bienes o servicios públicos que suministra a los grupos de valor, que constituyen su razón de ser.

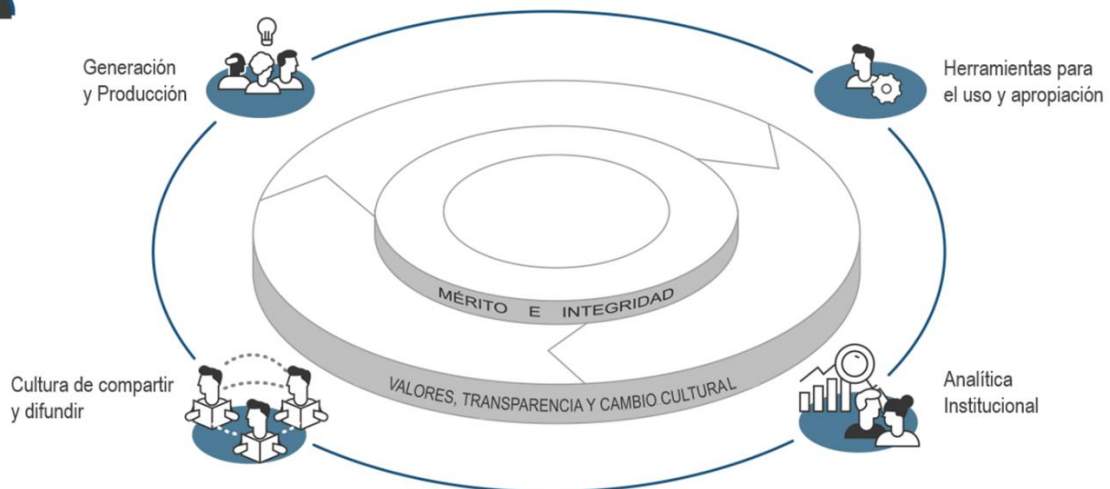
Sin embargo, es frecuente que no todos los datos y la información estén disponibles o circulen de una manera óptima entre las diferentes áreas, ni mucho menos que esté al alcance inmediato para las personas que laboran en la entidad, lo que dificulta la gestión del conocimiento.

Para mitigar estos riesgos en las entidades, el conocimiento debe estar identificado y sistematizado, tanto el que se encuentra de manera explícita (documentación de procesos y procedimientos, planes, programas, proyectos, manuales, resultados de investigaciones, escritos o audiovisuales, entre otros), como el que se presenta de manera tácita (intangibles, la manera en la que el servidor apropia y aplica el conocimiento para el desarrollo de los servicios o bienes) en los saberes nuevos y acumulados por parte de quienes conforman sus equipos de trabajo.


El Manual operativo del MIPG (2019) dice que: (...) la gestión del conocimiento puede entenderse como el proceso mediante el cual se implementan acciones, mecanismos o instrumentos orientados a generar, identificar, valorar, capturar, transferir, apropiar, analizar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de las entidades públicas, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor. (...).



Gestión del Conocimiento y la Innovación



Fuente: Función Pública, 2017.

 HOSPITAL DE SOLEDAD MATERNO INFANTIL	ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad	Código	PL-PIC-03
		Versión	02
	PROCESO GESTIÓN ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO	Fecha	30/01/2024
		Plan Institucional de Capacitaciones	Pág.

Generación y producción: la generación de nuevas ideas al interior de las entidades se da a través de mecanismos que puedan relacionarse con las actividades que buscan: idear, investigar, experimentar e innovar en el quehacer cotidiano (Manual Operativo MIPG, 2019, p.94).

Herramientas para el uso y apropiación: el principal objetivo de este componente es facilitar la implementación de los demás componentes a través de la organización de los datos, de la información y del conocimiento en sistemas que sean usados de manera constante y organizada por los servidores públicos de la entidad (Manual Operativo MIPG, 2019, p.98).


Análítica institucional: El propósito de este componente es que las entidades puedan tomar decisiones basadas en evidencia, con acciones como: la medición para el control y monitoreo, el análisis y visualización de la información para identificar el cumplimiento de objetivos y la priorización de actividades derivadas del seguimiento continuo de los planes, programas y proyectos desarrollados, entre otras (Manual operativo MIPG, 2019, p.99)

Cultura de compartir y difundir: Este componente se ocupa de favorecer espacios y mecanismos de difusión del conocimiento a través de las comunidades de práctica, la socialización de lecciones aprendidas y buenas prácticas y el fortalecimiento y desarrollo del proceso de enseñanza–aprendizaje organizacional, entre otros. La cultura de compartir y difundir se estructura en la concepción de consolidar la memoria institucional y el fortalecimiento compartido del capital intelectual de la entidad.

Eje 2. Creación de valor público: Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado-ciudadano.

Esto responde, principalmente, a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos para alinear las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientada al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en la planeación estratégica de la entidad, de acuerdo con sus competencias.

Además, es un foco central para el rol del directivo público con relación a la responsabilidad que tiene en procesos que efectivamente generen resultados. Se busca pasar de un enfoque burocrático (estructura rígida) a un enfoque iterativo e interactivo que ayude a discernir y definir lo que el ciudadano prefiere y, por ende, lo que genera valor público para él.

 HOSPITAL DE SOLEDAD MATERNO INFANTIL	ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad	Código	PL-PIC-03
	PROCESO GESTIÓN ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO	Versión	02
	Plan Institucional de Capacitaciones	Fecha	30/01/2024
		Pág.	Página 11 de 18



Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública con base en Moreno, M. 2009

Eje 3. Transformación digital: La transformación digital es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano.

En esta era de cambios provocados por la influencia de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) surgen nuevos conceptos inspirados en el uso de las TIC como herramientas transformadoras de los procesos tradicionales, de esta manera, desde el Gobierno nacional se generan lineamientos alrededor de esta transformación digital.

Las tecnologías de la información y las comunicaciones (las nuevas tecnologías disruptivas y los sistemas interconectados que almacenan, gestionan y analizan información, entre otros) han impactado, prácticamente, todos los sectores de la vida cotidiana de las empresas privadas y empiezan a adoptarse en el sector público, pues ofrecen una solución para generar bienes y servicios públicos con mayor calidad y menores costos e incluso permiten ampliar el alcance de los servicios mediante las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), lo cual reduce costos transaccionales para la ciudadanía en el momento de acceder a dichos servicios públicos.

Eje 4. Probidad y ética de lo público: El entendimiento de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio, parte de lo que Bloom (2008) planteó que la identificación es un impulso inherente de reconocerse en valores, comportamientos, costumbres y actitudes de figuras significativas en su entorno social; visto así, las personas persiguen activamente la

 HOSPITAL DE SOLEDAD MATERNO INFANTIL	ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad	Código	PL-PIC-03
		Versión	02
	PROCESO GESTIÓN ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO	Fecha	30/01/2024
		Plan Institucional de Capacitaciones	Pág.

identidad, así no lo evidencien todo el tiempo. Por otro lado, todo ser humano busca mejorar y proteger la identidad (Bloom 1990: 23). Desde esta perspectiva, el principal rasgo de identidad del servidor público debe ser la ética de lo público.


En este sentido, vale la pena mencionar a Pastrana (2018) quien plantea que, desde un punto de vista filosófico, una identidad es todo aquello que hace lo que una cosa o algo sea. En tal sentido, constituye una propiedad de los actores, que, para este caso son en particular, son todas las entidades públicas y el Estado en general, visto así, la identidad genera disposiciones motivacionales y conductuales de lo que representa el servir desde el sector público para que Colombia y su sociedad sean cada día mejores.

Ahora bien, como bien lo afirma Wendt, (1999), la identidad es fundamentalmente una cualidad subjetiva o de carácter individual, arraigada en el entendimiento del actor sobre sí mismo y, en gran medida, sobre la sociedad en la que vive. Lo que implica que, si cada uno de los servidores públicos y colaboradores del Estado reflejan en su actuar cotidiano esta característica, que de hecho hace parte de su perfil profesional y de su actitud hacia el trabajo, incidirá positivamente en que la dependencia y la entidad preste un mejor servicio al ciudadano y, si esto sucede, se reflejará en la confianza del ciudadano en el Estado.

ESTRATEGIAS

En el proceso del desarrollo del plan de capacitación se tendrán en cuenta las siguientes estrategias:

- Verificación de planeación estratégica de la ESE Hospital Materno Infantil de Soledad-Atlántico, y las Políticas impartidas sobre el tema de Capacitación por parte del Gobierno Nacional para enmarcar los proyectos de aprendizaje en equipo.
- Detección de necesidades de capacitación de acuerdo con las reuniones de cada jefe de área con su equipo.
- Formulación y acompañamiento de los Proyectos de Aprendizaje por equipos (PAE) 2024.
- Consolidar la información de los Proyectos de Aprendizaje en Equipo formulados, para estructurar el Plan Institucional de Capacitación 2024.
- Priorización de las necesidades de capacitación de acuerdo con la planeación y lineamientos impartidos para el año 2024.
- Aprobación del Plan Institucional de Capacitación – PIC.
- Ejecución del PIC 2024.
- Evaluación y seguimiento del PIC 2024. El cronograma en algunos casos, estará sujeto a la contratación del mismo.

 HOSPITAL DE SOLEDAD MATERNO INFANTIL	ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad	Código	PL-PIC-03
	PROCESO GESTIÓN ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO	Versión	02
		Fecha	30/01/2024
	Plan Institucional de Capacitaciones	Pág.	Página 13 de 18

Con base en los resultados obtenidos de las estrategias realizadas para la identificación de las necesidades de capacitación de los servidores, se evidencio el interés por las siguientes capacitaciones entre otras:

- Conciliación Administrativa
- Código General Disciplinario
- Contratación del Régimen Especial de las empresas sociales del Estado
- Educación continua de las Rutas Integrales de Atención para la promoción y mantenimiento de la salud (RIPMS), Ruta Materno Perinatal (RIMP), Ruta Integral Cardio Cerebro vascular y Metabólica (RICCVM) Rutas de Grupo de Riesgo y Rutas de Eventos Específicos
- Educación continua de las normas técnicas y guías de prácticas clínicas que aplican de acuerdo con los diagnósticos identificados durante la atención por Rutas Integrales de Atención para la promoción y mantenimiento de la salud (RIPMS), Ruta Materno Perinatal (RIMP), Ruta Integral Cardio Cerebro vascular y Metabólica (RICCVM)
- Socialización de los temas relacionados en la dimensión de Salud Sexual y Reproductiva
- Socialización de la estrategia AIEPI en las 18 practicas claves
- Socialización de la estrategia IAMI y sus 10 pasos
- Socialización en Interrupción voluntaria del embarazo (IVE)
- Socialización en el modelo de atención de víctima de violencia sexual (MAVVS)
- Educación continua de Guías alimentarias basadas en alimentos (GABAS) Res 2465, Res 2350 del 2020
- Capacitación en salud mental Consumo de Sustancias Psicoactivas Guía de Práctica Clínica para la prevención, diagnóstico y tratamiento de la ideación y/o conducta suicida (Adopción)
- Socialización de los aspectos para la valoración de la salud visual, auditiva y comunicativa
- Socialización de morbilidad materna extrema
- Curso de preparación para la maternidad y paternidad
- Habilitación Resolución No. 3100 de 2019
- Atención en salud para la valoración, promoción y apoyo de la lactancia materna
- Capacitación sistema de información ASCLEPIUS modulo HC, Financiero, Farmacia, Administrativo
- Capacitación sistema de información ADMiARCHI
- Socialización de políticas de seguridad de la información y manual de recursos tecnológicos
- Capacitación GLPI
- Procesos de notificación al SIVIGILA
- Fortalecer las pre y pos asesorías en los programas de V.I.H
- Algoritmos Dx

 HOSPITAL DE SOLEDAD MATERNO INFANTIL	ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad	Código	PL-PIC-03
	PROCESO GESTIÓN ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO	Versión	02
		Fecha	30/01/2024
	Plan Institucional de Capacitaciones	Pág.	Página 14 de 18

Adicionalmente la oficina de Planeación y la oficina de control interno, basados en los resultados de la gestión de cada proceso en la vigencia anterior, considera necesario incluir en el Plan Institucional de capacitación las siguientes temáticas:

- Sistemas de información
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión
- Régimen de carrera administrativa
- Evaluación del desempeño laboral

CRITERIO DE PRIORIZACIÓN: FRECUENCIA

FRECUENCIA. Este se refiere a la cantidad de veces que un tema es mencionado en las fuentes de información. Estas fuentes de información corresponden a las actas realizadas con los equipos de trabajo.

El diagnóstico se realiza con el enfoque de aprendizaje basado en problemas. Explícitamente, se trata sobre las dificultades que una persona evidencia cuando se encuentra desarrollando sus actividades laborales. La revisión de las necesidades de los funcionarios por medio de estos dos puntos de vista permite evidenciar cuáles son las dificultades que se presentan y cómo se pueden solucionar por medio de las acciones de capacitación.

CONSOLIDADO DE PROYECTOS DE APRENDIZAJE INSTITUCIONAL


Esta etapa se realiza con la consolidación de la formulación de los Proyectos de Aprendizaje en Equipo – PAE –

EJECUCIÓN

Esta fase se efectuará con el desarrollo de las acciones programas en los Proyectos de Aprendizaje en Equipo, las invitaciones de capacitación realizadas, y los programas de inducción y Reinducción; obteniendo las evidencias de su desarrollo. Se informa mediante la difusión interna la aprobación del Plan Institucional de Capacitación 2024 a los servidores, las acciones a seguir y el seguimiento que se realizará de acuerdo con la acción establecida.

En el caso de la ejecución de los proyectos con facilitadores internos el profesional asignado de la oficina de Talento Humano, trabajarán directamente con el servidor enlace asignado por el área para la ejecución del proyecto y seguimiento al mismo.

Para la Ejecución del presente Plan, la oficina de Talento Humano gestionará ante los aliados estratégicos como SENA, Escuela Superior de Administración Pública ESAP, Auditoría General de la República, Archivo General de la Nación, Función Pública entre otros, la realización de

 HOSPITAL DE SOLEDAD MATERNO INFANTIL	ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad	Código	PL-PIC-03
	PROCESO GESTIÓN ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO	Versión	02
		Fecha	30/01/2024
	Plan Institucional de Capacitaciones	Pág.	Página 15 de 18

acciones de formación sin erogación, así mismo generará capacitación haciendo uso de las herramientas virtuales de aprendizaje.

Para los proyectos donde se determine la necesidad de contratar facilitadores externos, el área responsable deberá formular la necesidad de contratación de conformidad con el procedimiento establecido por la entidad.

Es importante anotar que el área responsable de la contratación considerará los términos de contratación correspondientes y adelantará los estudios, procedimientos y demás trámites de acuerdo con lo establecido en el Manual de Contratación de la entidad.

ESTRATEGIAS DEL COMPONENTE DE CAPACITACION

El presente Plan pretende abarcar al mayor número de servidores de la ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad- Atlántico, considerando el cumplimiento del Plan de Gestión Gerencial y el diagnóstico de necesidades para el año 2024, por lo que se proyectan jornadas de capacitación de forma presencial y virtual en diferentes sesiones.

METAS Y PRESUPUESTO


Para la vigencia fiscal 2024, en términos de acciones de formación, la oficina de Talento Humano, se propone alcanzar las siguientes metas:

- Ejecución de 100% de acciones de formación, entre diplomados, cursos, seminarios. Esto sin contabilizar las capacitaciones no previstas que se logren a través de cooperación de los diferentes aliados estratégicos como SENA, ESAP, CONTADURIA GENERAL DE LA REPUBLICA, FUNCION PUBLICA, ARL, AUDITORIA GENERAL DE LA REPUBLICA entre otros.

Este plan cuenta con la asignación de recursos financieros en el Rubro de Capacitación de \$40.000.000 (Cuarenta Millones de pesos M/L).

SEGUIMIENTO, MONITOREO Y EVALUACION

La ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad- Atlántico, hará seguimiento y monitoreo a través de informes trimestrales de gestión suministrados a la Oficina Asesora de Planeación, en los cuales debe evidenciarse el avance en el cumplimiento de las actividades descritas en este plan.

 HOSPITAL DE SOLEDAD MATERNO INFANTIL	ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad	Código	PL-PIC-03
		Versión	02
	PROCESO GESTIÓN ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO	Fecha	30/01/2024
		Plan Institucional de Capacitaciones	Pág.

Control Interno realizará evaluación de las actividades descritas en el plan por medio de la realización de auditorías independientes, herramienta FURAG y seguimiento de auto diagnósticos puestos a disposición por la Función Pública.

INDICADORES PARA EVALUAR LA GESTIÓN DEL PIC

Los indicadores desarrollados para la medición del Plan Institucional de Capacitación son los siguientes:

- Actividad: Realizar inducción al personal que ingresa a la entidad por las distintas modalidades
 - Indicador: (Numero de inducciones/Numero de servidores que ingresaron a la entidad) x 100%
- Actividad: Ejecutar Plan Institucional de Capacitación – PIC
 - Indicador: (Numero de capacitaciones realizadas/Numero de capacitaciones programadas) x 100%
- Actividad: Medir la satisfacción de los servidores con respecto a las capacitaciones recibidas
 - Indicador: (Numero de servidores que calificaron de manera satisfactoria / Total de servidores encuestados) x 100%
- Actividad: Medir la eficacia de las capacitaciones recibidas
 - Indicador: (Numero de servidores con evaluación satisfactoria/ Total de servidores evaluados x 100)

EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN

Por medio de la oficina de control interno y planeación, se establece la evaluación del Impacto de la Capacitación el cual permite medir los resultados frente a las competencias del saber, saber hacer y el ser como consecuencia de la asistencia de los funcionarios a los diversos cursos, seminarios, talleres, diplomados o congresos de formación. Trimestralmente se presentará los reportes respectivos.

Inducción

La Inducción establece las acciones y parámetros que deben tener en cuenta en Función Pública, con el fin de fortalecer la gestión del conocimiento en el procedimiento de capacitación.

Por lo anterior, las principales actividades a desarrollar para la planificación, ejecución, seguimiento, control de los programas de Inducción y Reinducción; forman parte integral del

 HOSPITAL DE SOLEDAD MATERNO INFANTIL	ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad	Código	PL-PIC-03
	PROCESO GESTIÓN ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO	Versión	02
		Fecha	30/01/2024
	Plan Institucional de Capacitaciones	Pág.	Página 17 de 18

Plan Institucional de Capacitación - PIC. Es importante aclarar que el programa de inducción y reinducción se efectúa según el cronograma establecido para el PIC cada vigencia.

Generalidades

El artículo 7º del Decreto Ley 1567 de 1998, por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado, dispone:


“(…) Artículo 7º.- Programas de Inducción y reinducción. Los planes institucionales de cada entidad deben incluir obligatoriamente programas de inducción y de reinducción, los cuales se definen como procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio público y suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo.”

Programa de inducción

De conformidad con el Decreto Ley 1567 de 1998, la inducción es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación.

El aprovechamiento del programa por el empleado vinculado en período de prueba deberá ser tenido en cuenta en la evaluación de dicho período. Sus objetivos con respecto al empleador son:

- Iniciar su integración al sistema deseado por la Entidad, así como el fortalecimiento de su formación ética.
- Familiarizarlo con el servicio público, con la organización y con las funciones generales del Estado.
- Instruirlo acerca de la misión de la entidad y de las funciones de su dependencia, al igual que sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos.
- Informarlo acerca de las dependencias, planeación estratégica, metas y demás información relacionada con la Función Pública.
- Crear identidad y sentido de pertenencia de los principios, valores, misión de la Función Pública.

 HOSPITAL DE SOLEDAD MATERNO INFANTIL	ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad	Código	PL-PIC-03
		Versión	02
	PROCESO GESTIÓN ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO	Fecha	30/01/2024
		Plan Institucional de Capacitaciones	Pág.

REINDUCCIÓN

En Función Pública el programa de reinducción está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos. Los programas de reinducción se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios, se incluirán obligatoriamente un proceso de actualizaciones acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa.

Sus objetivos específicos son los siguientes:

- Enterar a los empleados acerca de reformas en la organización del estado y de sus funciones.
- Informar a los empleados sobre la reorientación de la misión institucional, lo mismo que sobre los cambios en las funciones de las dependencias y de su puesto de trabajo.
- Ajustar el proceso de integración del empleado al sistema de valores deseado por la organización y afianzar su formación ética.
- Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los empleados con respecto a la entidad.
- Actualizar a los funcionarios en todo lo relacionado con las normas y las decisiones para la prevención y supresión de la corrupción, así como informarlos de las modificaciones en materia de inhabilidades e incompatibilidades de los servicios públicos.
- Informar a los empleados acerca de nuevas disposiciones en materia de administración de recursos humanos

Dr. Anselmo Hoyos Franco
Gerente

Proyectó: E.R- Abogado Talento Humano.

Revisó: A.D- Jefe Jurídica

Aprobó: F.C- Jefe Talento Humano