


2025

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO



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

01/01/2025

| | | | |
|---|---|------------------------------------|------------|
|  | ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad | Código | PL-PETH-03 |
| | | Versión | 02 |
| | PROCESO GESTIÓN ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO | Fecha | 30/01/2024 |
| | | Plan Estratégico de Talento Humano | Pág. |

INTRODUCCIÓN

El Plan Estratégico De Talento Humano de la ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana De Soledad, se constituye en la guía que establece las acciones a seguir para el desarrollo de diferentes planes del proceso de Talento Humano, alineados con las Rutas de Creación de Valor del MIPG y los lineamientos de la Dimensión de Talento Humano del modelo.

Para alcanzar estos objetivos, es esencial que los servidores y colaboradores posean un conocimiento profundo de las políticas institucionales, del direccionamiento estratégico y la planificación, así como de los procesos operativos y de su papel fundamental dentro de la entidad. Este conocimiento debe ir de la mano con el fortalecimiento de sus competencias, en concordancia con las necesidades institucionales, y su compromiso de desempeñar funciones con atributos de calidad en búsqueda de la mejora y la excelencia.


El Plan Estratégico de Talento Humano busca evidenciar las fortalezas y las debilidades en materia de recurso humano de la ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana De Soledad, al igual que se establecen estrategias en los diferentes procesos como el ingreso que hace parte de la selección, vinculación e inducción; seguido del desarrollo y la permanencia en el que intervienen los procesos de capacitación, evaluación de desempeño, bienestar, estímulos, seguridad y salud en el trabajo, plan de vacantes y previsión de empleos, finalmente el retiro que comprende de las situaciones generadas por desvinculación y con ello buscar los elementos necesarios para la implementación de las estrategias de la entidad definidas en el plan de acción anual que apunta al logro de los objetivos tanto institucionales como del recurso humano.

Es así que el Plan Estratégico del Talento Humano se encuentra alineado al Plan de desarrollo **"Unidos por la Salud y el Bienestar de Soledad"**, y debe contribuir a lograr el objetivo de la línea de acción: *"Pacto Social Por Un Entorno Laboral Saludable"*

1. Plataforma Estratégica De La ESE

El direccionamiento estratégico de nuestra entidad, se diseñó a partir de una actividad participativa de los diferentes grupos de interés de la ESE desde su Junta Directiva, comunidad hospitalaria, usuarios y sus familias, con el fin de proyectar las acciones que consolidan el fortalecimiento institucional en cada una de las cinco (5) líneas de direccionamiento estratégico definidas por la Gerencia; dichas líneas son las siguientes:



| | | | | |
|---|---|---------|------------|----------------|
|  | ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad | Código | PL-PETH-03 | |
| | | Versión | 02 | |
| | PROCESO GESTIÓN ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO | | Fecha | 30/01/2024 |
| | Plan Estratégico de Talento Humano | | Pág. | Página 2 de 16 |

- Pacto Social por el posicionamiento, crecimiento y desarrollo de la ESE en la red pública de Nivel Primario.
- Pacto Social por el aprovechamiento de las tecnologías de la información y comunicación TIC's.
- Pacto social por la implementación y desarrollo sostenible del nuevo modelo de atención.
- Pacto Social por la sostenibilidad financiera.
- Pacto Social por un entorno laboral saludable.



Misión Institucional


La ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad, tiene como misión brindar una atención segura en salud enmarcada en la implementación del Modelo de Atención Integral Territorial MAITE, con un equipo profesional altamente calificado y comprometido con la calidad, la eficiencia y el trato humanizado para el beneficio permanente de nuestros usuarios y sus familias.


Visión institucional


Nos proyectamos en el 2025 como la Empresa Social del Estado de baja complejidad con mayor influencia en el departamento del Atlántico y de referencia regional, sostenibilidad financiera, y reconocida social e institucionalmente por su modelo de gestión integral y sostenible, basado en procesos de calidad y un talento humano calificado y humanizado, apoyado en tecnología innovadora con enfoque ambiental, que contribuya al mejoramiento de las condiciones de salud de Soledad y sus alrededores.


Valores Institucionales

- 
Honestidad: conducta recta y honrada que lleva a observar normas y compromisos, así como a actuar con la verdad, lo que denota sinceridad y correspondencia en lo que se hace, en lo que se piensa y en lo que se dice.
- 
Respeto: es la valoración que permite al ser humano reconocer, aceptar y apreciar las cualidades y derechos, tanto hacia nosotros mismos como hacia quienes nos rodean.

| | | | | |
|---|---|---------|------------|------------------------------|
|  | ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad | Código | PL-PETH-03 | |
| | | Versión | 02 | |
| | PROCESO GESTIÓN ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO | | Fecha | 30/01/2024 |
| | Plan Estratégico de Talento Humano | | Pág. | Página 3 de 16 |

- 
Compromiso: es un vínculo basado en su grado de implicación emocional e intelectual con la organización.

- 
Diligencia: es hacer lo correcto, antes, durante y después del desarrollo de todos los proyectos. Implica identificar las debilidades para corregirlas y los riesgos para mitigarlos, mediante acciones concretas que aseguren el cumplimiento de los principios, valores y políticas adoptadas voluntariamente.


- 
Justicia: Principio moral que inclina a obrar y juzgar respetando la verdad y dando a cada uno lo que le corresponde.

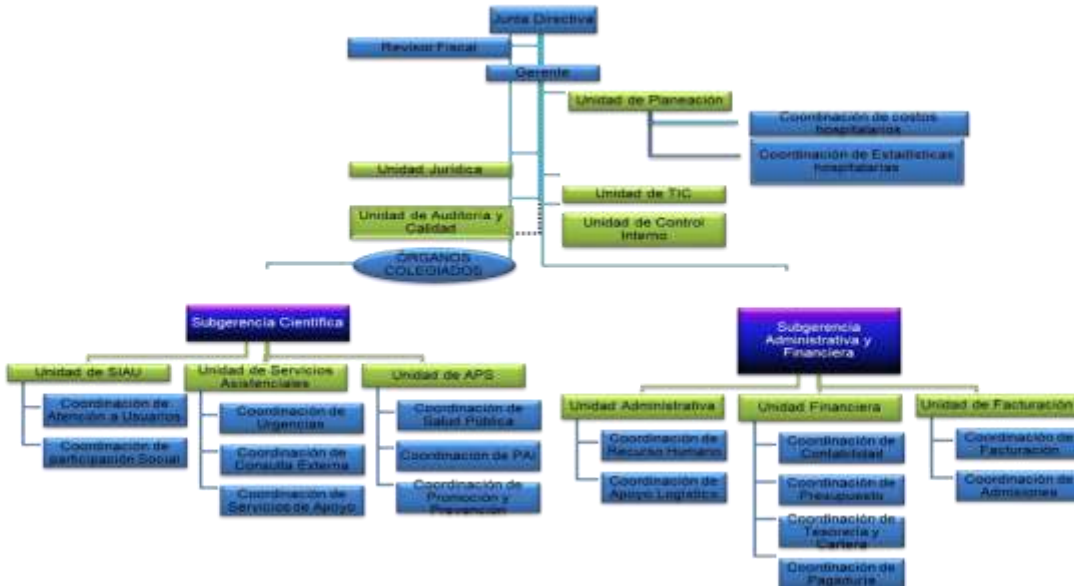
Principios Institucionales

- Trabajo en equipo
- Mejoramiento continuo.
- Actitud de servicio.
- Defensa del medio ambiente
- Pensamiento proactivo.
- Trabajo honesto y transparente
- Eficiencia
- Seguridad del Paciente
- Humanización
- Calidez
- Comunicación asertiva

Estructura Orgánica




| | | | | |
|---|---|---------|------------|----------------|
|  | ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad | Código | PL-PETH-03 | |
| | | Versión | 02 | |
| | PROCESO GESTIÓN ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO | | Fecha | 30/01/2024 |
| | Plan Estratégico de Talento Humano | | Pág. | Página 4 de 16 |

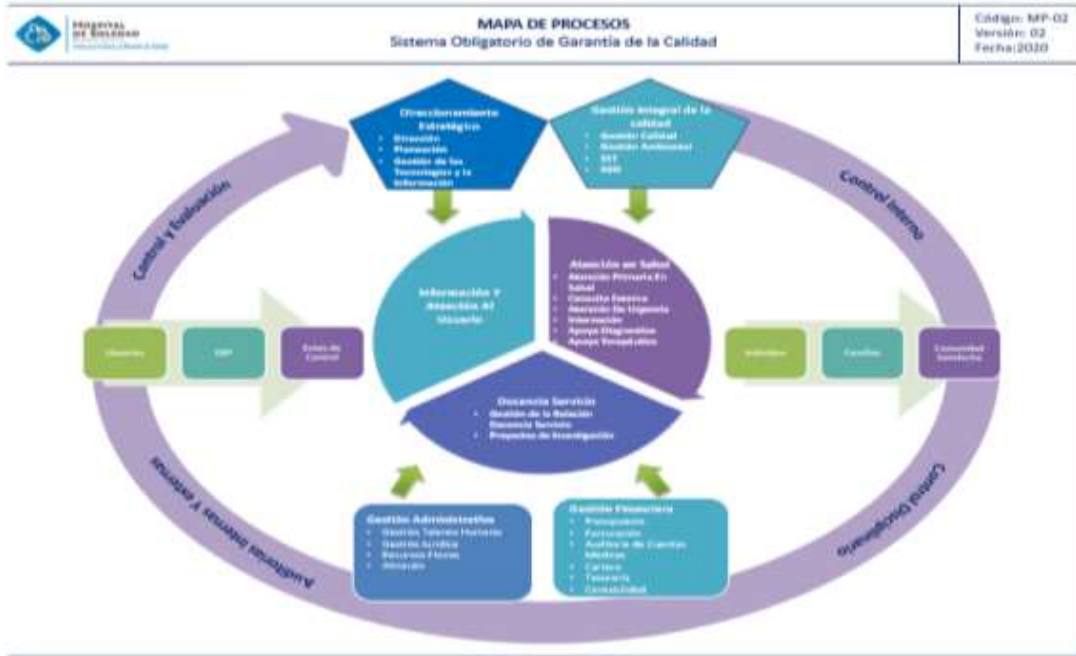


Mapa de Procesos

El Mapa de procesos de la institución fue actualizado en el año 2020, se plantean en este 3 Macroprocesos Estratégicos: Dirección, Misional y de apoyo logístico y el de Control y Evaluación de los procesos. Se cuenta en total con 26 procesos y 14 subprocesos.



| | | | | |
|---|---|---------|------------|----------------|
|  | ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad | Código | PL-PETH-03 | |
| | | Versión | 02 | |
| | PROCESO GESTIÓN ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO | | Fecha | 30/01/2024 |
| | Plan Estratégico de Talento Humano | | Pág. | Página 5 de 16 |




2. OBJETIVOS

2.1. OBJETIVOS GENERALES

- Planear, ejecutar y evaluar los procesos orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo del talento humano, buscando elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, y efectividad en la prestación de los servicios al ciudadano.

2.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Gestionar de manera eficiente las competencias laborales de los servidores, asegurando una coherente interacción entre los componentes funcionales y comportamentales para maximizar el desempeño y la contribución al logro de los objetivos institucionales.
- Fortalecer la sinergia entre los diversos planes y programas, orientados a mejorar la calidad de vida de los servidores, promoviendo una gestión integrada que abarque tanto aspectos funcionales como de bienestar personal y laboral.

| | | | | |
|---|---|---------|------------|----------------|
|  | ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad | Código | PL-PETH-03 | |
| | | Versión | 02 | |
| | PROCESO GESTIÓN ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO | | Fecha | 30/01/2024 |
| | Plan Estratégico de Talento Humano | | Pág. | Página 6 de 16 |

- Potenciar las capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores mediante la implementación efectiva del Plan Institucional de Capacitación 2025, asegurando un desarrollo continuo que se alinee con las necesidades y metas institucionales.
- Formular y ejecutar el Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos 2025 con el propósito de contribuir significativamente al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores de la ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad, promoviendo un entorno laboral saludable y motivador.
- Elaborar y administrar de manera eficaz el Plan de Vacantes y el Plan de Previsión 2025, garantizando una gestión transparente y equitativa de los recursos humanos, así como anticipando las necesidades de personal para asegurar la continuidad operativa.
- Establecer acciones concretas que fortalezcan las diferentes actividades relacionadas con los componentes de "planes" del proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano. Esto implica la incorporación de los lineamientos establecidos por la Función Pública y la alineación con la principal dimensión contemplada en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

3. ALCANCE

El plan Estratégico de Talento Humano, cuenta con una cobertura a todos aquellos a quienes la Ley 909 de 2004 y sus decretos reglamentarios, han dispuesto como sujetos beneficiarios de cada uno de los planes y programas contenidos en este y sus colaboradores.


4. MARCO NORMATIVO

El marco jurídico en el cual se fundamenta este plan es el siguiente:

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.

Ley 909 de 2004 Literal b del artículo 15, el cual establece: " 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 1227 de 2005, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1567 de 1998.

| | | | | |
|---|---|---------|------------|----------------|
|  | ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad | Código | PL-PETH-03 | |
| | | Versión | 02 | |
| | PROCESO GESTIÓN ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO | | Fecha | 30/01/2024 |
| | Plan Estratégico de Talento Humano | | Pág. | Página 7 de 16 |

Decreto Ley 1083 de 2015 Artículo 2.2.22.3. Políticas de Desarrollo Administrativo. Si agotadas las anteriores opciones no fuere posible la provisión del empleo deberá adelantarse proceso de selección específico para la respectiva entidad.

Adaptándose las siguientes políticas que contienen, entre otros, aspectos de que trata el artículo 17 de la Ley 489 de 1998: Gestión del talento humano. Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando observancia del Principio de mérito para 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 otros Plan Institucional de Capacitación, Plan de Anual de Vacantes.

Decreto 2539 de 2005, por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleados públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos 770 y 785 del 2005.


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”.

5. MARCO DE REFERENCIA

El Decreto 1499 de 2017 actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) del que trata el Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, y estableció que el nuevo Sistema de Gestión, debe integrar los anteriores sistemas de Gestión de Calidad y de Desarrollo Administrativo, con el Sistema de Control Interno e hizo extensiva su implementación diferencial a las entidades territoriales.

De esta manera, MIPG es un marco de referencia diseñado para que las entidades ejecuten y hagan seguimiento a su gestión para el beneficio del ciudadano. No pretende generar nuevos requerimientos, sino facilitar la gestión integral de las organizaciones a través de guías para fortalecer el talento humano, agilizar las operaciones, fomentar el desarrollo de una cultura organizacional sólida y promover la participación ciudadana, entre otros.

Es así como que la principal dimensión que contempla MIPG es el Talento Humano y de hecho, se identifica como el corazón del modelo; esto hace que cobre aún más relevancia adelantar la implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) y la apuesta por seguir avanzando hacia la consolidación de una mayor eficiencia de la administración

| | | | |
|---|---|---------|----------------|
|  E.S.E Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad | ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad | Código | PL-PETH-03 |
| | | Versión | 02 |
| | PROCESO GESTIÓN ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO | Fecha | 30/01/2024 |
| | Plan Estratégico de Talento Humano | Pág. | Página 8 de 16 |

pública, pues son finalmente los servidores públicos los que lideran, planifican, ejecutan y evalúan todas las políticas públicas.

6. DEFINICIONES

Plan estratégico: Es un programa de actuación que consiste en aclarar lo que pretendemos conseguir y como nos proponemos conseguirlo. Esta programación se plasma en un documento de consenso donde se concretan las grandes decisiones que van a orientar la ruta hacia la gestión excelente.

Gestión del talento humano: Son todas aquellas estrategias unificadas y diseñadas para ayudar a las organizaciones a hacer uso posible de su capital humano, cumplir los objetivos organizaciones gracias al impulso del talento humano con el que cuenta y asegurar al máximo el retorno de su talento humano mediante la creación de una cultura organizacional que fomente la felicidad y el compromiso.

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.

7. DIAGNOSTICO PARA LA FORMULACIÓN DEL PLAN

Disposición de información:

De acuerdo con MIPG contar con información oportuna y actualizada permite que el Plan Estratégico del Talento Humano tenga insumos confiables para desarrollar una gestión que realmente tenga impacto en la productividad de los servidores y, por ende, en el bienestar de los ciudadanos.

La planeación del recurso humano debe ser un ejercicio permanente en cualquier entidad, por lo anterior, el desarrollo del Talento Humano en la ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela

| | | | |
|---|---|------------------------------------|------------|
|  | ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad | Código | PL-PETH-03 |
| | | Versión | 02 |
| | PROCESO GESTIÓN ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO | Fecha | 30/01/2024 |
| | | Plan Estratégico de Talento Humano | Pág. |

Metropolitana de Soledad cuenta con la información actualizada de la plataforma estratégica de la Institución, marco legal, caracterización de los funcionarios, así como con los resultados obtenidos de la encuesta de satisfacción del cliente interno adelantada en el año 2023.

Caracterización de los servidores:

A través de la Matriz de caracterización de la población, se mantiene actualizada la información relacionada con: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros, de los servidores de la ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad, como el principal insumo para la administración del Talento Humano.

Caracterización de los empleos

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

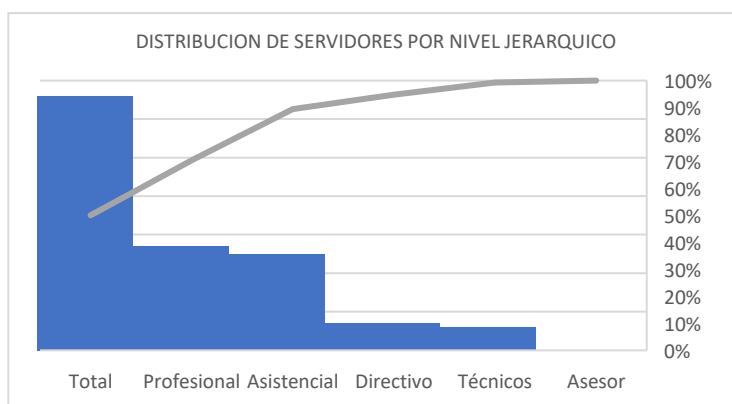



Ilustración 1 Distribución por Nivel



| | | | | |
|---|---|---------|------------|-------------------------------|
|  | ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad | Código | PL-PETH-03 | |
| | | Versión | 02 | |
| | PROCESO GESTIÓN ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO | | Fecha | 30/01/2024 |
| | Plan Estratégico de Talento Humano | | Pág. | Página 10 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

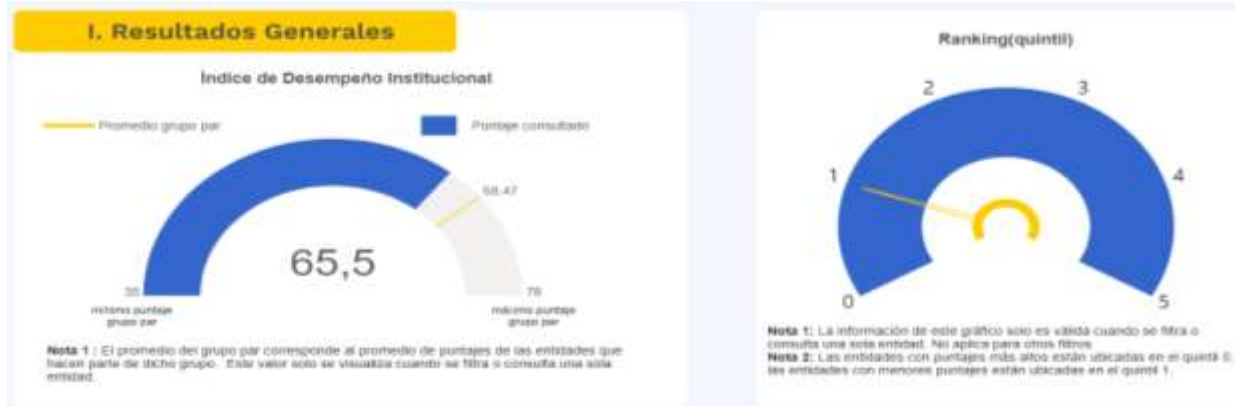
Respecto al tipo de vinculación de los empleos de la ESE, se observa en el gráfico que existen dos empleos de período fijo, el del Gerente y el jefe de Oficina de Control Interno, lo que representa el 3,03% de la planta de personal; el 13,63% son de Libre Nombramiento Y Remoción, el 4,54% pertenecen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

Diagnóstico de la gestión estratégica del talento humano a través de la matriz de GETH

A continuación, se detallan los resultados obtenidos durante la vigencia 2022, para jefatura de talento humano, mediante, el Autodiagnóstico de Gestión de la Política Estratégica del Talento Humano del MIPG, dispuesto por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, herramienta por la cual se llevó a cabo el seguimiento y desarrollo de la gestión realizada durante la vigencia 2022.



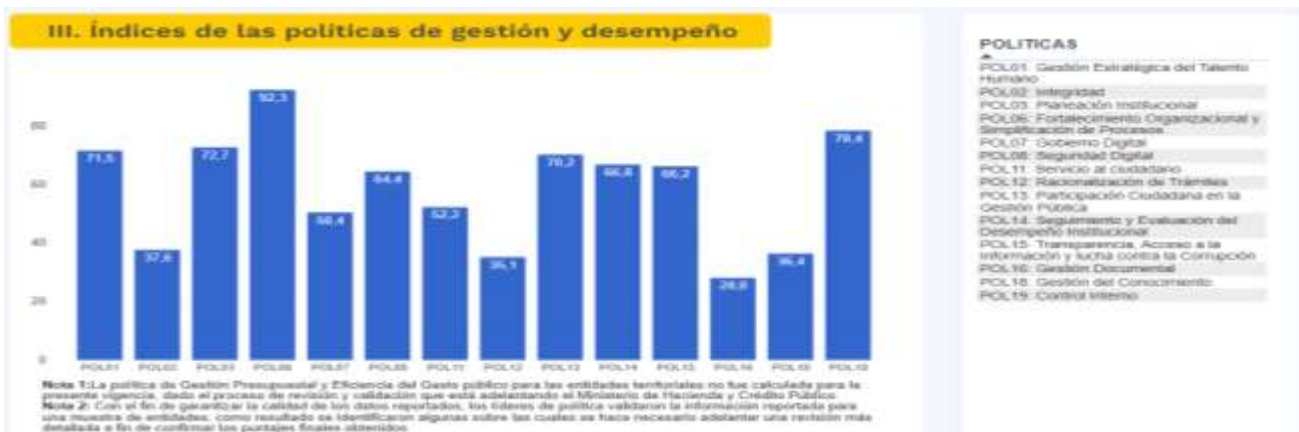
| | | | | |
|---|---|---------|------------|-----------------|
|  | ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad | Código | PL-PETH-03 | |
| | | Versión | 02 | |
| | PROCESO GESTIÓN ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO | | Fecha | 30/01/2024 |
| | Plan Estratégico de Talento Humano | | Pág. | Página 11 de 16 |




Resultados de los componentes de la Matriz GETH



Resultados de los componentes de la Matriz GETH



| | | | |
|---|---|------------------------------------|------------|
|  E.S.E Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad | ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad | Código | PL-PETH-03 |
| | | Versión | 02 |
| | PROCESO GESTIÓN ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO | Fecha | 30/01/2024 |
| | | Plan Estratégico de Talento Humano | Pág. |

Resultados de los componentes de la Matriz GETH

Resultados medición Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG

Para la identificación del autodiagnóstico y de la Línea Base de MIPG, así como para la evaluación de la gestión, se desarrolla la medición del Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG, bajo los lineamientos e instrumentos establecidos para ello. El FURAG consolidará en un solo instrumento la evaluación de todas las dimensiones del Modelo, incluida la correspondiente a la Gestión Estratégica de Talento Humano.

Por ello, a continuación, se evidencia los resultados del instrumento del DAFP mediante el FURAG en la anualidad 2022:

Índice de Talento Humano Resultado: 71,5 y la política de integridad 37,6


PROCESO PLANEACIÓN DE RECURSO HUMANO

En la ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana De Soledad, la incorporación de personal, la creación de nuevos empleos, o modificación a la planta de cargos y de personal, se basa en la aplicación de los principios de racionalización y optimización de los recursos del estado y estarán sujetas a consulta y previa autorización, cuando haya lugar de los entes asignados para esta función en el orden Nacional y Territorial. (CNSC, DAFP) su cumplimiento está a cargo de la jefatura de Talento Humano en Coordinación con todo el nivel directivo de la entidad.

La jefatura de Talento Humano, cuenta con un sistema de información de personal que permite mantener la información actualizada en relación con: datos personales, vinculación, formación, experiencia fuera y dentro de la entidad, ubicación laboral discriminando la dependencia a la que el personal se encuentra adscrito, el área o proceso en que se desempeña y demás novedades desde el ingreso hasta su retiro.

El sistema de información o aplicativo, también debe permitir la administración de la planta de cargos, manteniendo actualizada la necesidad de cargos en cada uno de los procesos y la distribución de estos; con el fin de facilitar la toma de decisiones desde parámetros técnicos en acciones como traslados, planes estratégicos de rotación, gestión del conocimiento, entre otros.

El personal de nivel Directivo en coordinación con la jefatura de Talento Humano debe satisfacer las necesidades de personal de acuerdo a los estudios cualitativos y cuantitativos que se

| | | | |
|---|---|------------------------------------|------------|
|  | ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad | Código | PL-PETH-03 |
| | | Versión | 02 |
| | PROCESO GESTIÓN ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO | Fecha | 30/01/2024 |
| | | Plan Estratégico de Talento Humano | Pág. |

realicen al interior de la entidad, permitiendo el aprovechamiento óptimo, dando prioridad a los conocimientos, experiencias, recursos asignados y habilidades de cada uno de los funcionarios.

La jefatura de Talento Humano en coordinación con las demás dependencias realiza los traslados de personal en la misma dependencia o entre ellas, sólo obedeciendo a mejoras en la prestación del servicio o de los procesos, y deberán contar con un estudio técnico previo donde se analicen criterios de necesidades de cargos y de personal en los diferentes procesos y/o dependencias, educación, formación, experiencia que se requiera y perfil del funcionario a ocupar el cargo.

La jefatura de Talento Humano con acompañamiento del director Financiero, realizará los estudios técnicos financieros en materia salarial para cada vigencia y así mismo debe generar las propuestas u opciones al Gerente de la entidad. Los incrementos salariales anuales de la nueva vigencia deberán quedar fijados por Acuerdo.


Los cambios a la planta de cargos y/o empleos, deberá motivarse y fundamentarse en necesidades del servicio, razones de modernización de la administración o por mandato legal; tendrá que sustentarse con estudios técnicos previos de evaluación de funciones, perfiles y medición de cargas de trabajo de los empleos y/o procesos, análisis de los procesos estratégicos, misionales, de apoyo y de seguimiento, diagnóstico institucional desde el cual se evalúe el servicio que presta la entidad en cada uno de los procesos y estudios de orden financiero que propendan por conservar criterios de racionalización del gasto, proporcionalidad, prevalencia del interés general y demás principios y valores éticos que rigen la entidad Dichos estudios deben ser coordinados por la jefatura de Talento Humano, con apoyo área financiera, los cambios que se generen a la planta de cargos deben motivarse a través de acto administrativo y se cumplirá conforme a lo estipulado en la normatividad vigente.

ESTRATEGIAS DE TALENTO HUMANO 2025

Mediante la Dimensión del Talento Humano del MIPG, el compromiso de la jefatura de talento humano, es la clave para el fortalecimiento y creación de valor público. Para ello, se establecen estrategias que fortalecerán y contribuirán en el impacto a los servidores para alcanzar las metas establecidas en la Entidad.

Estrategia de vinculación.

A través de esta estrategia la jefatura de talento humano velará por la vinculación del mejor talento humano, mediante herramientas de selección que permitan identificar el candidato con

| | | | | |
|---|---|---------|------------|-------------------------------|
|  | ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad | Código | PL-PETH-03 | |
| | | Versión | 02 | |
| | PROCESO GESTIÓN ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO | | Fecha | 30/01/2024 |
| | Plan Estratégico de Talento Humano | | Pág. | Página 14 de 16 |

las competencias, los conocimientos técnicos y la vocación de servicio requerido, para articular su desempeño con los objetivos institucionales.

Es así que, el procedimiento de vinculación se destacará por su transparencia, legalidad y prontitud, a través del cumplimiento de los procedimientos establecidos, con el fin de ofrecer el personal competente que aporte a la consecución de las metas, en las diferentes áreas la ESE.

Igualmente, se fortalecerá el mecanismo de información (matrices de vinculación) los cuales permitan visualizar en tiempo real la planta de personal y contribuir a la toma de decisiones del jefe de Talento Humano. Así mismo, se continuará con la estrategia de crecimiento laboral, que consiste en tener en cuenta las hojas de vida según el banco de perfiles interno (aportando al bienestar de los servidores ya vinculados en el Hospital) generando un ambiente de motivación y sentido de pertenencia.

Estrategia de retiro de empleados y desvinculación.

A través de la Matriz de Recurso Humano se determina el índice de retiro de los funcionarios según modalidad (retiro voluntario, insubsistencia y despido, jubilación y reestructuración) y las proporciones por nivel jerárquico, se cuenta con índices históricos que permitan un análisis de la variable de retiro.


Estrategia del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.

A través del programa de Bienestar y el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, en el año 2025, se enfocan en los diferentes resultados y recomendaciones (lineamientos y apoyo con la ARL, exámenes médicos, evaluación riesgo cardiovascular, encuesta de necesidades de Bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo, encuestas de satisfacción de cliente interno 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.
- Riesgo Psicosocial

Continuar con los programas de actividad física, equilibrio de vida, alimentación sana, creación de una imagen de marca de los programas (crear reconocimiento a primera vista), salario emocional, liderazgo en valores, entorno físico, prevención del riesgo (exámenes médicos), con



| | | | |
|---|---|---------|-------------------------------|
|  E.S.E Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad | ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad | Código | PL-PETH-03 |
| | | Versión | 02 |
| | PROCESO GESTIÓN ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO | Fecha | 30/01/2024 |
| | Plan Estratégico de Talento Humano | Pág. | Página 15 de 16 |

el objetivo de crear en los servidores una cultura del bienestar y Seguridad y Salud en el Trabajo, que incite al compromiso, la disminución de estrés y toma de conciencia de los riesgos de no practicar hábitos de vida saludables, para mejorar los índices de productividad y cumplimiento de resultados para así enaltecer al servidor público.

Estrategia de Planes de Bienestar Estímulos e incentivos

Reconocer a los mejores servidores de carrera administrativa por niveles y el mejor servidor de libre nombramiento y remoción de los diferentes niveles jerárquicos, en concordancia en lo establecido en el Decreto 1083 de 2015 expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Generar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios públicos de la entidad y su desempeño laboral, generando espacios de aprendizaje, conocimientos, esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades identificadas a través de las necesidades de los servidores, basados en las cinco dimensiones: Calidad de Vida Laboral, Recreación y Deporte, Estímulos e Incentivos, Social y Cultural e Inclusión.


Estrategia Plan Institucional de Capacitación.

La ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana De Soledad, pretende por medio del Plan Institucional de Capacitación generar compromisos en la atención integral del servicio al usuario, propiciando un ambiente laboral humano en donde el funcionario se pueda beneficiar de nuevos conocimientos no solo aplicables a su mundo laboral si no, también al ser y a su desarrollo humano; así el desarrollo de la institución se hará paralelamente con el desarrollo de los componentes de habilidades y conocimientos y del potencial humano a través de procesos de formación, capacitación y fortalecimiento de la cultura organizacional institucional, todo esto desarrollando el sentido de responsabilidad hacia la institución mediante inducciones, reinducciones y capacitaciones detectadas por el área de talento humano.

La estrategia estará enfocada en contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los funcionarios, promoviendo el desarrollo integral, personal e institucionalmente que permita las transformaciones que se requieren en los diferentes contextos.

Todo esto se logrará a través del uso del talento humano tanto interno como externo de la institución, además de utilizar la tecnología como un aliado para un acceso fácil y rápido del material disponible para las capacitaciones e información en general.



| | | | |
|---|---|------------------------------------|------------|
|  E.S.E Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad | ESE Hospital Materno Infantil Ciudadela Metropolitana de Soledad | Código | PL-PETH-03 |
| | | Versión | 02 |
| | PROCESO GESTIÓN ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO | Fecha | 30/01/2024 |
| | | Plan Estratégico de Talento Humano | Pág. |

BIBLIOGRAFÍA.

Referencia: Plan Estratégico del Talento Humano, Departamento Administrativo de la Función Pública.

SEGUIMIENTO, CONTROL Y MEJORA

Las acciones y actividades se evaluarán articuladas al plan de acción anual de la institución.



Dr. Nelson García Pérez
Gerente

Proyectó: Oficina Talento Humano
Revisó: Oficina Planeación
Aprobó: Gerencia

