	ESE CENTRO MATERNO INFANTIL	Código: TH-PL-005
	GESTION DE TALENTO HUMANO	Versión: 1
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha: 10/01/2025
		Página 1 de 16

PLAN DE ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

TIPO DE PROCESO	ADMINISTRATIVO
PROCESO	TALENTO HUMANO
SUB PROCESO	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO
CODIGO	TH-PL-005
VERSION	1
FECHA DE APROBACION	10/01/2025



	ESE CENTRO MATERNO INFANTIL	Código: TH-PL-005
	GESTION DE TALENTO HUMANO	Versión: 1
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha: 10/01/2025
		Página 2 de 16

TABLA DE CONTENIDO

1. Introducción
2. Justificación
3. Direccionamiento Estratégico
4. Valores Y Principios Institucionales
5. Objetivo General
6. Objetivos Específicos
7. Partes Interesadas
8. Políticas
9. Procesos Relacionados
10. Requisitos Legales Aplicables
11. Descripción del Plan
12. Plan de Vacaciones
13. Seguimiento y Evaluación

	ESE CENTRO MATERNO INFANTIL	Código: TH-PL-005
	GESTION DE TALENTO HUMANO	Versión: 1
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha: 10/01/2025
		Página 3 de 16


INTRODUCCIÓN

El presente Plan Estratégico del Centro Materno Infantil de Sabanalarga E.S.E CEMINSA impulsará el crecimiento y desarrollo de la institución en los próximos años, alineando metas y objetivos de todas sus áreas con los valores fundamentales de calidad, bienestar social, compromiso y humanización. La E.S.E CEMINSA, como una Empresa Social del Estado tiene la misión de ofrecer servicios de salud de excelencia, promoviendo el cuidado integral de pacientes y usuarios contribuyendo a la mejora de la calidad de vida de la comunidad.

Este plan responde a la necesidad de enfrentar los desafíos del sector salud en el municipio de Sabanalarga y sus corregimientos, adaptándose a un entorno en constante cambio para satisfacer las expectativas de nuestros pacientes, usuarios, colaboradores y partes interesadas. En un contexto donde la salud pública es una prioridad, el Centro Materno Infantil de Sabanalarga E.S.E. CEMINSA busca fortalecer su posicionamiento como referente en la atención ofreciendo servicios de salud, asegurando una gestión eficiente de los recursos, la capacitación constante de su equipo de trabajo y la implementación de procesos innovadores que optimicen la calidad de los servicios.

A través de este plan, se busca consolidar la visión institucional, establecer objetivos claros y medibles, y definir estrategias que permitan cumplir con la misión de garantizar una atención integral y humanizada, fomentando el desarrollo de un ambiente de trabajo inclusivo, colaborativo y con altos estándares de desempeño.

Este Plan Estratégico se construye a partir de un diagnóstico interno y externo de la organización, identificando las fortalezas, oportunidades, debilidades y amenazas que influyen en la operación. A partir de este análisis, se diseñarán estrategias concretas que guiarán a la E.S.E CEMINSA hacia un futuro exitoso, con un impacto positivo en la salud de la población.

	ESE CENTRO MATERNO INFANTIL	Código: TH-PL-005
	GESTION DE TALENTO HUMANO	Versión: 1
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha: 10/01/2025
		Página 4 de 16

JUSTIFICACIÓN


El desarrollo del Plan Estratégico del Centro Materno Infantil de Sabanalarga E.S.E CEMINSA es fundamental para asegurar el cumplimiento de la misión en donde se ofrecen servicios de salud de alta calidad, en un contexto de constante evolución social, económica y tecnológica. La planificación estratégica no solo permite visualizar el futuro de la institución sino también adaptarse de manera eficiente a los cambios y asegurar que los objetivos estén alineados con las necesidades de la comunidad a la que sirve.

Como Empresa Social del Estado de primer nivel, CEMINSA tiene la responsabilidad de proporcionar atención integral, equitativa y accesible a la población de Sabanalarga y sus corregimientos. En un entorno cada vez más demandante, con un sistema de salud que enfrenta retos de infraestructura, recursos humanos y financiamiento, la planificación estratégica desempeña un rol vital y se convierte en una herramienta clave para optimizar recursos y procesos, mejorar la calidad de la atención y garantizar la sostenibilidad de la institución.

La justificación para la creación de este plan radica en varios factores fundamentales:

1. Enfoque en la Calidad de la Atención.
2. Adaptación a los Cambios del Entorno.
3. Gestión Eficiente de Recursos.
4. Fortalecimiento del Talento Humano.
5. Compromiso con la Comunidad.
6. Medición y Seguimiento.

Este plan estratégico permitirá establecer un marco claro para la mejora continua de los servicios prestados. A través de su implementación, se trata de asegurar un futuro más sólido y sostenible para la institución, con un impacto positivo en la salud de la población de Sabanalarga y sus corregimientos.

	ESE CENTRO MATERNO INFANTIL	Código: TH-PL-005
	GESTION DE TALENTO HUMANO	Versión: 1
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha: 10/01/2025
		Página 5 de 16


DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

MISIÓN

Somos una Empresa Social del Estado que presta servicios de primer nivel de atención en salud. Conformamos un equipo de trabajo capacitado con vocación de servicio, y comprometido con el mejoramiento continuo de sus procesos en procura de ofrecer una atención primaria en salud oportuna, segura con calidad y calidez a los usuarios y familiares. Trabajamos para mejorar la calidad de vida de la población del Municipio de Sabanalarga y su área de influencia, contribuyendo así al desarrollo de la sociedad. Todo esto lo hacemos posible porque somos trabajadores solidarios con responsabilidad social y, ante todo, comprometidos con nuestra misión.

VISIÓN

El Centro Materno Infantil De Sabanalarga E.S.E - CEMINSA de primer nivel de complejidad, se proyecta para el 2027 que cumpla con estándares de calidad, garantizando la satisfacción de los usuario y su familia teniendo un modelo estratégico para la atención primaria en Salud, basada en el mejoramiento de la calidad, la gestión científica, formación del talento humano y humanización; brindando un servicio de calidad, eficiente y oportuno, logrando satisfacer las necesidades frente a los servicios prestados, garantizando la sostenibilidad y rentabilidad financiera con responsabilidad social .

	ESE CENTRO MATERNO INFANTIL	Código: TH-PL-005
	GESTION DE TALENTO HUMANO	Versión: 1
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha: 10/01/2025
		Página 6 de 16

VALORES Y PRINCIPIOS INSTITUCIONALES

VALORES

Nuestro Código de Ética y Buen Gobierno es su marco de referencia en la aplicación de los valores institucionales. Se entiende por valor las bases o reglas morales e innatas que favorecen al ser humano y que permite su evolución.

RESPONSABILIDAD

Es cumplir debidamente con cada acto de la vida, con las funciones y/o actividades que se deben desarrollar dentro de la empresa y asumir las consecuencias de las decisiones, actos u omisiones.

HONESTIDAD

Manera de obrar con honra y honor, esto es, con estima y respeto por uno mismo y con arreglo a las normas sociales y morales.

RESPECTO

La vida es lo más valioso para cualquier ser humano. El respeto a la vida y a todo lo que hacemos, es un derecho fundamental del que dependen el resto de los derechos reconocidos El respeto a la vida propia y ajena es una exigencia moral que experimentamos todos en nuestra conciencia

PRINCIPIOS


Son normas o ideas fundamentales que rigen el pensamiento o la conducta de los integrantes de un grupo humano.

PARTICIPACION

Es la acción de involucrarse en cualquier tipo de actividad de forma intuitiva o cognitiva.

BUENA FE

Es la supuesta intensión positiva de lo que se dice y se hace, es la integridad y honestidad en el comportamiento.

	ESE CENTRO MATERNO INFANTIL	Código: TH-PL-005
	GESTION DE TALENTO HUMANO	Versión: 1
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha: 10/01/2025
		Página 7 de 16

TRANSPARENCIA


La capacidad que tiene el ser humano para que los otros entiendan claramente sus motivaciones, intenciones y objetivos, igualmente se enfoca en llevar a cabo prácticas y métodos a la disposición pública sin tener nada que ocultar.

EFICIENCIA

Es la capacidad de disponer de alguien o algo para conseguir un efecto determinado

EQUIDAD

Consiste en dar a cada uno lo que se merece en función de sus méritos o condiciones.


	ESE CENTRO MATERNO INFANTIL	Código: TH-PL-005
	GESTION DE TALENTO HUMANO	Versión: 1
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha: 10/01/2025
		Página 8 de 16

OBJETIVO GENERAL

Desarrollar e implementar el plan estratégico integral en el Centro Materno Infantil de Sabanalarga E.S.E CEMINSA, orientado a fortalecer las capacidades del personal, mejorar la calidad del servicio ofrecido a la comunidad y garantizar un entorno laboral saludable, inclusivo y alineado con los valores y objetivos institucionales.

OBJETIVOS ESPECIFICOS


1. Fortalecer las competencias profesionales del personal mediante la implementación de programas de formación continua, capacitación y desarrollo, enfocados en áreas como ética profesional, liderazgo, y competencias técnicas especializadas para el sector de la salud de una E.S.E de primer nivel.
2. Optimizar los procesos de selección y contratación de personal a través de una mejora en los criterios de selección, las entrevistas y los procedimientos de incorporación, asegurando que el personal contratado esté alineado con la misión y valores de la E.S.E CEMINSA y con las necesidades específicas de la institución.
3. Fomentar un ambiente laboral inclusivo, diverso y saludable, promoviendo políticas y actividades que mejoren el bienestar integral de los colaboradores, la igualdad de oportunidades, y la integración de equipos multidisciplinarios, con énfasis en la equidad de género y la inclusión social.
4. Garantizar el cumplimiento de la normativa laboral, de seguridad social y bienestar del personal, asegurando que todos los colaboradores reciban el apoyo necesario en términos de seguridad social, salud, y derechos laborales, cumpliendo con las leyes aplicables y promoviendo una cultura de respeto y bienestar.
5. Fomentar la innovación y la mejora continua en la gestión del talento humano, promoviendo la adopción de nuevas tecnologías, buenas prácticas y modelos de gestión que optimicen los procesos internos, favorezcan la eficiencia operativa y contribuyan a la sostenibilidad del modelo de atención social del centro.

	ESE CENTRO MATERNO INFANTIL	Código: TH-PL-005
	GESTION DE TALENTO HUMANO	Versión: 1
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha: 10/01/2025
		Página 9 de 16

PARTES INTERESADAS

Las partes interesadas en el plan estratégico para la gestión del talento humano en el Centro Materno Infantil de Sabanalarga E.S.E CEMINSA son aquellas que hacen parte de una u otra forma de los procesos internos y/o externos de la institución.

1. Servidores públicos de la institución.
2. Junta directiva.
3. Gobernantes.
4. Población en general.


	ESE CENTRO MATERNO INFANTIL	Código: TH-PL-005
	GESTION DE TALENTO HUMANO	Versión: 1
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha: 10/01/2025
		Página 10 de 16

POLÍTICAS

Las políticas del Plan Estratégico para la Gestión del Talento Humano en el Centro Materno Infantil de Sabanalarga E.S.E CEMINSA están alineadas con los valores, objetivos, misión y visión de la institución. Consecuentemente deben proporcionar un marco claro orientado a mejorar tanto el bienestar del personal como la calidad de los servicios ofrecidos a la comunidad.

Política de Capacitación y Desarrollo Profesional.

- Asegurar que el personal reciba la formación y el desarrollo necesario para mejorar sus habilidades y conocimientos, lo que redundará en la mejora de la calidad del servicio ofrecido a la población atendida. Los programas de capacitación serán accesibles para todo el personal y adaptados a sus necesidades, roles y áreas de desempeño.
- **Política de Clima Laboral y Bienestar**
Se fomentará un entorno laboral saludable, motivador y respetuoso, que favorezca el bienestar físico y emocional del personal desarrollando políticas de bienestar que incluyan el acceso a servicios de salud, programas de apoyo emocional, y actividades recreativas.
- **Política de Remuneración y Beneficios**
Garantizar una estabilidad salarial y un sistema de beneficios justos, competitivos y alineados con las normativas del sector público. Los beneficios laborales incluirán, además de la compensación salarial, seguro médico, programas de pensiones, vacaciones y licencias por maternidad/paternidad.
- **Política de Seguridad y Salud en el Trabajo**
 - Se implementarán medidas preventivas de salud y seguridad, brindando a los empleados la formación necesaria sobre riesgos laborales y medidas preventivas.
 - Se realizará una evaluación continua de las condiciones de trabajo para asegurar que sean seguras y saludables.
 - Se promoverá el acceso a servicios médicos y psicológicos para la atención de cualquier incidente relacionado con la salud o el bienestar del personal.


	ESE CENTRO MATERNO INFANTIL	Código: TH-PL-005
	GESTION DE TALENTO HUMANO	Versión: 1
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha: 10/01/2025
		Página 11 de 16

PROCESOS RELACIONADOS


El presente plan estratégico es transversal y tiene que ver con todos los procesos institucionales.

REQUISITOS LEGALES APLICABLES.

NORMATIVIDAD	TEMA	PROCESO RELACIONADO CON LA NORMA
Decreto 1661 del 27 de junio de 1991	Decreto 1661 del 27 de junio de 1991 modifica el régimen de prima técnica, se establece un sistema para otorgar estímulos especiales a los mejores empleados oficiales.	Talento Humano
Ley 100 del 23 de diciembre de 1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se exponen las generalidades de los Bonos pensionales.	Certificación de Bono Pensional.
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de capacitación y sistema de estímulos para los empleados del Estado.	Plan Institucional de capacitación- Programa de Bienestar.
Decreto 2279 del 12 de agosto de 2003	Por medio del cual se reglamenta parcialmente el parágrafo del artículo 54 de la ley 100 de 1993, adicionado por el artículo 21 de la ley 797 de 2002.	Certificación de Bono Pensional.
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. (Establece el plan de vacante)	Talento Humano
Ley 1010 del 23 de enero de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.	Talento Humano.
Ley 1064 del 26 de Julio de 2002	Dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano,	Plan Institucional de capacitación

	ESE CENTRO MATERNO INFANTIL	Código: TH-PL-005
	GESTION DE TALENTO HUMANO	Versión: 1
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha: 10/01/2025
		Página 12 de 16


	establecida como educación no formal en la ley general de educación.	
Circular conjunta N. 13 del 18 de abril de 2007	Formatos únicos de información laboral para trámite de bono pensional.	Certificación de Bono pensional
Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015	Por medio del cual se expide decreto único reglamentario del sector de función pública (establece el plan de capacitación-PIC, programa de bienestar y plan de incentivos)	Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015 por medio del cual se expide Decreto único Reglamentario del Plan de Capacitación-Programa de Bienestar
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Decreto único reglamentario del sector trabajo (Establece el plan de seguridad y salud en el trabajo) Sistema de Gestión en seguridad y salud en el trabajo) (SG-SST)	Sistema de Gestión en seguridad y Salud en el Trabajo. SG-SST
Resolución 365 del 17 de junio de 2015	Por el cual se modifica parcialmente la Resolución 312 del 24 de abril de 2013. Plan institucional de capacitación -Programa de Bienestar.	Plan Institucional de Capacitación.
Acuerdo 815 de 2016	Lineamientos sistemas propios empleados de carrera y en periodo de prueba. Lineamientos de la CNSC para sistemas propios de Evaluación de desempeño.	Evaluación de Desempeño
Resolución N. 2016000022145 DE 2016	LA COMISIÓN Nacional del Servicio Civil modifica la Resolución N. 2590 de 2010 por el cual se aprueban indefinidamente los Sistemas propios de Evaluación del Desempeño laboral aprobados.	Lineamientos de la CNSC para Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño laboral.
Código de Integridad del Sector Publico	DAFP crea el Código de integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades publicas de la rama ejecutiva colombiana	Talento Humano.
MIPG	Manual operativo	Talento Humano.
GETH	Guía de Gestión Estratégica de Talento Humano.	Talento Humano.

	ESE CENTRO MATERNO INFANTIL	Código: TH-PL-005
	GESTION DE TALENTO HUMANO	Versión: 1
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha: 10/01/2025
		Página 13 de 16

DESCRIPCION DEL PLAN

El Plan Estratégico de Talento Humano del Centro Materno Infantil de Sabanalarga E.S.E CEMINSA es un documento fundamental que orienta su gestión dentro de la institución, garantizando que el personal esté alineado con la misión, visión y objetivos estratégicos de la organización. Este plan se enfoca en la optimización de los recursos humanos para mejorar la calidad del servicio de salud y el bienestar de los usuarios. el Plan Estratégico de Talento Humano de la E.S.E es una herramienta integral que permite a la institución no solo contar con un personal altamente competente, sino también asegurar su bienestar y compromiso con los objetivos organizacionales, todo en pro de mejorar la calidad del servicio de salud que se ofrece a la comunidad; para la vigencia 2025, cuenta con los siguientes componentes:

1. Plan de Capacitaciones.
2. Plan de Integridad.
3. Plan de Vacantes.
4. Plan de Bienestar.
5. Plan de Vacaciones.
6. Plan de Trabajo Seguridad y Salud en el trabajo.
7. Plan de Emergencia.
8. Plan Estratégico Vial.

	ESE CENTRO MATERNO INFANTIL	Código: TH-PL-005
	GESTION DE TALENTO HUMANO	Versión: 1
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha: 10/01/2025
		Página 14 de 16

PLAN DE VACACIONES


El objetivo general del Plan de Vacaciones del Centro Materno Infantil de Sabanalarga E.S.E. CEMINSA, es garantizar el cumplimiento de los derechos laborales de los empleados en relación con el descanso anual, promoviendo su bienestar físico y mental, y optimizando la continuidad operativa de la institución. A través de una gestión adecuada y planificada de los períodos vacacionales, se busca mejorar la calidad de vida de los colaboradores, contribuir a su motivación y productividad, y asegurar que los servicios de salud se mantengan en funcionamiento sin interrupciones.

Este plan tiene como fin también fortalecer el compromiso institucional, fomentando un clima organizacional positivo y equilibrado que permita el desarrollo integral de los empleados y el cumplimiento efectivo de los objetivos de la E.S.E






	ESE CENTRO MATERNO INFANTIL	Código: TH-PL-005
	GESTION DE TALENTO HUMANO	Versión: 1
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha: 10/01/2025
		Página 15 de 16

TRABAJADOR	F.VACAC	ENERO	FEBRERO	MARZO	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	NOVIEMBRE	DICIEMBRE
Orlando Polo Castro	21/01/2025												
Nubens De Jesus Morales	21/01/2025												
Aracelys Maria Uribe	31/01/2025												
Carlos Alberto Areujo M	31/01/2025												
Emilce Maria Luquez	31/01/2025												
Lady's Esther Fernandez	31/01/2025												
Luz Marina Diaz Sanchez	31/01/2025												
Maira Cabrera Muñoz	31/01/2025												
Maria Guibertes Cervantes	31/01/2025												
Martenes Vizcaino Padilla	31/01/2025												
Marys Navarro de Nova	31/01/2025												
Ramiro Oquendo Gomez	31/01/2025												
Zenith Cervantes Morales	31/01/2025												
Veria Alumada Ortega	14/01/2025												
Maryll Estrada Arevalo	31/01/2025												
Angela Sanjuan Castro	4/02/2025												
Luzmila Berdegas Gomez	5/02/2025												
Rosalba De Los Reyes	10/03/2025												
Melcy Meza Escorcia	14/03/2025												
Susely Ramos Sanchez	10/04/2025												
Jose Navarro Polo	14/04/2025												
Rafael Ariza Solano	10/06/2025												
Judith de los Reyes	17/06/2025												
Roco Figueroa Samiento	17/06/2025												
Maria Castillo Bada	1/07/2025												
Paola Solano Reyes	1/07/2025												
Debora Isabel Villa Villa	5/07/2025												
Pablo Jose Mendoza M	15/07/2025												
Bienvenida Escorcia Alumada	1/08/2025												
Michele Mendoza	21/08/2025												
Julio De Los Reyes Samiento	21/09/2025												
Herman Ruiz Para	4/11/2025												
Lina Gomez Solano	11/11/2025												
William Mancotas Roa	15/12/2025												
Deicy del Carmen Villaverde	16/12/2025												
Edith Cecilia Carrillo	16/12/2025												
Marydla Hernandez Morales	16/12/2025												
Nohemi de Jesus Castro	16/12/2025												
Oris Esther Ortiz	16/12/2025												
Piedad de los Reyes	16/12/2025												
Policarpa Cervantes	16/12/2025												
Sonia S. Teran Carrillo	16/12/2025												
Veronica Patricia Toral	16/12/2025												
Nivaris Elies Jimenez	16/12/2025												
Turiberto Esther Solano	16/12/2025												
Adriana Acuña Mendoza	31/12/2025												
Marilyn Estrada Parizo	31/12/2025												
ELABORO:													
LIBRO DE TALENTO HUMANO:													

	ESE CENTRO MATERNO INFANTIL	Código: TH-PL-005
	GESTION DE TALENTO HUMANO	Versión: 1
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Fecha: 10/01/2025
		Página 16 de 16

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento y evaluación del Plan Estratégico de Talento Humano del Centro Materno Infantil de Sabanalarga E.S.E CEMINSA es una fase crítica para garantizar que las acciones y estrategias planteadas se implementen correctamente, y para medir su efectividad en función de los objetivos establecidos. El seguimiento y la evaluación del Plan Estratégico de Talento Humano son esenciales para garantizar que las políticas y estrategias estén generando el impacto esperado. A través de un sistema de monitoreo adecuado, se puede ajustar el plan en función de los resultados y seguir mejorando la eficiencia y la calidad de los servicios de salud prestados a la comunidad.

ELABORÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:
 JULIO DE LOS REYES - TALENTO HUMANO	 IVONNE RINCÓN RUEDA REFERENTE ESTRATÉGICOS Y FINANCIEROS	 DÉBORA VILLA VILLA GERENTE

CONTROL DE CAMBIOS		
Versión	Fecha de Aprobación	Descripción del cambio
1	10/01/2025	Creación del documento