

Política de Talento Humano

E.S.E. Hospital La María 2025

INTRODUCCIÓN Y CONTEXTO INSTITUCIONAL

Partiendo de la historia de la institución —fundada por iniciativa del Dr. Jesús María Duque en 1923, establecida como sanatorio, luego hospital antituberculoso, y más adelante transformada en hospital general de alta complejidad con énfasis en neumología para servir los 125 municipios de Antioquia— la E.S.E. Hospital La María reconoce que el recurso humano es su activo estratégico más importante, y que la gestión del talento humano debe orientarse hacia la excelencia, la humanización, el servicio público, la innovación y el bienestar colectivo.

PROPÓSITO

La presente Política de Gestión del Talento Humano tiene como finalidad definir los principios, lineamientos y compromisos institucionales que orientan la vinculación, desarrollo, desempeño, bienestar, valoración y permanencia del talento humano de la entidad, en coherencia con la misión, visión, valores y objetivos institucionales.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

Se aplica a todos los colaboradores de la E.S.E. Hospital La María —funcionarios públicos, contratistas de personal, profesionales, técnicos, administrativos, docentes, investigadores, auxiliares y demás vinculados— en todas las modalidades de vinculación y en todas las sedes de la institución.

PRINCIPIOS QUE ORIENTAN LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

- Respeto a la dignidad humana y al derecho al trabajo.
- Reconocimiento del talento como ventaja estratégica.
- Equidad de género, diversidad e inclusión.
- Transparencia y objetividad en los procesos de selección, evaluación y desarrollo.
- Integridad, ética y responsabilidad en la actuación laboral.
- Bienestar integral (salud física, mental, desarrollo personal).
- Profesionalismo, calidad y excelencia en el servicio.
- Participación y corresponsabilidad en la cultura organizacional.
- Formación, aprendizaje continuo e innovación.
- Clima organizacional abierto, colaborativo y seguro.

LINEAMIENTOS INSTITUCIONALES

La E.S.E. Hospital La María se compromete a:

a) Vinculación y selección

- Diseñar y aplicar procesos de reclutamiento y selección que garanticen mérito, igualdad de oportunidades, transparencia y pertinencia con el perfil del cargo.
- Incorporar criterios de competencias, valores institucionales y orientación al servicio en los perfiles.
- Promover la movilidad interna y el desarrollo profesional como mecanismo de motivación y retención del talento.

b) Desarrollo y capacitación

- Brindar a los colaboradores programas de formación, actualización y desarrollo profesional, técnico y humano, alineados con los objetivos estratégicos de la institución.
- Fomentar la investigación, docencia, innovación y cooperación institucional con universidades, centros de formación e investigación (como lo establece la historia institucional de convenios docentes-asistenciales).
- Estimular el aprendizaje continuo, el intercambio de experiencias y la mejora permanente de competencias.

c) Desempeño y reconocimiento

- Establecer procesos de evaluación del desempeño basados en resultados, competencias, cumplimiento de valores institucionales y contribución al servicio al ciudadano.
- Implementar mecanismos de reconocimiento del aporte de los colaboradores, tanto colectivos como individuales, que promuevan el compromiso institucional.
- Aplicar planes de mejora individual y colectiva cuando se identifiquen brechas de desempeño.

d) Bienestar y clima laboral

- Promover ambientes de trabajo seguros, saludables física y mentalmente, respetuosos de las diferencias, libres de discriminación, acoso o violencia.

- Fomentar el equilibrio entre vida personal y laboral, y desarrollar programas de bienestar, salud ocupacional, acompañamiento psicosocial y fortalecimiento del espíritu institucional.
- Impulsar la participación de los colaboradores en espacios de diálogo, propuestas de mejora, cultura organizacional y gestión de riesgos laborales.

PERMANENCIA, MOVILIDAD Y SUCESIÓN

- Definir y aplicar políticas de retención del talento que promuevan el desarrollo profesional, la estabilidad laboral, la motivación y el sentido de pertenencia institucional.
- Favorecer la movilidad funcional, la internalización de perfiles, el fortalecimiento de equipos de alto desempeño y la planeación de sucesión en cargos clave.
- Propiciar que la institución retenga el conocimiento organizacional, la innovación y los talentos emergentes.

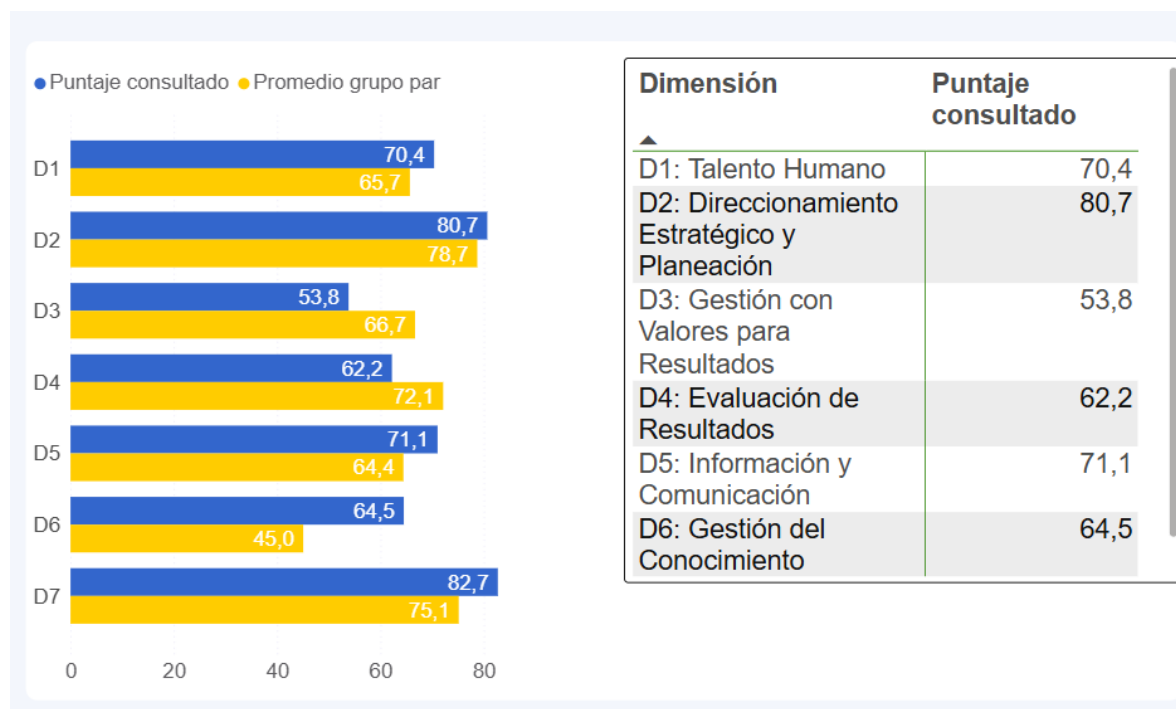
ÉTICA Y RESPONSABILIDAD SOCIAL

- Alinear la gestión del talento humano con la Política de Integridad institucional, los principios de transparencia, legalidad y responsabilidad pública.
- Promover la conducta ética, la protección del buen nombre institucional y del servidor, y la gestión responsable de recursos humanos como factor de legitimidad ante la comunidad.

RESULTADOS Y RETOS MEDICION INSTITUCIONAL FURAG

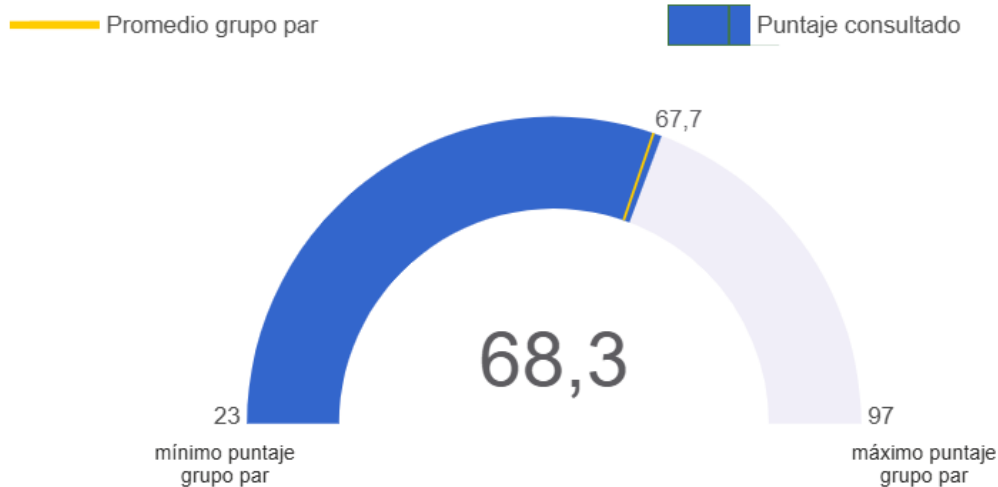
En el marco de la evaluación del Formulario Único de Reporte de Avance de la Gestión – FURAG, instrumento que permite medir el grado de implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y valorar la madurez de las políticas de gestión institucional en el sector público, la E.S.E. Hospital La María alcanzó en su más reciente medición un resultado de 70,4 puntos en la Política de Gestión del Talento Humano. Este puntaje fue superior al promedio y al de los años anteriores, reflejo de los avances internos y del compromiso del personal con los procesos de mejora, capacitación y fortalecimiento de la cultura organizacional. Sin embargo, este resultado también evidencia que persisten oportunidades de mejora que la institución asume con responsabilidad, orientando sus esfuerzos hacia la consolidación de prácticas más efectivas, el fortalecimiento del liderazgo, el bienestar integral y la

excelencia en la gestión del talento humano, conscientes de que esta política constituye el camino para seguir mejorando el desempeño institucional y el servicio a la comunidad.



I. Resultados Generales

Índice de Desempeño Institucional



Nota 1 : El promedio del grupo par corresponde al promedio de puntajes de las entidades que hacen parte de dicho grupo. Este valor solo se visualiza cuando se filtra o consulta una sola entidad.

RESPONSABILIDADES

- La Dirección de Talento Humano (o dependencia equivalente) será la responsable de diseñar, implementar, dar seguimiento y evaluar el cumplimiento de esta política y sus lineamientos.
- Los directivos, jefes de área y demás niveles de mando deben promover el cumplimiento de la política, liderar con el ejemplo, asegurar su difusión y generar espacios de acompañamiento al personal.
- Todos los colaboradores deben conocer esta política, asumir su compromiso, actuar conforme a los valores institucionales, participar activamente en su desarrollo y hacer uso de los mecanismos de mejora, bienestar y desarrollo previstos.
- La Representación Legal y la Junta Directiva velarán porque se asignen los recursos necesarios para su implementación, monitoreo y mejora continua.

DIFUSIÓN, CAPACITACIÓN Y CULTURA ORGANIZACIONAL

La política será comunicada a toda la organización, incorporada en procesos de inducción, capacitación, manuales internos, intranet y demás medios institucionales. Se desarrollarán programas de formación y sensibilización relativos a esta política, su relación con el Plan de Desarrollo, con la cultura institucional, con la calidad del servicio en salud y con la integridad organizacional.

SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y MEJORA CONTINUA

Se implementarán indicadores de gestión y resultados para medir aspectos tales como participación en formación, satisfacción del personal, clima organizacional, retención, desempeño, cumplimiento de valores, entre otros. La política y sus lineamientos serán revisados anualmente o cuando las condiciones institucionales, normativas o estratégicas así lo requieran, adoptando mejoras continuas.

APROBACIÓN

Esta Política de Gestión del Talento Humano es aprobada por la Junta Directiva de la E.S.E. Hospital La María y entrará en vigencia a partir de la fecha que se defina, siendo de obligado cumplimiento para todos los vinculados a la entidad.