



"Nuestro compromiso es con
su bienestar y la vida"

HOSPITAL DEPARTAMENTAL
MARIO CORREA RENGIFO

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
Nit No. 890.399.047-8

RESOLUCION No.426-2022
(30 de agosto del 2022)

**POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA LA POLITICA DE TALENTO HUMANO DEL LA
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL MARIO CORREA
RENGIFO**

EL GERENTE DEL HOSPITAL DEPARTAMENTAL MARIO CORREA RENGIFO E.S.E.,
en uso de sus facultades legales, estatutarias y,

C O N S I D E R A N D O:

Que la Gerencia de la Empresa Social del Estado Hospital Departamental Mario Correa Rengifo requiere que el talento humano se consolide en la búsqueda de objetivos comunes, orientado al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la construcción de un plan de mejoramiento de acuerdo con las necesidades reales, que conlleven a la calidad y el bienestar de los servidores públicos.

Que la Constitución Política de Colombia, estableció disposiciones esenciales mediante las cuales se garantiza y protege el trabajo en todas sus modalidades, en condiciones dignas y justas como un derecho fundamental bajo el principio general de igualdad.

Que la Ley 909 de 2004 y sus Decretos reglamentarios expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa y el sistema de gerencia pública, en donde el mérito, la capacitación y la evaluación son pilares fundamentales.

Que el Decreto 4110 de 2004 reglamentó la Ley 872 de 2003 y se adopta la Norma técnica de Calidad en la Gestión Pública, determinándose las generalidades y los requisitos mínimos para establecer, documentar, implementar y mantener un sistema de gestión de calidad en los organismos, entidades y agentes obligados conforme la norma.

Que con el decreto 1599 de 2005 se adoptó el modelo estándar de control interno, determinando las generalidades y la estructura necesaria para establecer, documentar, implementar y mantener el Sistema de Control Interno en las entidades y agentes obligados conforme en el artículo 5 de la ley 87 de 1993

Que la presente Política permitirá fortalecer la gestión del talento Humano ya que esta permitirá hacer seguimiento a la gestión y desempeño en cuanto a los procesos de selección, inducción, reintegración, capacitación, evaluación de desempeño, salud ocupacional entre otros.

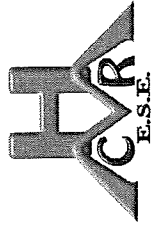
Que en las 17 políticas del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, en su artículo 2.2.22.2.1 estableció en el numeral 3 la Política de Gestión del Talento Humano, la cual facilita generar estrategias que permitan que el talento humano tenga conocimiento de las funciones de cada uno de los miembros del equipo de trabajo y así contribuir al mejoramiento continuo de la calidad en la prestación de los servicios

Que en mérito de lo expuesto

RESUELVE

ARTICULO PRIMERO: Establecer la Política de Talento Humano de la Empresa Social del Estado Hospital Departamental Mario Correa Rengifo

Carrera 78 Oeste No, 2A - 00 / PBX: 3180020 FAX: 3230090
www.hospitalmariocorrea.org
Cali



"Nuestro compromiso es con
su bienestar y la vida"

HOSPITAL DEPARTAMENTAL
MARIO CORREA RENGIFO

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO

Nit No. 890.399.047-8

RESOLUCION No.426-2022 (30 de agosto del 2022)

POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA LA POLITICA DE TALENTO HUMANO DEL LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL MARIO CORREA RENGIFO

La Política de Talento humano en la ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL MARIO CORREA RENGIFO establece los lineamientos bajo los cuales se orientará el Talento Humano y donde se consideran los procesos de selección, inducción, reintroducción, capacitación, evaluación de desempeño, salud ocupacional entre otros.

Política que se encontrara enmarcada en un proceso de gestión del talento humano que cumple con los parámetros de ley, permitiendo el conocimiento de las funciones de cada uno de los miembros del equipo de trabajo y así contribuir al mejoramiento continuo de la calidad en la prestación de los servicios.

Esta política está constituida por un conjunto de acciones encaminadas a realizar procesos de selección para los funcionarios nuevos de acuerdo con su conocimiento y competencias, y a mantener entre los funcionarios actuales un nivel de satisfacción y de capacitación adecuados.

ARTICULO SEGUNDO: OBJETIVOS: Propiciar espacios de integración entre los funcionarios de las diferentes dependencias a fin de fortalecer la comunicación organizacional.

Brindar a través de reuniones con el personal o jornadas de reintroducción información relacionada con, plataforma estratégica.

Realizar en forma periódica evaluación de desempeño de los funcionarios estableciendo compromisos y metas que sean coherentes con los objetivos institucionales.

Permitir espacios de capacitación y preparación a los funcionarios para desarrollar competencias en beneficio del desarrollo de sus funciones.

Propiciar espacios físicos adecuados en las áreas de trabajo con el fin de que los funcionarios se desempeñen bajo condiciones dignas

La política del Talento Humano estará determinada por los siguientes objetivos:

OBJETIVOS GENERALES:

Promover la selección, retención y desarrollo de los servidores, a través de estrategias, programas, acciones y procesos que incrementen el nivel de competencias funcionales y comportamentales, que mejoren su bienestar y calidad de vida, y que garanticen condiciones seguras y de salud en su entorno laboral.

OBJETIVOS ESPECIFICOS:

Lograr un equipo de trabajo fortalecido en competencias funcionales y comportamentales, actualizar sus conocimientos, consolidar sus habilidades y destrezas, a través de proceso continuos de capacitación y planes de desarrollo individual, con el propósito de elevar los niveles de eficiencia y eficacia de la administración.

Carrera 78 Oeste No, 2A - 00 / PBX: 3180020 FAX: 3230090
www.hospitalmariocorrea.org
Cali



"Nuestro compromiso es con
su bienestar y la vida"

HOSPITAL DEPARTAMENTAL
MARIO CORREA RENGIFO

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO

Nit No. 890.399.047-8

RESOLUCION No.426-2022 (30 de agosto del 2022)

POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA LA POLITICA DE TALENTO HUMANO DEL LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL MARIO CORREA RENGIFO

Brindar a los servidores públicos de la ESE Hospital Departamental Mario Correa Rengifo un ambiente de trabajo que promueva el desarrollo del potencial personal, la identidad, la participación, las actitudes favorables, a través de acciones que mantengan la motivación del personal, con el fin de fortalecer la cultura de servicio público, el compromiso institucional, y el mejoramiento de la calidad de vida laboral de todos los funcionarios del hospital.

Entrenamiento en el puesto de trabajo, está a cargo de cada una de las dependencias, las mismas deben proporcionar al servidor público, la información referente a su puesto de trabajo, su interacción con sus compañeros y con la entidad, los riesgos e indicadores de su proceso, los procedimientos, interiorizar el código de conducta y buen gobierno y demás especificaciones que le permita llevar a cabo sus funciones.


Fortalecer el Proceso de Evaluación del Desempeño, como una herramienta de gestión, que se sirve de insumo en la toma de decisiones a favor de la organización y de los funcionarios, y así mismo, establecer planes de mejoramiento encaminados a fortalecer las competencias de los funcionarios, lo que contribuirá en gran medida en el cumplimiento de los objetivos institucionales.

ARTICULO TERCERO: ALCANCE: La Política Estratégica de Gestión del Talento Humano 2022 – 2025 y sus anexos, cobija a todos aquellos funcionarios que laboran en el Hospital Departamental Mario Correa Rengifo

ARTICULO CUARTO: RESPONSABLES: El equipo que velará por que se dé cumplimiento a la Política de Talento Humano estará conformado por los siguientes procesos:

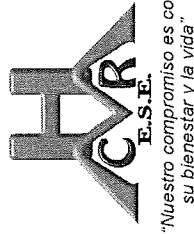
- Gerencia
- Subdirección Administrativa
- Subdirección Científica
- Líder de Talento Humano
- Control Interno
- Líder de Gestión de Calidad
- Invitados

ARTICULO QUINTO: SOPORTE LEGAL Y DOCUMENTAL: El soporte legal del presente documento, se encuentra contenido en las siguientes normas:

- Decreto 1011 del 3 de abril de 2006 Por el cual se establece el Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad de la Atención de Salud del Sistema General de Seguridad Social en Salud
- Ley 1164 de 2007 “por la cual se dictan disposiciones en materia del talento humano en salud
- Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de 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. 

Carrera 78 Oeste No, 2A - 00 / PBX: 3180020 FAX: 3230090

www.hospitalmariocorrea.org
Cali




RESOLUCION No.426-2022
(30 de agosto del 2022)

**POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA LA POLITICA DE TALENTO HUMANO DEL LA
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL MARIO CORREA
RENGIFO**

- Resolución N°2003 del 28 de mayo de 2014 "Por la cual se definen los procedimientos y condiciones de inscripción de los Prestadores de Servicios de Salud y de habilitación de servicios de salud"
- Decreto 903 del 13 de mayo de 2014 "Por el cual se dictan disposiciones en relación con el sistema único de acreditación en salud"

ARTICULO SEXTO: DEFINICIONES: La Política del Talento Humano del Hospital Departamental Mario Correa Rengifo, establecerá la siguiente terminología:

- **Liderazgo:** Conjunto de habilidades que un funcionario tiene para influir en la forma de ser o actuar de las personas o en un grupo de trabajo determinado, haciendo que este equipo trabaje con entusiasmo hacia el logro de sus metas y objetivos.
- **Conocimiento:** Incremento de la competitividad y la construcción de su viabilidad institucional, logrando un aprendizaje continuo en beneficio del funcionario y de la institución.
- **Reconocimiento:** Acción de distinguir a un funcionario entre los demás por su desempeño laboral.
- **Comunicación:** Actividad o interacción diaria de todas las personas que conforman o integran el Hospital, De igual manera, recibe información, da o recibe instrucciones y se coordina con equipos de trabajo. Todas estas tareas y relaciones involucran la comunicación, de ahí la importancia de lograr una buena comunicación en las organizaciones laborales.
- **Canales de Comunicación:** Es el medio de transmisión por el que viajan las señales portadoras de la información que pretenden intercambiar emisor y receptor
- **Medios de Comunicación:** Instrumento o forma de contenido por el cual se realiza el proceso comunicacional o comunicación.
- **Carteleras:** Medios de difusión de mayor utilidad en una comunidad interna y externa de una organización.
- **Correo Electrónico:** Servicio de Red que permite a los usuarios enviar y recibir mensajes mediante redes de comunicación.
- **Servicio de Red:** Es la creación de una red de trabajo en un ordenador.
- **Política Comunicados Oficiales:** Comunicaciones escritas de carácter interno utilizadas para comunicar decisiones puntuales, hacer una solicitud formal, dar orientación y pautas de acción.
- **Videos:** Es un medio de comunicación que permite la divulgación de campañas e información institucional que requiere ser transmitida a un público general, la divulgación deberá ser corta, pero con un lenguaje claro y sencillo.
- **Medios de divulgación masivos:** Es un medio flexible, de bajo costo, capaz de asumir una gran variedad de formas ya que consisten en medios visuales y en algunos casos con audio. Publicación, difusión o propagación entre el público de algo, generalmente un hecho con un alto grado de importancia.
- **Página web:** Es un documento o información electrónica capaz de contener texto, sonido, vídeo, programas, enlaces, imágenes y muchas otras cosas, adaptada para la llamada Word Wide Web (WWW) y que puede ser accedida mediante un navegador web.
- **Selección:** consecución de recurso humano para el Hospital Departamental Mario Correa Rengifo. 



"Nuestro compromiso es con
su bienestar y la vida"

HOSPITAL DEPARTAMENTAL
MARIO CORREA RENGIFO

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO

Nit No. 890.399.047-8

RESOLUCION No.426-2022 (30 de agosto del 2022)

POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA LA POLITICA DE TALENTO HUMANO DEL LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL MARIO CORREA RENGIFO

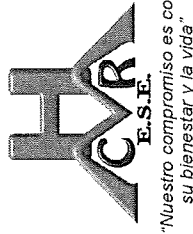
- **Descripción de perfiles:** Es la descripción clara del conjunto de capacidades y competencias que identifican la formación de una persona para encarar responsablemente las funciones y tareas de una determinada profesión o trabajo.
- **Inducción, Reinducción y Entrenamiento:** Son proceso de conocimiento dirigidos al personal nuevo y antiguo de una entidad o empresa.
- **Promoción del Personal:** Es la posibilidad que tiene un funcionario o empleado en ascender de cargo en una entidad o empresa, el cual ha obtenido reconocimiento por méritos profesionales en un cargo determinado.
- **Capacitación:** Conjunto de actividades didácticas, orientada a ampliar los conocimientos, habilidades y aptitudes de un empleado, logrando fortalecer sus competencias dentro de la empresa o entidad.
- **Bienestar Social e Incentivos:** Es un programa encaminado a facilitar y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado dentro de la empresa o entidad.
- **Compensación:** es la gratificación que los empleados reciben a cambio de su labor, es el elemento que permite, a la empresa, atraer y retener los recursos humanos que necesita, y al empleado, satisfacer sus necesidades materiales. En la administración moderna, la compensación incluye el campo de los incentivos, que motivan al personal y establecen un vínculo entre los costos laborales y la productividad.
- **Evaluación:** Es una herramienta de gestión muy útil que sirve para evaluar de qué manera los conocimientos, habilidades, comportamientos, es decir, las competencias de sus colaboradores aportan al logro de los objetivos de su empresa.
- **Desvinculación:** Es el proceso mediante el cual se desvincula de la empresa a un trabajador. Esta desvinculación puede darse por el proceso de jubilación de un funcionario, por la mala calificación desempeño en varias oportunidades etc.
- **Salud Ocupacional:** Conjunto de actividades asociado a disciplinas multidisciplinarias, cuyo objetivo es la promoción y mantenimiento del más alto grado posible de bienestar físico, mental y social de los trabajadores de todas las profesiones promoviendo la adaptación del trabajo al hombre y del hombre a su trabajo.

ARTICULO SEPTIMO: COMPROMISO: La empresa Social del Estado Hospital Departamental Mario Correa Rengifo, se compromete a fortalecer el crecimiento, el desarrollo personal y profesional de sus colaboradores basado en sistema de capacitación, inducción, actualización y bienestar social, a través de una comunicación efectiva enfocada hacia la excelencia Humana para el usuario interno y externo.

ARTICULO OCTAVO: Estrategias de sensibilización y capacitación de la política de Talento Humano del Hospital Departamental Mario Correa Rengifo

El Hospital Departamental Mario Correa Rengifo realizara la promoción del talento humano a través de convocatorias para concursos tanto internos como externos, así mismo realizara encargos y nombramiento provisionales al personal que cumple con el perfil y los requisitos definidos para cada cargo.

Carrera 78 Oeste No, 2A - 00 / PBX: 3180020 FAX: 3230090
www.hospitalmariocorrea.org
Cali



RESOLUCION No.426-2022
(30 de agosto del 2022)

**POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA LA POLITICA DE TALENTO HUMANO DEL LA
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL MARIO CORREA
RENGIFO**

Todo funcionario que ingrese a laborar debe tener conocimiento de las políticas que orientan el que hacer institucional, por consiguiente, todo colaborador que ingrese al hospital deberá adelantar la inducción general la cual será de carácter obligatorio, esta será realizada de forma virtual. Así mismo tendrá una inducción específica o un entrenamiento del cargo, y en el área donde desarrollará su función, permitiendo con ello obtener conocimientos específicos sobre el cargo que van a desempeñar; este proceso tendrá una duración máxima de dos (02) meses, y definirá si el colaborador continúa o no prestando sus servicios.

El Hospital cada dos (02) años realizara a todos los funcionarios de la entidad una reinducción, donde se reforzarán los conocimientos referentes al cargo y se hará énfasis en la Misión, Visión, organigrama, estructura organizacional entre otros temas.

Se deberá organizar y planificar, a partir del diagnóstico de bienestar, la medición del clima, y otros aspectos, la construcción del plan anual de Bienestar, buscando siempre el mejoramiento de las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del servidor, logrando con ello el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, permitiendo elevar sus niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia y efectividad.

Implementar un modelo de escucha activa al funcionario que de manera permanente y sistemática permita identificar y gestionar sus necesidades y sus expectativas.

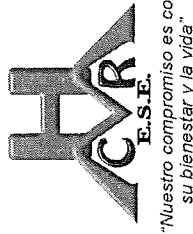
Se deberá realizar un cronograma de capacitaciones para todo el personal de la institución, en la que se recopilen todas las necesidades de formación que surjan en cada área de servicios, sirviendo como carta de navegación en el proceso de formación continua de la institución.

El cronograma se realizará con base en el formato de necesidades de capacitación que tiene institucionalizado la entidad el cual será diligenciado por cada líder del proceso.

ARTICULO NOVENO: Matriz de correlación valores corporativos – criterios de aplicación de la política.

Desarrollo de la Gestión Humana integral que permita dirigir y potenciar la competencia de las personas a través del trabajo y en equipo.

CRITERIOS DE APLICACIÓN	VALORES CORPORATIVOS
LIDERAZGO	Responsabilidad Social Sentido de Pertenencia Solidaridad
CONOCIMIENTO	Integridad Prudencia Respeto por la Dignidad Humana
PARTICIPACIÓN	Actitud de Servicio Trabajo en equipo Solidaridad
RECONOCIMIENTO	Responsabilidad Social Trabajo en Equipo



"Nuestro compromiso es con su bienestar y la vida"

HOSPITAL DEPARTAMENTAL
MARIO CORREA RENGIFO
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO

Nit No. 890.399.047-8

RESOLUCION No.426-2022
(30 de agosto del 2022)

**POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA LA POLITICA DE TALENTO HUMANO DEL LA
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL MARIO CORREA
RENGIFO**

COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL	Trabajo en Equipo Actitud de Servicio
-----------------------------	--

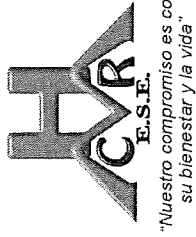
ARTICULO DECIMO: Marco de Actuación en el Hospital Departamental Mario Correa Rengifo E.S.E., con relación a:

LIDERAZGO	<ul style="list-style-type: none">• Establecemos programas para su formación y fortalecimiento• Facilitamos y promovemos las oportunidades para el acceso, desarrollo y ejercicio responsable del liderazgo• Creamos espacios institucionales en los cuales hacemos publico reconocimiento a los líderes y equipos que portan y contribuyen significativamente al logro de los objetivos del Hospital
CONOCIMIENTO	<ul style="list-style-type: none">• Identificamos y desarrollamos las competencias que sean necesaria para consolidar el reconocimiento del Hospital• Creamos oportunidades, espacios y condiciones para adquirir, aplicar, documentar, compartir, transferir experiencia y conocimiento• Valoramos la experiencia productiva, los procesos de autoformación y el desarrollo de la creatividad y la innovación• Establecemos programas para su formación y fortalecimiento
PARTICIPACION	<ul style="list-style-type: none">• Promovemos la aplicación del autodesarrollo de nuestros trabajadores en los procesos del día a día• Desarrollamos un estilo de liderazgo que fomenta el crecimiento integral de las personas y su participación en los procesos de toma de decisiones• Estimulamos, propiciamos y reconocemos la generación de ideas que incidan positivamente en la creación de valor
RECONOCIMIENTO	<ul style="list-style-type: none">• Valoramos e impulsamos el desarrollo de las competencias que

Carrera 78 Oeste No, 2A - 00 / PBX: 3180020 FAX: 3230090

www.hospitalmariocorrea.org

Cali



RESOLUCION No.426-2022
(30 de agosto del 2022)

**POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA LA POLITICA DE TALENTO HUMANO DEL LA
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL MARIO CORREA
RENGIFO**

	<p>conduzcan al gerenciamiento efectivo de los procesos para obtener ventajas competitivas</p> <ul style="list-style-type: none">• Apoyamos y exaltamos el ejercicio del liderazgo que garantiza la efectividad y productividad de la gestión institucional.• Garantizamos la igualdad de oportunidades para obtener reconocimiento por un desempeño superior• El cumplimiento, desarrollo e incorporación en el día a día de la Política de Gestión Humana, es responsabilidad de todo el personal perteneciente al Hospital
COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL	<ul style="list-style-type: none">• Consolidamos y socializamos el plan de comunicaciones• Establecemos canales comunicacionales claros, veraces y oportunos.

ARTICULO DECIMO PRIMERO: Integración con otras políticas y con la planeación estratégica del Hospital Departamental Mario Correa Rengifo E.S.E.


La política del Talento Humano se articula con la Visión institucional por cuanto la misma busca que para el año 2024 ser reconocido en la región como modelo de atención integral de salud humanizada con altos estándares de calidad con un grupo comprometido con vocación de servicios, criterios científicos, administrativos y tecnológicos al servicio de la comunidad.

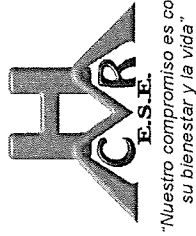
ARTICULO DECIMO SEGUNDO: Participación del usuario y su familia en la Política de Talento Humano.

El Hospital Departamental Mario Correa Rengifo promueve el fortalecimiento de los vínculos entre usuarios, familiares y colaboradores, realizando actividades que permiten su desarrollo y fortalecimiento de lazos de amistad, cooperación y trabajo en equipo.

ARTICULO DECIMO TERCERO: Recursos para la Implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano del Hospital Departamental Mario Correa Rengifo

En la planeación presupuestal de la E.S.E. Hospital Departamental Mario Correa Rengifo, se incluirá los recursos requeridos para garantizar la implementación de la presente Política, asegurando el apoyo financiero, físico, tecnológico y de Talento Humano para el logro de los objetivos aquí planteados.

ARTICULO DECIMO CUARTO: Indicadores de la Política 



HOSPITAL DEPARTAMENTAL
MARIO CORREA RENGIFO

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
Nit No. 890.399.047-8

RESOLUCION No.426-2022
(30 de agosto del 2022)

**POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA LA POLITICA DE TALENTO HUMANO DEL LA
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL MARIO CORREA
RENGIFO**

NOMBRE DEL INDICADOR	TIPO DE INDICADOR	PARA QUE SIRVE EL INDICADOR	FORMULA
Evaluación de desempeño	Eficacia	Para medir los niveles de cumplimiento de desempeño	$\frac{\text{Número de personas evaluadas}}{\text{total de personas programadas para evaluar X 100}}$
Cumplimiento del programa de capacitación	eficacia	Sirve para medir el número de capacitaciones internas y externas que reciben los colaboradores del Hospital	$\frac{\text{Número de capacitaciones ejecutadas}}{\text{total de capacitaciones programas X 100}}$
Eficacia de inducción y reintroducción	eficacia	Evaluar proceso de inducción y al Reintroducción personal	$\frac{\text{Número de personas que aprueban la evaluación de inducción y/o Reintroducción}}{\text{No. De personas evaluadas X 100}}$
Clima organizacional	eficacia	Percepción de trabajo en equipo	$\frac{\text{Número de colaboradores con percepción favorable frente al clima organizacional referente a trabajo en equipo}}{\text{Número de colaboradores encuestados}}$
Clima laboral	Efectividad	Percepción de los colaboradores frente a la empresa	$\frac{\text{Porcentaje calificación obtenida en la evaluación del clima laboral}}{\text{Número de colaboradores encuestados}}$

ARTICULO DECIMO CUARTO: Documentos de Referencia, Plan de Capacitación, Plan de Bienestar, Plan Estratégico de Talento Humano, Plan de Previsión del Personal y Vacantes

ARTICULO DECIMO QUINTO: Vigencia y Derogatoria. La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga las demás disposiciones que le sean contrarias.

COMUNIQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Santiago de Cali, Valle del Cauca, a los treinta (30) días del mes de agosto del año dos mil veintidós (2022).

Carrera 78 Oeste No, 2A - 00 / PBX: 3180020 FAX: 3230090
www.hospitalmariocorrea.org
Cali



"Nuestro compromiso es con su bienestar y la vida"

HOSPITAL DEPARTAMENTAL
MARIO CORREA RENGIFO

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO

Nit No. 890.399.047-8

RESOLUCION No.426-2022
(30 de agosto del 2022)

**POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA LA POLITICA DE TALENTO HUMANO DEL LA
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL MARIO CORREA
RENGIFO**


LUZ YAMILETH GARZON SANCHEZ
Gerente

Proyecto: Oscar Fdo. Salazar Ochoa
Unidad Funcional Talento Humano

Carrera 78 Oeste No, 2A - 00 / PBX: 3180020 FAX: 3230090
www.hospitalmariocorrea.org
Cali