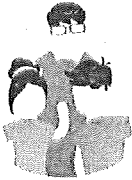
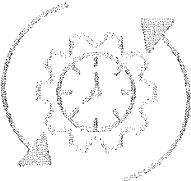
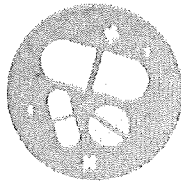
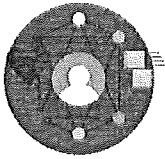
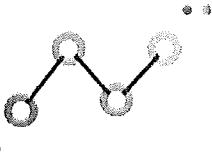
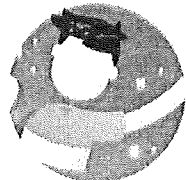
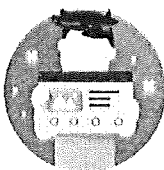





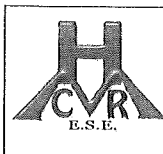
PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO



EJES TEMÁTICOS DE LA ACREDITACIÓN

TRANSFORMACIÓN CULTURAL PERMANENTE 	MEJORAMIENTO CONTINUO 	GESTIÓN CLÍNICA EXCELENTE Y SEGURA 
ATENCIÓN CENTRADA EN EL USUARIO 	GESTIÓN DEL RIESGO 	RESPONSABILIDAD SOCIAL 
HUMANIZACIÓN DE LA ATENCIÓN EN SALUD 	GESTIÓN DE LA TECNOLOGIA 	

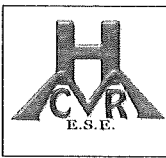
SANTIAGO DE CALI, ENERO 2024



HOSPITAL DEPARTAMENTAL MARIO CORREA RENGIFO E.S.E.	
PROCESO	UNIDAD FUNCIONAL DEL TALENTO HUMANO
SUBPROCESO	TALENTO HUMANO
PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	

CONTENIDO

1.	POLÍTICA INSTITUCIONAL	3
2.	OBJETIVO	3
3.	ALCANCE	4
4.	NORMATIVA	4
5.	DEFINICIONES	6
6.	RIESGOS	7
7.	CONTENIDO	7
8.	INDICADORES	16
9.	RECURSOS	16
10.	CRONOGRAMA	16
11.	ANEXOS	17
12.	BIBLIOGRAFIA	17
13.	CONTROL DE CAMBIOS	17
14.	ELABORO, REVISO Y APROBÓ	17



HOSPITAL DEPARTAMENTAL MARIO CORREA RENGIFO E.S.E.	
PROCESO	UNIDAD FUNCIONAL DEL TALENTO HUMANO
SUBPROCESO	TALENTO HUMANO
PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	

1. POLÍTICA INSTITUCIONAL

Mediante Resolución No. 639-2018 del 17 de octubre del 2018, el Hospital Departamental Mario Correa Rengifo ordena adoptar la Política de Talento Humano, cuyo objetivo es 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.

El Hospital Departamental Mario Correa Rengifo, tiene como objetivo brindar servicios de salud de mediana complejidad a la población que lo requiera a través de un Talento Humano comprometido y competente, cumpliendo con altos estándares de calidad, humanización y seguridad del paciente, en un escenario de formación académica e investigativa. Para dar cumplimiento a lo anterior, es necesario la implementación en la entidad de un plan Estratégico de Talento Humano, orientado a la ejecución de procesos, de objetivos de selección de personal, de mejoramiento constante y de programas que contribuyan al bienestar enfocados en la consecución de un óptimo clima organizacional.


El presente Plan Estratégico del Talento Humano teniendo en cuenta lo establecido por Modelo integrado de planeación y gestión (MIPG), alineado a los objetivos orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo del talento humano como son: bienestar de sus servidores durante su ciclo de permanencia en la entidad, buscando elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, y efectividad en la prestación de los servicios al ciudadano. Así mismo con la implementación de MIPG, se busca fortalecer el liderazgo en el talento humano bajo los principios de integridad institucional, legalidad y humanización, como motores de la generación de los resultados de las entidades públicas

El Plan Estratégico de Talento Humano busca evidenciar las fortalezas y las debilidades en materia de recurso humano del Hospital Departamental Mario Correa Rengifo, se establecen estrategias en los diferentes procesos de la entidad, comprometiéndose a tener una selección, vinculación e inducción acorde a la necesidad de cada proceso institucional, seguido del desarrollo y la permanencia de su lugar de trabajo; todo esto encaminado a lograr la satisfacción del cliente externo.

Para lograr estos objetivos se debe contar con un buen proceso de capacitación, evaluación de desempeño, bienestar, estímulos, seguridad y salud en el trabajo, un plan de vacantes y previsión de empleos y finalmente el retiro de los colaboradores.

2. OBJETIVO

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.

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL MARIO CORREA RENGIFO E.S.E.	
	PROCESO	UNIDAD FUNCIONAL DEL TALENTO HUMANO
	SUBPROCESO	TALENTO HUMANO
PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO		

OBJETIVOS ESPECIFICOS

Dentro de los objetivos específicos que podemos resaltar para la ejecución del Plan Estratégico del Talento Humano del Hospital Departamental Mario Correa Rengifo tenemos:

- Fortalecer y ejecutar un plan de capacitaciones del talento humano, con el fin de fortalecer los conocimientos y habilidades de los funcionarios del Hospital Departamental Mario Correa Rengifo.
- Formular y Desarrollar el Plan de Bienestar, estímulos e incentivos para contribuir al mejoramiento de la Calidad de Vida de los servidores del Hospital.
- Fortalecer la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Contar con un programa de inducción que permita facilitar y fortalecer la integración del colaborador a la cultura organización al, suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional.
- Coordinar la evaluación del desempeño laboral y Calificación de servicios de los servidores del Hospital.
- Elaborar y administrar el plan anual de vacantes
- Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los servidores de la Entidad, así como los requerimientos de los ex servidores del Hospital.

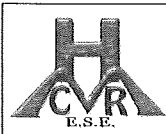
3. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano del Hospital Departamental Mario Correa Rengifo aplica a la población de la entidad (servidores públicos de carrera, de planta temporal, provisionales y terceros involucrados), de acuerdo con la normatividad establecida.

4. NORMATIVA

El marco legal se relaciona la normativa que hace parte del Grupo de Gestión Humana la cual, proporciona las bases sobre las que implementan los procedimientos y actividades establecidas:

Normatividad	Tema	Proceso relacionado con la norma
Decreto Ley 1042 de 1978	Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos de los ministerios, departamentos administrativos, superintendencias, establecimientos públicos y unidades administrativas especiales del orden nacional, se fijan las escalas de remuneración correspondientes a dichos empleos y se dictan otras disposiciones	Toda
Decreto 1045 de	Por el cual se fijan las reglas generales para la aplicación	Toda




HOSPITAL DEPARTAMENTAL MARIO CORREA RENGIFO E.S.E.

PROCESO UNIDAD FUNCIONAL DEL TALENTO HUMANO

SUBPROCESO TALENTO HUMANO

PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

Normatividad	Tema	Proceso relacionado con la norma
1978	de las normas sobre prestaciones sociales de los empleados públicos y trabajadores oficiales del sector nacional.	
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 1295 de 1994	por la cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales	SGSST
Decreto Ley 1567 del 5 de agosto de 1998, modificado por el Decreto Ley 894 de 2017	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 11 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 2003. CALCULOS ACTUARIALES	Certificado 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 Vacantes y Plan de previsión de Empleos)	Talento Humano
Ley 1010 del 23 de enero de 2006 y ley 2209 del 2022	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 2006	Dicta 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	Plan Institucional de Capacitación
Circular Conjunta No 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 el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. (establece el Plan Institucional de Capacitación – PIC, Programa de Bienestar y Plan de Incentivos)	Plan Institucional 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)
Decreto 1499 del 11 de septiembre	Modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la	Talento Humano

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL MARIO CORREA RENGIFO E.S.E.	
	PROCESO	UNIDAD FUNCIONAL DEL TALENTO HUMANO
	SUBPROCESO	TALENTO HUMANO
PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO		

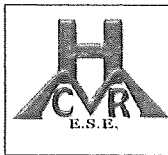
Normatividad	Tema	Proceso relacionado con la norma
de 2017	Ley 1753 de 2015	
Ley 1952 del 28 de enero de 2019 y Ley 2094 del 2021	Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario. NOTA: la ley 1955 en su artículo 140°. Prórroga código general disciplinario hasta el 29 de marzo de 2022 la entrada en vigor de la Ley 1952 de 2019.	Talento Humano
Ley 1960 del 27 de junio de 2019	Por el cual se modifica la Ley 909 de 2004 el Decreto-Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones	Talento Humano
Resolución N°268 de 2019	Código de Integridad Hospital Departamental Mario Correa Rengifo	Talento Humano
Acuerdo 015 de noviembre de 2022	Por medio de la cual se deroga el acuerdo 010 y se aprueba el estatuto interno del Hospital	Talento Humano
Acuerdo N°021 del 8 de octubre del 2021	Por medio del cual aprueba el Código de Conducta y Buen Gobierno	Talento Humano
Acuerdo 028 del 31 de julio del 2023	Por Medio del cual se aprueba El Programa De Transparencia Y Ética Empresarial PTEE del Hospital Departamental Mario Correa Rengifo Empresa Social Del Estado	Talento Humano

5. 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.

SERVIDOR PÚBLICO: son aquellos miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios, quienes están al servicio del Estado y de la comunidad, y ejercen sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento.



HOSPITAL DEPARTAMENTAL MARIO CORREA RENGIFO E.S.E.

PROCESO UNIDAD FUNCIONAL DEL TALENTO HUMANO

SUBPROCESO TALENTO HUMANO

PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

FUNCIONARIO: Las personas naturales que ejercen la función pública establecen una relación laboral con el Estado y son en consecuencia funcionarios públicos. Desde el punto de vista general, la definición es simple. Sin embargo, existen diversas formas de relación y por consiguiente diferentes categorías de funcionarios públicos. La clasificación tradicional comprende los empleados públicos y los trabajadores oficiales.

EMPLEADOS PÚBLICOS: se definen como los que tienen funciones administrativas dentro de las entidades del estado. **TRABAJADORES OFICIALES:** aquéllos que realizan las obras públicas y actividades industriales y comerciales del Estado.


6. RIESGOS

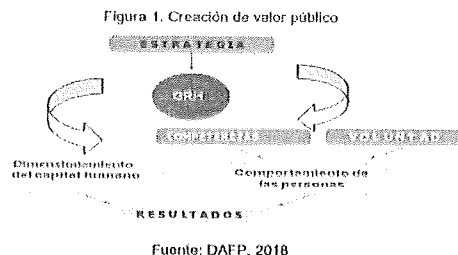
RIESGOS	ACCIONES
Posibilidad de afectación en la operatividad de los procesos por no disponer de condiciones que favorezcan el desarrollo del talento humano para el ejercicio de su actividad profesional, personal y familiar.	<ol style="list-style-type: none">1. Cumplimiento al cronograma del plan estratégico de talento humano.2. Formato de lista de chequeo actualizada (para validación de competencias)3. Ejecutar un plan de capacitaciones del talento humano4. Desarrollar el Plan de Bienestar, estímulos e incentivos5. Adherencia a SGSST.6. Programa de inducción y reinducción.7. Evaluación del desempeño laboral.8. Presupuesto asignado para cumplimiento de planes.9. Cuadros de turno donde se evidencie la disponibilidad de tiempo para capacitación y bienestar.

7. CONTENIDO

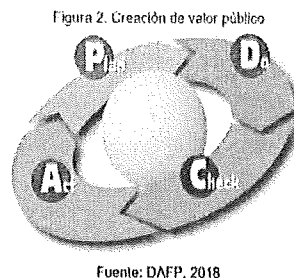
1. MARCO CONCEPTUAL DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

La Política de gestión estratégica del Talento Humano está orientada actualmente a la creación de valor público, teniendo en cuenta la responsabilidad que tienen las áreas de talento humano de las entidades como líderes de procesos, a través de las acciones que produzcan el adecuado desarrollo de las personas y sus comportamientos, generando el mejoramiento de las entidades, la satisfacción del servidor público, la productividad del sector salud, el bienestar de los ciudadanos y el crecimiento del país.

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL MARIO CORREA RENGIFO E.S.E.	
	PROCESO	UNIDAD FUNCIONAL DEL TALENTO HUMANO
	SUBPROCESO	TALENTO HUMANO
PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO		



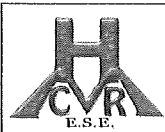
Así mismo, la gestión estratégica se estructura bajo el ciclo de planear, hacer, verificar y actuar. Dentro de este ciclo se deben tener en cuenta variables específicas como: qué, cómo y para qué se planeó; con qué recursos se ejecutará lo planeado; cómo se va a controlar lo ejecutado; con qué indicadores se medirán los resultados; qué acciones correctivas se tuvieron que tomar, entre otros.



2. PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2020 – 2024

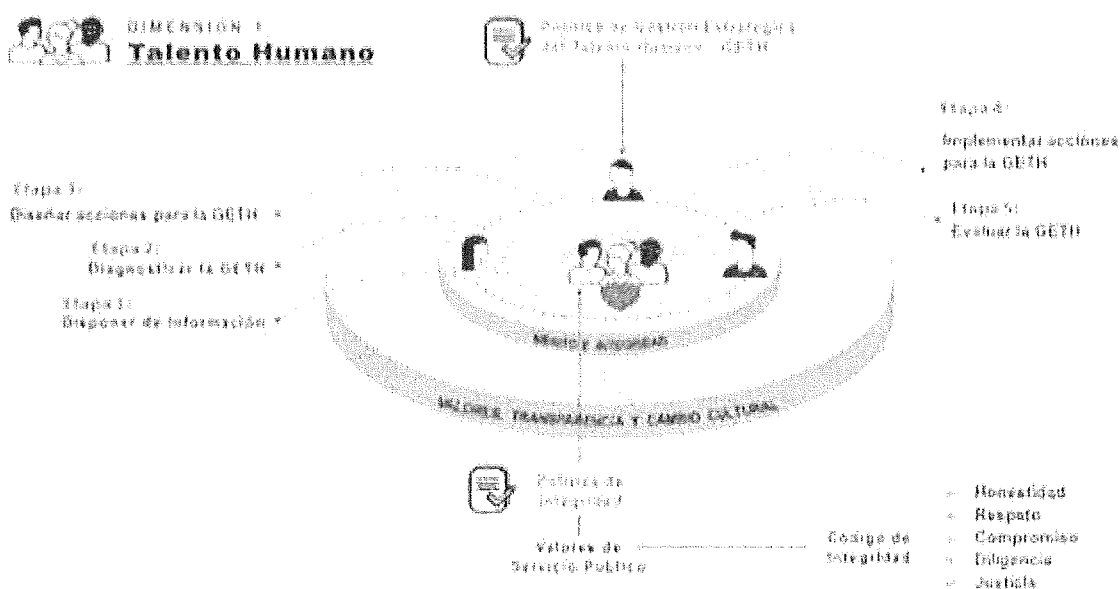
La gestión estratégica del talento humano en el Hospital Departamental Mario Correa Rengifo se basa en los siguientes principios fundamentales, teniendo en cuenta lo planteado en el MIPG:

- **Orientación a resultados:** la estrategia apunta hacia el logro de resultados que se evidencien en la creación de valor institucional, en la medida en que los servidores del Hospital perciban que están siendo reconocidos, que tienen posibilidades de desarrollo, que se sienten motivados y que su calidad de vida mejora, van a generar los resultados que de ellos se esperan, reflejando una mayor productividad la cual conducirá a la mejora continua en la prestación del servicio de salud a los usuarios.
- **Articulación interinstitucional:** la estrategia pretende que las buenas prácticas se multipliquen y que el conocimiento obtenido en la Entidad se comparta y se extienda para obtener el máximo beneficio en todas las partes interesadas.
- **Excelencia y calidad:** desde el accionar de cada funcionario es necesario hacer siempre las cosas de la mejor manera posible, tanto en lo procedimental como en el servicio de salud que se le brinda al ciudadano. La gestión del talento humano debe generar productos y servicios confiables y eficaces en el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos y en la productividad de la Entidad.



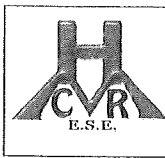
HOSPITAL DEPARTAMENTAL MARIO CORREA RENGIFO E.S.E.	
PROCESO	UNIDAD FUNCIONAL DEL TALENTO HUMANO
SUBPROCESO	TALENTO HUMANO
PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	

- **Toma de decisiones basada en evidencia:** cualquier decisión tomada debe estar basada en evidencias que permitan predecir los resultados esperados, y no en intuiciones o percepciones. Buscar la objetividad es decisivo para el logro de resultados medibles y comparables.
- **Aprendizaje e innovación:** el propósito fundamental de la gestión estratégica del talento humano es lograr el máximo beneficio de las lecciones aprendidas y de la gestión del conocimiento, así como generar el contexto propicio para el surgimiento de ideas innovadoras que fortalezcan el desarrollo de los servidores públicos y potencien la productividad de la Entidad



La gestión estratégica del talento humano -GETH- se desarrolla en el marco general de la política de empleo público y se fundamenta en los siguientes pilares:

1. El mérito, criterio esencial para la vinculación y la permanencia en el servicio público.
2. Las competencias, como el eje a través del cual se articulan todos los procesos de talento humano.
3. El desarrollo y el crecimiento, elementos básicos para lograr que los servidores públicos aporten lo mejor de sí en su trabajo y se sientan partícipes y comprometidos con la entidad.
4. La productividad, como la orientación permanente hacia el resultado.
5. La gestión del cambio, la disposición para adaptarse a situaciones nuevas y a entornos cambiantes, así como las estrategias implementadas para facilitar la adaptación constante de entidades y servidores.
6. La integridad, como los valores con los que deben contar todos los servidores públicos.



HOSPITAL DEPARTAMENTAL MARIO CORREA RENGIFO E.S.E.	
PROCESO	UNIDAD FUNCIONAL DEL TALENTO HUMANO
SUBPROCESO	TALENTO HUMANO
PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	

7. El diálogo y la concertación, condición fundamental para buscar mecanismos y espacios de interacción entre todos los servidores públicos con el propósito de lograr acuerdos en beneficio de los actores involucrados como garantía para obtener resultados óptimos.

Para el logro de estos pilares, se requiere realizar unos estudios que conlleven al mejoramiento constante del funcionario del Hospital. Este mejoramiento se realizará a través de mecanismos que permitan que el colaborador cumpla con una serie de logros profesionales y personales obteniendo resultados positivos, los cuales redundaran en un beneficio del cliente interno y externo logrando con ello una eficacia en la prestación de los servicios de salud.

CLASIFICACIÓN DE LOS EMPLEADOS DEL HOSPITAL MARIO CORREA RENGIFO

Según el 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.", establece en su artículo tercero los niveles de los empleos según la naturaleza de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades territoriales se clasifican en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial.

Según la norma anterior el Hospital Mario Correa Rengifo cuenta en su planta de personal con:

	Nivel Directivo	Nivel asesor	Nivel Profesional	Nivel Técnico	Nivel asistencial	Total
Libre Nombramiento	4	1	1	0	0	6
Comisión	0	0	0	0	0	0
Periodo Fijo	2	0	4	0	0	6
Encargatura (Carrera)	1	0	4	1	0	6
Provisionales	0	0	36	3	109	148
Carrera	0	0	5	0	17	22
Trabajador Oficial	0	0	0	0	0	0
Vacantes	0	0	24	1	22	47
Vacantes Provisionales	0	0	1	0	4	5
Total, Planta Ppal.	7	1	75	5	152	240

Con base en lo anterior la Empresa social del Estado Hospital Departamental Mario Correa Rengifo está conformada por un total de 240 funcionarios así:

RESUMEN:	
Libre Nombramiento	6
Comisión	0
Periodo fijo	6
Encargatura (Carrera)	6

**HOSPITAL DEPARTAMENTAL MARIO CORREA RENGIFO E.S.E.**

PROCESO

UNIDAD FUNCIONAL DEL TALENTO HUMANO

SUBPROCESO

TALENTO HUMANO

PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

Provisional	148
Carrera	22
Trabajador oficial	0
Vacantes	47
Vacantes Provisionales	5
TOTAL	240

PLAN DE CAPACITACION

Para la vigencia 2024 la ejecución del Plan Institucional de Capacitación tiene como objetivo "Eleva el nivel de competencia de los funcionarios de la Entidad a través de programas que garanticen la adquisición de nuevos conocimientos y el desarrollo de habilidades, competencias y actitudes necesarias para integrar el desarrollo del talento humano, con el proceso de modernización de la estructura tecnológica y administrativa de la entidad, de manera tal que sea la capacitación uno de los pilares para el logro de la misión y de los objetivos institucionales; así mismo sirve para afianzar conocimientos en las diferentes áreas donde desarrolla la actividad".


La evaluación de la gestión del PICF hará referencia al cumplimiento de los objetivos propuestos y ejecución del plan en los plazos establecidos y con los recursos previstos y se evaluará a través de indicadores que demuestren su cumplimiento.

El Plan Institucional de Capacitación será socializado a todos los funcionarios del Hospital Departamental Mario Correa Rengifo de Salud por el Grupo de Talento Humano, a través de la Intranet Institucional y de los Jefes de las Unidades Funcionales.

Como objetivos específicos el Plan Institucional de Capacitación y Formación tiene los siguientes:

- a. Atender las necesidades de capacitación institucionales e incentivar el uso de medios alternativos de capacitación.
- b. Fomentar el desarrollo de competencias de los servidores, que estén directamente relacionadas con los procesos que generan los productos o servicios que demandan excelencia para que los usuarios y ciudadanos estén satisfechos.
- c. Contribuir con el mejoramiento de la capacidad de gestión de la entidad, desarrollando las capacidades de los funcionarios a través de los procesos de capacitación y formación.
- d. Desarrollar las capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, de los servidores públicos de la entidad, con el fin de propiciar su desarrollo personal, de grupo y organizacional y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

Este Plan se elabora a partir del diagnóstico de necesidades de capacitación, el cual es producto de la recopilación de la información obtenida a través del formato TAHU-F-006-65 de necesidades de capacitación realizada a los servidores públicos de la entidad, de los planes de mejoramiento de las evaluaciones de desempeño, de la información proporcionada por la

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL MARIO CORREA RENGIFO E.S.E.	
	PROCESO	UNIDAD FUNCIONAL DEL TALENTO HUMANO
	SUBPROCESO	TALENTO HUMANO
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	

Oficina Asesora de Planeación, del seguimiento al cumplimiento de los Planes y Programas de la Entidad, del resultado de las auditorías internas y externas, de las necesidades identificadas por los jefes, las identificadas en la implementación de los diferentes subsistemas, entre otros. Con la información recopilada a través de las diferentes fuentes, se realiza una priorización y definición de ejes temáticos, teniendo en cuenta diferentes criterios. Se establece un cronograma para su ejecución.

Serán beneficiarios de los programas de capacitación y formación señalados en el Plan Institucional de Capacitación - PIC, los servidores públicos con derechos de carrera administrativa, los de libre nombramiento y remoción y los provisionales.

Las capacitaciones que hacen parte del PICF del 2024, serán llevadas a cabo a través de personal tercero contratados, otras capacitaciones serán adelantadas por instituciones públicas y privadas, y un tercer grupo serán impartidas por funcionarios internos de la entidad.

INDUCCIÓN GENERAL Y ESPECIFICA

El Hospital Departamental Mario Correa Rengifo realiza la inducción general a los nuevos funcionarios, el cual tiene como objetivo principal construir, desarrollar, fortalecer e incentivar el sentido de pertenencia y de compromiso de los funcionarios a la Entidad desde la vinculación, se realizará de manera virtual a través de LINK que será compartido a los aspirante al cargo por el cual aplico, he igualmente el ultimo viernes de cada mes se resolverán las dudas presentadas en la inducción compartida a través del Link y se ampliara la inducción general por parte del área de Psicología en los temas más relevantes.

La inducción específica debe desarrollarse en un tiempo mínimo de dos (2) meses, y debe realizarse al inicio de su labor a cargo del jefe del proceso quien durante el tiempo que dure la inducción específica realizara pruebas de conocimiento y actitudinales para definir la continuidad del aspirante en el cargo al cual aplico. Esta inducción específica se deberá soportar mediante el formato correspondiente al cargo que aplico el aspirante.


El Entrenamiento en el puesto de trabajo, está a cargo de cada una de las dependencias, las mismas deben proporcionar al candidato, 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.

REINDUCCIÓN

La Reinducción Institucional está dirigida a actualizar a los colaboradores en materia de normatividad, estructura, procedimientos, así como la cultura organizacional, esta se realizará cada dos años y será llevada a cabo durante la vigencia 2024 el ultimo viernes de cada mes.

EVALUACIÓN DE DESEMPEÑOS

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

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL MARIO CORREA RENGIFO E.S.E.	
	PROCESO	UNIDAD FUNCIONAL DEL TALENTO HUMANO
	SUBPROCESO	TALENTO HUMANO
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	

En la presente vigencia, se busca continuar fortaleciendo el proceso de evaluación de desempeño, a través de socializaciones de los diferentes procedimientos de Carrera Administrativa, así mismo se busca sensibilizar a los jefes o evaluadores sobre el cumplimiento de términos, la utilización del plan de mejoramiento individual y la retroalimentación de la evaluación del desempeño, toda vez que son instrumentos que resultan útiles para cierre de brechas, identificar talentos sobresalientes y lograr las metas institucionales.

En la vigencia se realizarán dos informes de análisis de los resultados de las evaluaciones de los funcionarios de la Entidad. El primero corresponde a la evaluación del segundo semestre del año anterior y el segundo al primer semestre del año en curso.

SISTEMA DE GESTION Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

El área de SGSST estructura acciones conjuntas entre empleador y servidores públicos, que permita administrar eficazmente los peligros y riesgos en el sitio de trabajo, la aplicación de medidas preventivas de Seguridad y Salud y un apropiado cuidado de la salud; que propicie el mejoramiento continuo del Subsistema de Seguridad y Salud en el Trabajo y la calidad de vida de los funcionarios y colaboradores.


El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Entidad, tiene como objetivo general "Proporcionar áreas de trabajo seguras para el desarrollo de las actividades propias del Hospital Departamental Mario Correa Rengifo E.S.E., a través de la identificación y control de los riesgos existentes en el lugar de trabajo, con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades laborales".

Como objetivos específicos se tienen:

- Dar a conocer la aplicación de las normas relacionadas con Seguridad y salud en el trabajo.
- Realizar eventos de capacitación, promoción y prevención en temas relacionados con la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Capacitar a funcionarios en los aspectos básicos del sistema de gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, con el fin de fortalecer sus competencias en todo lo relacionado con seguridad y salud en el trabajo.
- Desarrollar Programas que fomentan estilos de vida y trabajo saludables.
- Desarrollar en funcionarios y contratistas hábitos saludables a través de talleres de higiene postural, ergonomía de oficina, actividades lúdicas, etc., con el fin de prevenir la aparición de enfermedades de tipo laboral.
- Continuar con el desarrollo de los programas de vigilancia epidemiológicos del riesgo osteomuscular y psicosocial, a través de las actividades establecidas en el plan de trabajo.

Fortalecer el Proceso de Bienestar Social y Estímulos para motivar el desempeño eficaz y el compromiso de los funcionarios, al igual que el mejoramiento del clima laboral y la mejora del trabajo en equipo, lo que permitirá funcionarios satisfechos y con sentido de pertenencia a la entidad. Para lograr la estrategia anterior, se adopta el Plan de Bienestar Social y Estímulos, que tiene como objetivo general:

Elaborar un Plan de Bienestar e Incentivos que sirva como herramienta estratégica al interior del Hospital Departamental Mario Correa Rengifo E.S.E., a través de la cual se genere desarrollo en todos los ámbitos de la vida de los funcionarios, con el fin de fortalecer las

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL MARIO CORREA RENGIFO E.S.E.	
	PROCESO	UNIDAD FUNCIONAL DEL TALENTO HUMANO
	SUBPROCESO	TALENTO HUMANO
	PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	

competencias comportamentales comunes que permitan llegar al logro de las metas estratégicas de la entidad, aportando al éxito organizacional.

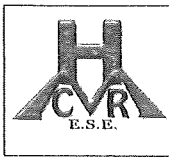
Como objetivos específicos se tienen:

- Implementar actividades de bienestar orientadas hacia el desarrollo de las competencias comportamentales como son: Liderazgo, relaciones interpersonales y comunicación, trabajo en equipo entre otras actividades.
- Realizar actividades de bienestar que le apunten a los intereses de los funcionarios y al mejoramiento de la calidad de vida de estos como son: atención psicológica, manejo de estrés, salud física entre otras actividades.
- Aportar en el mejoramiento del clima y la cultura organizacional
- Implementar acciones que permitan brindar condiciones seguras a nuestros colaboradores en el desarrollo de las diferentes actividades deportivas que se programen por la Entidad, a través de campañas, lecciones aprendidas, actividades lúdicas entre otros.

El Plan se elabora a partir del diagnóstico de necesidades de actividades de bienestar, el cual es producto de una encuesta de necesidades de actividades de bienestar y según el análisis los resultados de la Encuesta de Clima Organizacional de la entidad, definiendo un listado de actividades de interés para los funcionarios del Hospital los cuales se han clasificado según el campo de intervención, así:

COMPONENTE	Actividades propuestas por los funcionarios
Ambiente Laboral	Integración de Grupos de Trabajo Talleres o Actividades de Integración
COMPONENTE	Actividades propuestas por los funcionarios
Deportivos	Actividades lúdicas deportivas Fútbol Gimnasia
COMPONENTE	Actividades propuestas por los funcionarios
Servicio Social	Reunión de fin de año entrega de informe Día de secretaria Día de la mujer Día de la Familia Día del Servidor Día de la Enfermera y Auxiliar Día de los niños Cumpleaños Institucional Día del medico
Incentivos	Becas
	Concursos internos

El Programa de Bienestar Social e incentivos incluye procesos y actividades orientados a propiciar condiciones de vida que favorezcan el desarrollo integral de los funcionarios del Hospital Departamental Mario Correa Rengifo y su núcleo familiar, aportando al incremento de los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia y efectividad orientados en garantizar el desarrollo integral de los servidores y por ende de la Entidad.



HOSPITAL DEPARTAMENTAL MARIO CORREA RENGIFO E.S.E.	
PROCESO	UNIDAD FUNCIONAL DEL TALENTO HUMANO
SUBPROCESO	TALENTO HUMANO
PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	

FORTALECER LA INNOVACIÓN

La Organización Mundial de la Salud (OMS) define la innovación en salud como “nuevos o mejorados productos, políticas, sistemas, tecnologías de salud, servicios y formas de prestación que mejoran la salud y el bienestar de las personas”. De igual forma, el concepto de innovación, por influencia de otros sectores productivos, alude también a términos como creatividad, valor añadido, eficiencia, calidad, sostenibilidad, seguridad y/o asequibilidad.

Gracias al contacto directo con el paciente, los profesionales de la salud atesoran importante conocimiento sobre las necesidades y expectativas del paciente, que se deben tener en cuenta para posibles soluciones a los retos que enfrenta el sistema de salud. En este sentido, participar en los procesos de mejora continua dentro del ámbito de la salud y encontrar los cambios que aporten mayor valor a la práctica hospitalaria. es casi una obligación profesional de todos.

Para el logro de esta estrategia se debe propiciar la motivación del personal hacia la innovación y generación de cambios en los procesos, tanto asistenciales como administrativos. De igual manera se debe trabajar en propiciar espacios de trabajo que le permita al personal del hospital salir un poco de la rutina diaria y pensar: ¿lo podríamos hacer mejor?

Como parte de la motivación se tendrán capacitaciones y mensajes que se distribuirán a través de los canales de comunicación del hospital.

Monitoreo y Seguimiento del SIGEP

Conociendo la importancia que tiene para el Departamento Administrativo de la Función Pública la debida actualización de la información del personal que trabaja en el sector público y para el logro de esta estrategia, una vez le asignen la clave de ingreso al SIGEP a todo el personal, se definirá una fecha límite para su actualización y como soporte, deberán entregar al área de Talento Humano la hoja de vida impresa y el Certificado juramentado de bienes y muebles.

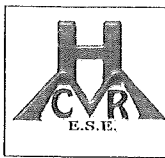
Con el fin de darle continuidad a esta estrategia, cada año el personal de planta deberá entregar actualizada e impresa la hoja de vida y el Certificado juramentado de bienes y muebles al área de Talento Humano; esta fecha será establecida por la Función Pública la cual será compartida a todos los funcionarios de planta de la entidad.

DIRECTRICES DE LA ALTA DIRECCIÓN

La alta dirección dentro de los objetivos del Sistema Integrado de Gestión se ha comprometido a mejorar continuamente las competencias de los servidores públicos del Hospital Departamental Mario Correa Rengifo, lo que favorece el cumplimiento de la Misión y Visión institucional. Igualmente, para alcanzar los objetivos propuestos en el Plan Estratégico del Talento Humano, ha generado los lineamientos internos para la adecuada ejecución de los procesos.

LA MANERA EN QUE EL PLAN APORTA AL CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS INSTITUCIONALES, LA MISIÓN Y LA VISIÓN

El Plan mediante la aplicación de la normativa vigente, los lineamientos de política y la ejecución de las actividades propuestas, aporta al cumplimiento en los Objetivos, la Misión y la Visión institucionales fortaleciendo las competencias tanto funcionales como comportamentales de los servidores públicos, alcanzando estándares elevados de eficacia, eficiencia y efectividad



HOSPITAL DEPARTAMENTAL MARIO CORREA RENGIFO E.S.E.	
PROCESO	UNIDAD FUNCIONAL DEL TALENTO HUMANO
SUBPROCESO	TALENTO HUMANO
PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	

en la prestación del servicio, al igual que propiciando un excelente clima laboral y brindando condiciones de vida laboral que favorezca el desarrollo integral de los funcionarios.

ALINEACIÓN DEL PLAN CON LOS OBJETIVOS SECTORIALES

La ejecución del Plan permitirá:

- A. Ser una de las Entidades del Sector Salud que cuente con una Estrategia de Talento Humano implementada, a través de la ejecución y aplicación de los lineamientos establecidos en el Plan Estratégico de Talento Humano.
- B. Ser una de las Entidades del Sector Salud con modelo de evaluación orientado al cumplimiento de los objetivos y metas institucionales, que conduzca al mejoramiento continuo del Recurso Humano de la entidad.

LOGROS ESPERADOS PARA LA ACTUAL VIGENCIA

Fortalecer el mejoramiento continuo de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida de los servidores públicos del Hospital Departamental Mario Correa Rengifo, con el fin de contar con un equipo humano competente, comprometido y motivado para el logro de la Misión y Visión institucional.

8. INDICADORES

NOMBRE DEL INDICADOR	FORUMULA
Capacitación	total, actividades ejecutadas / total actividades ofrecidas
Bienestar	total, actividades ejecutadas / Total actividades ofrecidas
Inducción General	total, de inducciones generales realizadas / No. Funcionarios que ingresan en el periodo
Inducción Especifica	total, de inducciones especificas realizadas / No. De funcionarios que ingresaron

9. RECURSOS

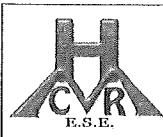
Capacitación rubro administrativo 21202020090101 por valor de \$12.500.000.00

Capacitación rubro operativo 245020900101 por valor de \$12.500.000.00

Bienestar rubro administrativo 2120202007010202 por valor de \$30.370.972.00

Bienestar rubro operativo 24502070010102 por valor de \$49.597.945.00

10. CRONOGRAMA



HOSPITAL DEPARTAMENTAL MARIO CORREA RENGIFO E.S.E.

PROCESO UNIDAD FUNCIONAL DEL TALENTO HUMANO

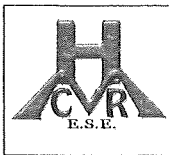
SUBPROCESO TALENTO HUMANO

PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

Jefe De Talento Humano


ALEJANDRA NAVARRETE S.

Jefe Oficina Asesora de Planeación



HOSPITAL DEPARTAMENTAL MARIO CORREA RENGIFO E.S.E.	
PROCESO	UNIDAD FUNCIONAL DEL TALENTO HUMANO
SUBPROCESO	TALENTO HUMANO
PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO	

CRONOGRAMA PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO												
ACTIVIDADES	I TRIMESTRE			II TRIMESTRE			III TRIMESTRE			IV TRIMESTRE		
	E	F	M	A	M	J	JL	A	S	O	N	D
EJECUCION PLAN DE BIENESTAR SOCIAL, INCENTIVOS Y ESTIMULOS												
EJECUCION PLAN DE CAPACITACION												
EJECUCION PLAN DE VACANTE												
EJECUCIÓN PLAN DE TRABAJO ANUAL EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO												

11. ANEXOS

Anexo 1. GCAL-F-012-05 Formato de acta de reunión

12. BIBLIOGRAFIA

Figura N° 1 y 2. Fuente Función Publica

Figura N° 3 Subsistemas de la Gestión del Recursos Humanos. Adaptado de Serlavós, R. tomado de: (Longo, 2002 pág. 15)

13. CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA	MODIFICACIONES O CAMBIOS
1	Enero 2022	Creación del documento
02	Enero 2023	Ajuste al documento, actualización de cronograma
03	Enero 2024	Ajuste al documento, se incluye Política Institucional, modifica los Recursos.

14. ELABORO, REVISO Y APROBÓ

Elaborado por: OSCAR FERNANDO SALAZAR OCHOA	Revisado por: DIEGO ANDRES INFANTE CRUZ Jefe de Calidad	Aprobado por: LUZ YAMILETH GARZÓN Gerente General
---	--	--