



RESOLUCION No.223-2024
(16 de junio del 2024)

“Por medio de la cual se adopta la política de Gestión del Talento Humano de 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,

CONSIDERANDO:

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 1083 de 2015, que adopta la Norma Técnica de Calidad en la Gestión Pública (NTCGP 1000:2009), tiene como objetivo establecer un marco normativo para la mejora continua de la gestión pública en las entidades estatales.

Que la ley 87 de 1993, establece un marco normativo que proporciona las directrices necesarias para la implementación y operación de sistemas de control interno en las entidades públicas. Asegurando así, que cumplan con sus objetivos y funciones de manera efectiva y con el uso óptimo de los recursos.

Que la presente Política tiene como objetivo fortalecer la gestión del talento humano. Permitirá un seguimiento integral a la gestión y desempeño en diversos procesos, tales como selección, inducción, reinducción, capacitación, evaluación de desempeño y salud ocupacional, entre otros.

Que en mérito de lo expuesto,

RESUELVE

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

La Política de Gestión del Talento humano en la ESE Hospital Departamental Mario Correa Rengifo, establece los lineamientos bajo los cuales se orientará el Talento



RESOLUCION No.223-2024
(16 de junio del 2024)

“Por medio de la cual se adopta la política de Gestión del Talento Humano de la Empresa Social del Estado Hospital Departamental Mario Correa Rengifo”

Humano y donde se consideran los procesos de selección, inducción, reinducción, 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: JUSTIFICACIÓN: El Hospital Departamental Mario Correa Rengifo adopta la Política de Gestión de Talento Humano de acuerdo con lo establecido en el Decreto 1499 de 2017 y los lineamientos del manual operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión. La gestión del talento humano es un factor clave en los procesos de la organización y se encarga del activo más valioso de la entidad. Esta política busca orientar el desarrollo de actividades con la mayor eficiencia posible, con el objetivo de obtener los mejores resultados en su gestión. Para ello, se apoyará en una capacitación constante y diversas estrategias que promuevan siempre la generación de valor público.

ARTICULO TERCERO: 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 reinducción 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



RESOLUCION No.223-2024
(16 de junio del 2024)

“Por medio de la cual se adopta la política de Gestión del Talento Humano de la Empresa Social del Estado Hospital Departamental Mario Correa Rengifo”

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:

Claro, aquí tienes una versión mejorada del texto:

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

Brindar a los servidores públicos de la E.S.E Hospital Departamental Mario Correa Rengifo un ambiente de trabajo que promueva el desarrollo del potencial personal, la identidad, la participación y las actitudes favorables, mediante acciones que mantengan la motivación del personal. Esto fortalecerá la cultura de servicio público, el compromiso institucional y mejorará la calidad de vida laboral de todos los funcionarios del hospital.

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

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

ARTICULO CUARTO: ALCANCE: La Política de Gestión del Talento Humano 2024-2028, junto con sus anexos, abarca a todos los funcionarios que trabajan en el Hospital Departamental Mario Correa Rengifo.

ARTICULO QUINTO: DIRECTRICES MIPG: Las directrices de esta política se encuentran enmarcadas en el Manual Operativo Sistema de Gestión - Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, Política de Gestión del Talento Humano, cuyo propósito es permitir que las entidades cuenten con talento humano integral, idóneo, comprometido y transparente, que contribuya a cumplir con la misión institucional y los fines del Estado, para lograr su propio desarrollo personal y laboral.

Para dar cumplimiento al Plan de Gestión del Talento Humano, el Hospital debe desarrollar cinco etapas de la siguiente manera:



RESOLUCION No.223-2024
(16 de junio del 2024)

“Por medio de la cual se adopta la política de Gestión del Talento Humano de la Empresa Social del Estado Hospital Departamental Mario Correa Rengifo”

1. Disponer de información:

ETAPAS	ACCIONES	PRODUCTOS ESPERADOS
Disponer de Información	Marco normativo, objetivo, misión, entorno, metas estratégicas, proyectos, entre otros. Esta información se obtiene en desarrollo de la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación.	Plataforma estratégica actualizada y alineada con la razón de ser de la entidad.
	Caracterización de los servidores: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros	Base de datos de talento humano caracterizada con información relevante del personal vinculado a la entidad.
	Caracterización de los empleos: planta de personal, perfiles de los empleos, funciones, naturaleza de los empleos, vacantes, entre otros	Base de datos de los empleos
	Cualquier información adicional que conduzca a la caracterización precisa de las necesidades, intereses, y expectativas de los servidores y que permita identificar posibles requerimientos de capacitación, de bienestar, de seguridad y salud en el trabajo, entre otros.	Plan Institucional de Capacitación PIC. Plan de bienestar. Programas de seguridad y salud en el trabajo.

2. Diagnosticar la Gestión Estratégica del Talento Humano logrando establecer las fortalezas y las debilidades, para así determinar los temas de intervención con el objetivo de elaborar un plan de intervención.

ETAPAS	ACCIONES	PRODUCTOS ESPERADOS
Diagnosticar la Gestión Estratégica del Talento Humano	Diligenciar la herramienta denominada Matriz GTH con el fin de identificar fortalezas y aspectos a mejorar.	Cronograma anual de aplicación de autodiagnóstico.

3. Elaborar el Plan Estratégico del Talento Humano. De acuerdo a los requerimientos realizados a cada uno de los líderes con los cuales se conformarán los diferentes planes de la vigencia, se deberá estructurar el plan de acción y desarrollar el cronograma de todas las actividades a realizar durante la respectiva vigencia.

4. Implementar las acciones para la Gestión Estratégica del Talento Humano GETH. En esta etapa se deben implementar las acciones previamente diseñadas, las cuales deben permitir establecer un modelo GETH.



RESOLUCION No.223-2024
(16 de junio del 2024)

“Por medio de la cual se adopta la política de Gestión del Talento Humano de la Empresa Social del Estado Hospital Departamental Mario Correa Rengifo”

ETAPAS	ACCIONES	PRODUCTOS ESPERADOS
Ingreso	Se deben implementar acciones que fortalezcan el cumplimiento del principio del mérito, garantizando la provisión oportuna y eficaz de los empleos de la entidad con el personal idóneo, independientemente de su tipo de vinculación.	Cronograma anual de aplicación de autodiagnóstico.
Desarrollo	Se definirán acciones relacionadas con la capacitación, el bienestar, los incentivos, la seguridad y salud en el trabajo, y en general todas aquellas que apunten al mejoramiento de la productividad y la satisfacción del servidor público con su trabajo y con la entidad	Elaborar plan de capacitación PIC, Plan de bienestar e incentivos, Planes de seguridad y salud en el trabajo.
Retiro	Desarrollar un programa de preparación para el retiro del servicio o de readaptación laboral del talento humano desvinculado. La organización debe garantizar que el conocimiento adquirido por el servidor que se retira permanezca en la entidad, teniendo en cuenta lo definido en la dimensión de Gestión del Conocimiento e Innovación	Crear procedimiento de desvinculación de personal de la entidad.

ARTICULO SEXTO: RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR: El Plan Estratégica del Talento Humano incluirá las Rutas de Creación de Valor, como una herramienta conceptual y metodológica que permita priorizar las acciones previstas y estas son:

Ruta de la Felicidad: Múltiples investigaciones evidencian que cuando el servidor es feliz en el trabajo tiende a ser más productivo, pues el bienestar que experimenta por contar con un entorno físico adecuado, con equilibrio entre el trabajo y su vida personal, con incentivos y con la posibilidad de innovar se refleja en la calidad y eficiencia. Sin embargo, no siempre los jefes y las entidades son conscientes de la importancia de propiciar las condiciones para que el servidor público se sienta satisfecho. Por esto es necesario que desde lo institucional se genere conciencia sobre la importancia de la satisfacción de los servidores. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: seguridad y salud en el trabajo, clima organizacional, bienestar, promoción y prevención de la salud, Programa “Entorno laboral saludable”, teletrabajo, ambiente físico, incentivos, horarios flexibles, inducción y reinducción, mejoramiento individual.

Ruta del Crecimiento: Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: capacitación, gerencia pública, desarrollo de competencias gerenciales, trabajo en equipo, integridad, clima laboral, inducción y reinducción, valores, cultura organizacional, estilo de dirección, comunicación e integración.

Ruta del Servicio: El cambio cultural debe ser objetivo permanente en las entidades públicas, enfocado en el desarrollo y bienestar de los servidores de



RESOLUCION No.223-2024
(16 de junio del 2024)

“Por medio de la cual se adopta la política de Gestión del Talento Humano de la Empresa Social del Estado Hospital Departamental Mario Correa Rengifo”

manera que paulatinamente se avance hacia la generación de convicciones y la creación de mecanismos innovadores que permitan la satisfacción de los ciudadanos. La cultura, además de centrarse en valores y en la orientación a resultados, debe incluir como eje el bienestar de los servidores para garantizar que el compromiso, la motivación y el desarrollo estén permanentemente presentes. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: capacitación, bienestar, incentivos, inducción y reinducción, cultura organizacional, evaluación de desempeño, cambio cultural, e integridad.

Ruta de la Calidad: La satisfacción del ciudadano con los servicios prestados por el Estado está determinada por la calidad de los productos y servicios que se le ofrecen. Esto inevitablemente está atado a que en la Gestión Estratégica del Talento Humano se hagan revisiones periódicas y objetivas del desempeño institucional y de las personas. De allí la importancia de la gestión del rendimiento, enmarcada en el contexto general de la GETH. Lograr la calidad y buscar que las personas siempre hagan las cosas bien implica trabajar en la gestión del rendimiento enfocada en los valores y en la retroalimentación constante y permanente en todas las vías de comunicación dentro y fuera de la entidad.

Ruta del análisis de datos: Un aspecto de gran relevancia para una GETH es el análisis de información actualizada, acerca del talento humano, pues permite, tomar decisiones basadas en datos y diseñar estrategias que permitan impactar su desarrollo, crecimiento y bienestar, obteniendo desarrollo de competencias, motivación y compromiso. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: planta de personal, caracterización del talento humano, plan de vacantes, ley de cuotas, identificación de necesidades, SIGEP.

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

- Constitución Política de Colombia art 1 Colombia es un Estado social de derecho, organizado en forma de República unitaria, descentralizada, con autonomía de sus entidades territoriales, democrática, participativa y



RESOLUCION No.223-2024
(16 de junio del 2024)

“Por medio de la cual se adopta la política de Gestión del Talento Humano de la Empresa Social del Estado Hospital Departamental Mario Correa Rengifo”

pluralista, fundada en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general.

- Ley 190 de 1995 “Por la cual se dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la Administración Pública y se fijan disposiciones con el fin de erradicar la corrupción administrativa.”
- Ley 489 de 1998 “Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones.”
- Ley 909 de 2004 “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.”
- Ley 1164 de 2007 “por la cual se dictan disposiciones en materia del talento humano en salud.”
- Ley 1221 de 2008 “Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.”
- Ley 1960 de 2019 “Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.”
- Decreto 1295 de 1994 “Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.”
- Decreto 1567 de 1998 “Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.”
- 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.”
- Decreto 903 del 13 de mayo de 2014 “Por el cual se dictan disposiciones en relación con el sistema único de acreditación 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.”
- 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.”

ARTICULO NOVENO: 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



RESOLUCION No.223-2024
(16 de junio del 2024)

“Por medio de la cual se adopta la política de Gestión del Talento Humano de la Empresa Social del Estado Hospital Departamental Mario Correa Rengifo”

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 World Wide Web (WWW) y que puede ser accedida mediante un navegador web.
- **Selección:** consecución de recurso humano para el 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.



RESOLUCION No.223-2024
(16 de junio del 2024)

“Por medio de la cual se adopta la política de Gestión del Talento Humano de la Empresa Social del Estado Hospital Departamental Mario Correa Rengifo”

- **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 retenir 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 DECIMO: 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 DECIMO PRIMERO: 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.



RESOLUCION No.223-2024
(16 de junio del 2024)

“Por medio de la cual se adopta la política de Gestión del Talento Humano de 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.

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 DECIMO PRIMERO: 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



RESOLUCION No.223-2024
(16 de junio del 2024)

“Por medio de la cual se adopta la política de Gestión del Talento Humano de la Empresa Social del Estado Hospital Departamental Mario Correa Rengifo”

	Trabajo en Equipo
COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL	Trabajo en Equipo Actitud de Servicio

ARTICULO DECIMO SEGUNDO: 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 conduzcan al gerenciamiento efectivo de los procesos para obtener ventajas competitivas • Apoyamos y exaltamos el ejercicio del liderazgo que garantiza la efectividad y productividad de la gestión institucional.



RESOLUCION No.223-2024
(16 de junio del 2024)

“Por medio de la cual se adopta la política de Gestión del Talento Humano de la Empresa Social del Estado Hospital Departamental Mario Correa Rengifo”

	<ul style="list-style-type: none"> • 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 TERCERO: Integración con otras políticas y con la planeación estratégica del Hospital Departamental Mario Correa Rengifo E.S.E.

La política de Gestión del Talento Humano se alinea con la Visión institucional, la cual establece que, para el año 2028, seremos una institución acreditada y reconocida en la región por el uso de herramientas tecnológicas, nuestra capacidad resolutive y nuestros procesos amigables con el medio ambiente.

ARTICULO DECIMO CUARTO: Participación del usuario y su familia en la Política de Gestión del 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 QUINTO: Recursos para la Implementación de la Política de Gestión 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 SEXTO: Indicadores de la Política

NOMBRE DEL INDICADOR	TIPO DE INDICADOR	PARA QUE SIRVE EL INDICADOR	FORMULA
Evaluación de desempeño	Eficacia	Para medir los niveles de cumplimiento de desempeño	Número de personas evaluadas / total de personas programadas para evaluar X 100



"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.223-2024
(16 de junio del 2024)

"Por medio de la cual se adopta la política de Gestión del Talento Humano de la Empresa Social del Estado Hospital Departamental Mario Correa Rengifo"

Cumplimiento del programa de capacitación	Eficacia	Sirve para medir el número de capacitaciones internas y externas que reciben los colaboradores del Hospital	Número de capacitaciones ejecutadas / total de capacitaciones programas X 100
Eficacia de inducción y reintroducción	Eficacia	Evaluar proceso de inducción y Reinducción al personal	Número de personas que aprueban la evaluación de inducción y/o Reinducción / No. De personas evaluadas X 100
Clima organizacional	Eficacia	Percepción de trabajo en equipo	Número de colaboradores con percepción favorable frente al clima organizacional referente a trabajo en equipo / número de colaboradores encuestados
Clima laboral	Efectividad	Percepción de los colaboradores frente a la empresa	Porcentaje calificación obtenida en la evaluación del clima laboral

ARTICULO DECIMO SEPTIMO: Documentos de Referencia, Plan de Capacitación, Plan de Bienestar, Plan Estratégico de Talento Humano, Plan de Previsión del Personal y Plan de 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 antecedan.

COMUNIQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Santiago de Cali, Valle del Cauca, a los dieciséis (16) días del mes de junio del del año veinte veinticuatro (2024).


JUAN CARLOS CORRALES BARONA
Gerente

Proyecto y elaboro: Oscar Fernando Salazar Ochoa - Unidad Funcional Talento Humano
Reviso y aprobó: Rubén Sánchez Castro – Asesor Jurídico Externo

