



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

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 2026



CONTENIDO

1. POLÍTICA INSTITUCIONAL.....	3
2. OBJETIVO	5
3. ALCANCE	6
4. NORMATIVA.....	6
5. DEFINICIONES.....	7
6. RIESGOS.....	8
7. CONTENIDO.....	8
8. INDICADORES	18
9. RECURSOS.....	18
10. CRONOGRAMA.....	18
11. ANEXOS	18
12. BIBLIOGRAFIA.....	18
13. CONTROL DE CAMBIOS.....	18
14. ELABORO, REVISÓ Y APROBÓ	19

**1. POLÍTICA INSTITUCIONAL**

Mediante Resolución No. 005-2025 del 9 de enero de 2025, el Hospital Departamental Mario Correa Rengifo ordena adoptar la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, cuyo objetivo 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 a jornadas de reintroducción, 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 y propiciar espacios físicos adecuados en las áreas de trabajo con el fin de que los funcionarios se desempeñen bajo condiciones dignas

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 está enfocado en el Modelo integrado de planeación y gestión (MIPG), alineado a los objetivos institucionales que son 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 alinear las capacidades del personal con los objetivos institucionales para mejorar la calidad de la atención y la salud de la población, enfocándose en el desarrollo de competencias, el bienestar integral, la seguridad laboral, la retención del talento, y la creación de un ambiente de trabajo saludable y motivador, mediante la gestión de procesos como selección, capacitación, bienestar y evaluación, para lograr una organización eficiente y humana.

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. RESEÑA HISTORICA

El Hospital Departamental Mario Correa Rengifo, es una institución de Nivel II de complejidad, de carácter público Departamental, fundado el 21 de Junio de 1972 mediante el decreto 0901 de 1972 en el barrio Mario Correa de la Comuna 18, abriendo sus puertas inicialmente como centro de atención para patologías de vías respiratorias, especialmente tuberculosis, posteriormente de manera progresiva se da la apertura de nuevos servicios asistenciales, fortaleciendo su recurso humano y tecnológico, para satisfacer la demanda creciente, especialmente en servicios como urgencias, cirugía y hospitalización.

En los años 80 el hospital genera una expansión y se construyen nuevas áreas administrativas y algunas asistenciales para la atención de pacientes en Urgencias, Pediatría y Pensionados,

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

constituyéndose en pieza clave y protagónica de la red de prestadores de servicios de salud de Cali y el Valle del Cauca.

En cumplimiento de la ley de Seguridad Social en Salud, las directivas de la entidad tomaron la decisión de reorganizar y modernizar cada uno de los servicios asistenciales y de apoyo administrativo, con el fin de convertir la entidad, en una Institución Prestadora de Servicios (IPS) fundamentado en los principios de calidad y eficiencia.

En el año de 1995 se convierte en Empresa Social del Estado descentralizada a través del Decreto 1808 del 7 de noviembre de 1995, logrando con ello autonomía administrativa y patrimonio un proprio.

El Hospital Departamental Mario Correa Rengifo (HDMCR) E.S.E., se encuentra ubicado en la zona urbana de la ciudad de Santiago de Cali, limitando con los corregimientos de la Buitrera, Pance (zona rural) y con la ladera sur occidental de la ciudad de Cali (zona urbana), teniendo, así como área de influencia 1, 3, 9, 17, 18, 19, 20 y corregimientos aledaños como la Buitrera y Pance y demás que colindan con el occidente de Cali.

3. DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO

COMPONENTE ESTRATÉGICO

El Hospital Departamental Mario Correa Rengifo E.S.E. con orgullo cuenta con una historia de 53 años, donde la eficiencia, la calidad, la equidad y el compromiso de quienes laboran en la Institución han sido sus pilares.

MISIÓN

Somos una institución de segundo nivel de atención que presta servicios de mediana complejidad y algunas en complementariedad de alta complejidad; que mediante la metodología del mejoramiento continuo tiene como objetivo prestar servicios de salud con un talento humano competitivo y comprometido que uso adecuado de los recursos financieros, tecnológicos y ambientales

VISIÓN

En el 2028 seremos una institución acreditada, reconocida en la región por el uso de herramientas tecnológicas, capacidad resolutiva y procesos amigables con el medio ambiente.

PRINCIPIOS INSTITUCIONALES

- **La EFICIENCIA**, definida como la mejor utilización de los recursos, técnico, materiales, humanos y financieros con el fin de mejorar las condiciones de salud de la población atendida.
- **La CALIDAD**, relacionada con la atención efectiva, oportuna, personalizada, humanizada, continua, de acuerdo con estándares aceptados sobre procedimientos técnicos-científicos y administrativos, mediante la utilización de la tecnología apropiada, de acuerdo con los requerimientos de los servicios de salud que ofrecen y de las normas vigentes sobre la materia.
- **La EQUIDAD**, entendida como la atención a los usuarios en la medida en que lo determinen sus necesidades particulares de salud, las disposiciones que rigen la

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

seguridad social en salud y los recursos institucionales, sin que medien otros criterios que condicionen la atención o discriminen la población.

- **El COMPROMISO SOCIAL**, obligación ética de profesionales y sistemas sanitarios de responder a las necesidades de la población, promoviendo el bienestar, la equidad y el acceso a servicios de calidad, yendo más allá de lo clínico para abordar determinantes sociales, ambientales y comunitarios, asegurando un enfoque integral y centrado en el paciente para mejorar la vida de todos, especialmente los más vulnerables.

VALORES INSTITUCIONALES

Los valores son aplicables y ejecutables por nuestros funcionarios, con el fin de conseguir un valor agregado a nuestro ejercicio del día a día y que este se vea reflejado tanto en el reconocimiento de usuarios y terceros que interactúan con nuestra institución.

Los valores institucionales están consagrados en el código de conducta y buen gobierno y el código de integridad y estos son:

- **Honestidad**: Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud y siempre favoreciendo el interés general.
- **Respeto**: Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.
- **Compromiso**: Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas buscando siempre mejorar su bienestar.
- **Diligencia**: Cumplo con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del estado.
- **Justicia**: Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.
- **Liderazgo**: Estoy comprometido en el desarrollo de mi potencial, oriento mis esfuerzos en la consecución de los objetivos organizacionales a través de la innovación, competitividad, motivación y conocimiento, generando valor agregado al bienestar y calidad de vida de todos nuestros usuarios y compañeros de trabajo.

4. OBJETIVO

Alinear la gestión del personal con los objetivos institucionales, para mejorar la calidad de la atención, el desempeño de los servidores y la creación de valor público, mediante el desarrollo de competencias, el fomento del bienestar, la retención del talento humano y un entorno laboral saludable, asegurando la disponibilidad de personal calificado para cumplir la misión de salud

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.

5. 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.

6. 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 1978	Por el cual se fijan las reglas generales para la aplicación de las normas sobre prestaciones sociales de los empleados públicos y trabajadores oficiales del sector nacional.	Toda
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 1771 de 1994	Por el cual se reglamenta parcialmente el Decreto 1295 de 1994	SGSST
Decreto Ley 1567 del 5 de agosto de 1998	Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el 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.	Certificado de bono pensional



Normatividad	Tema	Proceso relacionado con la norma
	CALCULOS ACTUARIALES	
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 de 2017	Modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015	Talento Humano
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

7. 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 organizacionales 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.

FUNCIONARIO PUBLICOS: 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.

8. 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.

9. CONTENIDO

9.1 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.



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

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

va a controlar lo ejecutado; con qué indicadores se medirán los resultados; qué acciones correctivas se tuvieron que tomar, entre otros.



9.2 COMPROMISOS DE ACCIÓN INSTITUCIONAL

Planear el talento humano requerido en cada servicio conforme a las necesidades de Hospital Departamental Mario Correa Rengifo E.S.E.

Realizar una selección de personal acorde con las necesidades del Hospital y con cumplimiento del perfil.

Implementar en la entidad procesos meritocráticos para vincular los servidores en los cargos provisionales.

Contar con un proceso de entrenamiento “inducción específica” en el puesto de trabajo.

Establecer los cargos suficientes para cumplir con los planes y proyectos a través de empresas dedicadas a cubrir personal.

Impulsar la participación del talento humano en la identificación de necesidades y soluciones para mejorar diferentes aspectos de la gestión institucional.

Incorporar actividades relacionadas con el tema de incentivos, estímulos y bienestar social en la entidad.

Incorporar actividades relacionadas la desvinculación asistida del talento humano en la entidad.

Realizar diagnósticos relacionados con la cultura organizacional de la entidad.

Medir la percepción de los servidores de la entidad frente a la comunicación interna a través de las evaluaciones de clima organizacional.

Implementar los planes anuales de talento humano como son: plan estratégico de talento humano, plan de previsión del talento humano, plan bienestar e incentivos, plan de capacitaciones y el plan de vacantes.

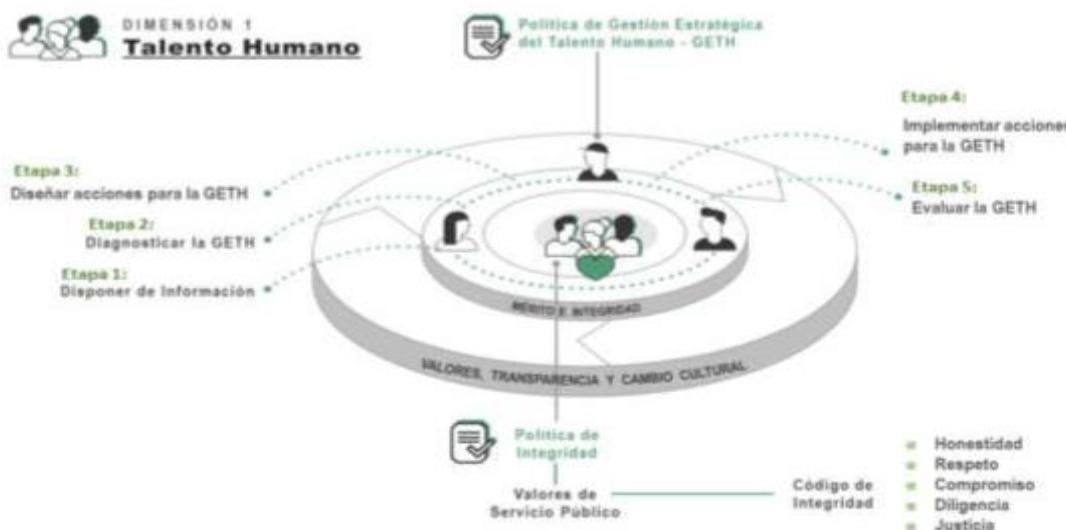
10 PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2026

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 procedural 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.
- **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

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

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.
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.

10. RESPONSABILIDADES

De la aplicación de este documento es responsable la Gerencia, la Subdirección Científica, la Subdirección Administrativa y Financiera, los líderes de la diferentes Unidades Funcionales del Hospital o coordinadores de procesos.

11. CLASIFICACIÓN DE LOS EMPLEADOS DEL HOSPITAL MARIO CORREA RENGIRO

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	5	1	1	0	0	7
Comisión	0	0	0	0	0	0
Periodo Fijo	2	0	4	0	0	6
Encargatura (Carrera)	0	0	4	1	0	5
Provisionales	0	0	32	2	96	130
Carrera	0	0	1	0	14	15
Trabajador Oficial	0	0	0	0	0	0
Vacantes	0	0	32	2	38	72
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	7
Comisión	0
Periodo fijo	6
Encargatura (Carrera)	5
Provisional	130
Carrera	15
Trabajador oficial	0
Vacantes	72
Vacantes Provisionales	5
TOTAL	240

12. SUFICIENCIA DEL TALENTO HUMANO

El Hospital Departamental Mario Correa Rengifo ESE, es una institución de Nivel II de complejidad, que cuenta con un recurso humano como son: auxiliares de enfermería, auxiliares de farmacia, auxiliares de laboratorio, enfermeras, médicos, bacteriólogos, instrumentadores, fisioterapeutas, odontólogo, psicólogos y médicos especialistas personal que debe cumplir con los perfiles establecidos en el manual de funciones y competencias, por esta razón se requiere muchas ocasiones contratar con una empresa externa el suministro del personal que participe en la ejecución de los diferentes proceso que se desarrollan en el Hospital, logrando con ello dar respuesta oportuna a los usuarios que frecuenta la entidad.

13. PLAN DE CAPACITACIÓN

Para la vigencia 2026 la ejecución del Plan Institucional de Capacitación tiene como objetivo Elevar 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

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

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 Plan Institucional de Capacitación de funcionarios 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 de las necesidades de capacitación surgidas durante la vigencia 2025.

Durante la vigencia 2025 El Hospital Departamental Mario Correa Rengifo el Talento Humano del hospital presento irregularidades en cuanto al cumplimiento por parte del personal asistencial de la Resolución 3100 en lo que respecta a los cursos que obligan al personal adelantar cada dos años, estos cursos son dictados por diferentes entidades educativas avaladas por el ministerio de educación.

Cada uno de los cursos exigidos por la Resolución 3100 por medio del cual se define los procedimientos y condiciones de inscripción de los prestadores de servicios de salud y de habilitación de los servicios de salud y se adopta el manual de inscripción de prestadores y habilitación de servicios de salud; estableciendo dentro de su normativa una obligatoriedad para todo el personal asistencial de realizar y actualizar cada dos años los siguientes cursos: Humanización

CURSOS RESOLUCIÓN 3100	Medicos	Enfermeras	Auxiliares	Fisioterapeuta	Bacteriologos	Instrumentadores	Rayos X	APH	Nutricionista
Humanización	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Seguridad del Paciente	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Soporte Vital Avanzado	x	x		x					
Soporte Vital Basico			x					x	
Curso Violencia Sexual	x	x	x	x	x	x	x	x	x
Ataque Quimico		x	x					x	
Laboratorio POCT Coordinador					x				
POCT toma de muestras Auxiliar			x						
Curso UCI	x	x	x	x					x
Gestión del Duelo	x								
Donación de Organos	x								
Manejo del Dolor	x								

Con la información recopilada a través de la Resolución 3100, se realiza una priorización y definición de cada uno de los temas, teniendo en cuenta diferentes criterios. Se establece un cronograma para su ejecución.



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

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, provisionales y terceros involucrados.

Las capacitaciones que hacen parte del PICF del 2026, serán llevadas a cabo a través de personal interno y terceros, otras capacitaciones serán adelantadas por instituciones públicas y privadas.

INDUCCIÓN GENERAL Y ESPECIFICA

El Hospital Departamental Mario Correa Rengifo realiza a través de la oficina de talento humano la inducción general a los nuevos funcionarios proporcionándoles una visión completa del Hospital (cultura, misión, valores, estructura, políticas) el entorno general, asegurando que comprendan su contexto laboral y se sientan parte del equipo desde el primer día, lo cual es clave para su adaptación y futura productividad, esta inducción será a través de varias diapositivas que se les comparten a cada uno de los aspirantes que cumplen con el requisito para ingresar ya sea de planta o a través de la Agremiación Sindical, una vez revisada cada una de las de las diapositivas compartidas deberá ingresar al Link "<https://docs.google.com/forms/d/1DJSZv9j5u6NUFrj1YjIZRs8-b22VuU-W1fQEm7D-05uk/edit>" el cual 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 y se ampliara la inducción general por parte del área de Psicología en los temas más relevantes.

La inducción específica se deberá desarrollar en un tiempo mínimo de dos (2) meses, y deberá de realizarse al inicio en todo lo concerniente a su puesto de trabajo y actividades, esta actividad estará a cargo del jefe del proceso o quien esta designe. Durante el lapso que dure la inducción específica, el encargado realizara pruebas de conocimiento y actitudinales para definir la continuidad o no del aspirante en el cargo al cual aplico.

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 2026 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.

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.



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

14. GESTIÓN CLINICA SEGURA

El Hospital Departamental Mario Correa Rengifo E.S.E., a través de la Resolución 324 del 23 de agosto de 2023, establece la política de seguridad del paciente en la cual propende por la consolidación de un entorno seguro para los pacientes, en donde el riesgo de ocurrencia de un evento adverso sea minimizado a partir del proceso de atención, de la implementación de barreras de seguridad eficientes y de la consolidación de una cultura institucional proactiva de prevención, implementando gestión del riesgo, prácticas seguras, reporte de incidentes, contribuyendo así al aprendizaje organizacional y construyendo una alianza con los diferentes actores institucionales, paciente y su familia.

OBJETIVO GENERAL

Establecer un plan de trabajo para promover, gestionar e implementar prácticas seguras de la atención en salud; para apoyar la Política de Seguridad del Paciente del Hospital departamental Mario Correa Rengifo, estableciendo los mecanismos para responder con eficacia y de forma proactiva a los problemas de seguridad de los pacientes, reducir riesgos y errores con el fin de que exista mejora continua.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Disminuir el riesgo en la atención en salud brindada a los pacientes.
- Prevenir la ocurrencia de eventos adversos en los procesos de atención en salud mediante el despliegue de metodologías científicamente probadas y la adopción de herramientas prácticas que mejoren las barreras de seguridad y establezcan un entorno seguro de la atención en salud.
- Coordinar los diferentes actores del sistema hacia mejoras en la calidad de la atención, que se evidencien en la obtención de resultados tangibles y medibles.
- Educar a los pacientes y sus familias en el conocimiento y abordaje de los factores que pueden potencialmente incidir en mejorar la seguridad de los procesos de atención de que son sujetos.
- Difundir en todos los clientes internos y externos los principios de la política de seguridad del paciente.
- Articular y coordinar con los principios, los objetivos y las estrategias de la seguridad del paciente a los diferentes organismos de vigilancia y control del sistema

15. SISTEMA DE GESTIÓN 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.

16. BIENESTAR SOCIAL Y ESTIMULOS

Diseñar, ejecutar y promover iniciativas y estrategias de bienestar laboral para los trabajadores del Hospital que contribuyan a mantener un equilibrio entre su vida personal, familiar y laboral, fomentando su productividad social, gracias a la motivación y al reconocimiento por su buen desempeño, promoviendo la identidad y la vocación por el buen servicio público a través de espacios y actividades de esparcimiento, integración y formación, con el fin de aumentar su productividad, la motivación y el crecimiento en el desarrollo profesional y personal.

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, el hospital a través de la oficina de talento humano junto con la gerencia desarrollara un Plan de Bienestar Social y Estímulos el cual tiene como objetivo:

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 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, 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 del análisis de 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 Futbol Gimnasia
COMPONENTE	Actividades propuestas por los funcionarios
Servicio Social	Reunión de fin de año entrega de informe Día de secretaria – 26 de abril Día de la mujer- 8 de marzo Día de la Familia- a discrecionalidad del trabajador



	Dia del Servidor- 27 de junio Día de la Enfermera- 12 de mayo Día del Auxiliar de Enfermería- 14 de julio Día de los niños- 26 de abril Cumpleaños Institucional- 21 de junio Día del médico- 3 de diciembre Día del Bacteriólogo- 28 de abril Día del Fisioterapeuta- 5 de diciembre Día del Contador- 1 de marzo Día del Abogado- 22 de junio Día del Arquitecto- 19 de octubre Día del Ingeniero Industrial- 17 de mayo Día de Sistema de Gestión y Seguridad- 28 de julio
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.

17. FORTALECIMIENTO DE LA INNOVACIÓN

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.



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

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 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.

18. DOCENCIA SERVICIOS

El Hospital Departamental Mario Correa Rengifo cuenta con un procedimiento para establecer los parámetros y requisitos de la relación docencia servicio, de tal manera que se garantice su alineación con el direccionamiento estratégico del Hospital Departamental Mario Correa Rengifo E.S.E y fortalezca la política y programa de seguridad del paciente.

1.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Determinar los procesos para la planeación, formalización, implementación, seguimiento y evaluación y análisis de costo beneficio de las relaciones convenio docencia servicio
- ✓ Definir los procesos para identificar y responder a las necesidades y evaluar la efectividad de información relacionada con docencia servicio que convenga disponer para los usuarios y sus familias
- ✓ Establecer los criterios de autoevaluación de la relación docencia servicio con las instituciones formadoras de talento humano, con el fin de llevar a cabo un proceso de retroalimentación y mejoramiento continuo en el marco de la normatividad legal vigente.
- ✓ Evaluar en los actores de práctica del Hospital Departamental Mario Correa Rengifo el cumplimiento de los objetivos educacionales de las instituciones formadoras del talento humano en salud con el objetivo de realizar retroalimentación y mejora continua del convenio docencia servicio.



19. 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 Específica	total, de inducciones específicas realizadas / No. De funcionarios que ingresaron

20. RECURSOS

Capacitación rubro administrativo 21202020090101 por valor de \$10.000.000,00

Capacitación rubro operativo 245020900101 por valor de \$10.000.000,00

Bienestar rubro administrativo 2120202007010202 por valor de \$10.152.131,00

Bienestar rubro operativo 24502070010102 por valor de \$28.425.968,00

21. CRONOGRAMA

NOMBRE DEL PROGRAMA, PROYECTO O PLAN DE TRABAJO: FECHA DE ELABORACIÓN:			PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO ene-25													
Nº	ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	PROCESO RESPONSABLE	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	OBSERVACIONES
1	Ejecución plan de bienestar, incentivos y estímulos	Ejecutar conforme al cronograma establecido en el plan de bienestar	Gestión de talento humano	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	
2	Ejecución plan de capacitación	Ejecutar conforme al cronograma establecido en el plan de capacitaciones	Gestión de talento humano		x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	
3	Ejecución plan de vacante	Ejecutar conforme al cronograma establecido en el plan de vacante	Gestión de talento humano			x						x				
4	Ejecución plan de trabajo en seguridad y salud en el trabajo	Ejecutar conforme al cronograma establecido en el plan de SST	Gestión de talento humano	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	
TOTAL ACTIVIDADES PLANEADAS				2	3	0	3	4	0	3	3	3	4	3	3	
TOTAL ACTIVIDADES REALIZADAS				0	0%	0	0%	0	0%	0	0	0	0	0	0	
% DE CUMPLIMIENTO MENSUAL				0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	
TOTAL ACTIVIDADES PLANEADAS EN LA VIGENCIA												37				
TOTAL ACTIVIDADES REALIZADAS EN LA VIGENCIA												0				
% DE CUMPLIMIENTO ACUMULADO												0,0%				
P: Marcar con una x la fecha en que se planea la actividad				R: Marcar con una x la fecha en que se realizó la actividad												
REVISADO Y APROBADO EN COMITÉ DE:																
FECHA DE COMITÉ:																

22. ANEXOS

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

23. BIBLIOGRAFIA

Figura N° 1 y 2. Fuente Función Pública

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

24. CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA	MODIFICACIONES O CAMBIOS
1	Enero 2022	Creación del documento
02	Enero 2023	Ajuste al documento, actualización de cronograma

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

PROCESO UNIDAD FUNCIONAL DEL TALENTO HUMANO

SUBPROCESO TALENTO HUMANO

PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

03	Enero 2024	Ajuste al documento, se incluye Política Institucional, modifica los Recursos.
04	Enero 2025	Ajuste al documento en cuanto a la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano
05	Enero 2026	Ajuste al documento en cuanto a la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano

25. ELABORO, REVISÓ Y APROBÓ

Elaborado por:  OSCAR FERNANDO SALAZAR OCHOA Jefe De Talento Humano	Revisado por: ESTEFANIA ARCILA ESTEFANIA ARCILA VARGAS Jefe de Calidad  ALEJANDRA NAVARRETE S. Jefe Oficina Asesora de Planeación	Aprobado por:  JUAN CARLOS CORRALES BARONA Gerente General
---	--	--