



HOSPITAL DEPARTAMENTAL
MARIO CORREA RENGIFO
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
Nit No. 890.399.047-8

PLAN ESTRATEGICO Y DE PREVISIÓN

GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

2019 - 2024

JULIO DE 2019



"Nuestro compromiso es con
su bienestar y la vida"

INTRODUCCIÓN

La planeación estratégica es un proceso que tiene como objetivo fijar el curso concreto de acción que ha de seguirse, en el desarrollo de los planes, programas y proyectos relacionados con la Gestión de Talento humano del Hospital Departamental Mario Correa Rengifo.

La ley 909 de 2004, establece además como funciones específicas de la gestión de personal la elaboración de planes estratégicos de recursos humanos, con el fin de disponer de una herramienta que permita fijar las acciones que han de seguirse en el desarrollo de los diferentes planes, programas y proyectos relacionados con la gestión del Talento Humano.

El presente Plan Estratégico está integrado por elementos ya conocidos: visión, misión, objetivos estratégicos, iniciativas y planes de acción, que influyen en el logro del propósito misional de la entidad.

El Plan Estratégico de Talento Humano, tiene carácter indicativo y desarrolla el Plan Estratégico Institucional, en lo relacionado con el ciclo de vida del servidor público, desde las políticas de gestión y desempeño del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

Con la planeación del talento humano se busca cubrir las necesidades cualitativas y cuantitativas de personal en las dependencias de la entidad, permite definir las acciones para hacer frente a los procesos de Ingreso, permanencia y retiro.

Así mismo es importante generar conciencia entre todas las dependencias, que el área de Talento humano es una unidad que desarrolla actividades en pro de hacer agradable la permanencia del servidor en el Hospital. Por lo tanto, las labores de seguimiento y evaluación de los funcionarios están en cabeza del jefe inmediato, generando empatía entre jefe inmediato y subalterno permitiendo además una buena relación laboral, logrando generar motivación en el trabajo, reconocimiento de la labor desarrollada y en cultivar principios y valores de la organización.

La gestión del talento humano parte del proceso de planeación de recursos humanos, a través del cual se identifican y cubren las necesidades cualitativas y cuantitativas de personal, se organiza la información en la materia, y se definen las acciones a realizar para el desarrollo de los tres procesos que configuran dicha gestión:

- 1. Ingreso:** comprende los procesos de vinculación e inducción.
- 2. Permanencia:** en el que se inscriben los procesos de capacitación, evaluación del desempeño, Bienestar, Estímulos, Plan de vacantes y previsión de empleos,



"Nuestro compromiso es con
su bienestar y la vida"

entre otras.

HOSPITAL DEPARTAMENTAL
MARIO CORREA RENGIFO
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
Nit No. 890.399.047-8

3. Retiro: situación generada por retiro del servicio o por pensión de los servidores públicos.

En este contexto, las actividades constitutivas de los planes de acción en materia de talento humano se circunscribirían a los procesos de ingreso, permanencia y retiro de los servidores públicos del Hospital Departamental Mario Correa Rengifo.

GENERALIDADES

El Decreto 1499 de 2017 actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) del que trata el Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, y estableció que el nuevo Sistema de Gestión, debe integrar los anteriores sistemas de Gestión de Calidad y de Desarrollo Administrativo, con el Sistema de Control Interno e hizo extensiva su implementación diferencial a las entidades territoriales

MIPG es un marco de referencia diseñado para que la entidad ejecute y haga seguimiento a su gestión para el beneficio del usuario. Facilita el fortalecimiento del talento humano dado que fomenta el desarrollo de una cultura organizacional sólida, agiliza las operaciones entre otros.

Es así que la principal dimensión que contempla MIPG es el Talento Humano y de hecho, se identifica como el corazón del modelo, pues son finalmente los servidores públicos los que lideran, planifican, ejecutan y evalúan todas las políticas públicas.

La Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano proporciona orientaciones con respecto a la política de Gestión Estratégica de Talento Humano en la entidad, desde un enfoque sistémico, basado en procesos. Se describe el ciclo de calidad (Planear, Hacer, Verificar, Actuar – PHVA) del talento humano, para luego profundizar en la planeación del proceso y en el ciclo de vida del servidor público en la Entidad.

1. MARCO LEGAL

A continuación, mediante 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:



"Nuestro compromiso es con su bienestar y la vida"

HOSPITAL DEPARTAMENTAL

MARIO CORREA RENGIFO

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO

Nit No. 890.399.047-8

Normatividad	Tema	Proceso relacionado con la norma
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
Ley 1295 de 1994	por la cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales	SGSST
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar
Ley 734 de 2002	Código Disciplinario Único	Talento Humano
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
Decreto 2929 de 2005	Reglamenta el decreto 775 de 2005. Se establecen los principios básicos de capacitación y el cumplimiento de los deberes de capacitación.	Talento Humano
Ley 1010 del 23 de enero de 2006	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



"Nuestro compromiso es con su bienestar y la vida"

HOSPITAL DEPARTAMENTAL
MARIO CORREA RENGIFO
 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
 Nit No. 890.399.047-8

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	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 1 de julio de 2021 la entrada en vigencia 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

2. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano del Hospital Departamental Mario Correa Rengifo inicia con la detección de necesidades de los componentes de Bienestar, capacitación, SGSST, incentivos, provisión y plan de vacantes y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en el mismo. Por consiguiente, aplica a la población de la entidad (servidores públicos de carrera,



"Nuestro compromiso es con
su bienestar y la vida"

HOSPITAL DEPARTAMENTAL
MARIO CORREA RENGIFO

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO

Nit No. 890.399.047-8

de planta temporal, provisionales y terceros involucrados), de acuerdo con la normatividad establecida.

3. OBJETIVO GENERAL

Desarrollar y evaluar la Gestión del Talento Humano en aras de contribuir al mejoramiento de sus competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida

4. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

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

- Ejecutar el plan estratégico del talento humano aprobado, con el fin de fortalecer las competencias de los funcionarios del Hospital Departamental Mario Correa Rengifo.
- Desarrollar el Plan de Bienestar 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.
- Disponer de una herramienta que permita determinar las acciones que han de seguirse en el desarrollo de los planes, programas y proyectos relacionados con la Gestión del talento humano
- Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores en el puesto de trabajo, a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación y Formación.
- Administrar la nómina y seguridad social de los servidores de la entidad.
- Coordinar la evaluación del desempeño laboral y Calificación de servicios de los servidores del Hospital.
- Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los servidores de la Entidad, así como las requerimientos de los ex servidores del Hospital.

5. MARCO CONCEPTUAL DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

La Planeación Estratégica del Recurso Humano o Modelo Integrado de Gestión



"Nuestro compromiso es con su bienestar y la vida"

Estrategia del Recurso Humano, es un sistema integrado de gestión, cuya finalidad básica o razón de ser es la adecuación de las personas a la estrategia institucional (Longo, 2002. pág. 13.). El éxito de la Planeación Estratégica del Recurso Humano, se da en la medida en que se articula con el Direccionamiento Estratégico de la Entidad (misión, visión, objetivos institucionales, planes, programas y proyectos). Por consiguiente dicho modelo consta de lo siguiente:



Figura N° 1. Modelo Integrado de Gestión Estratégica del Recurso Humano adaptado de Serlavós, tomado de: (Longo, 2002 pág. 11)

6. SUBSISTEMA DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Dando cumplimiento con la planeación estratégica del Talento Humano, uno de los componentes centrales es la Gestión del Recurso Humano se desarrolla, a través de los siguientes subsistemas:



1 Figura N° 2. Subsistemas de la Gestión del Recursos Humanos. Adaptado de Serlavós, R. tomado de: (Longo, 2002 pág. 15)



"Nuestro compromiso es con
su bienestar y la vida"

7. PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2019 – 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.
- **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 estrategia comparte con el modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG una visión del talento humano como uno de los ejes principales dentro de la gestión en las entidades públicas, lo concibe como el gran factor crítico de éxito para una buena gestión que logre resultados, como el activo más importante con



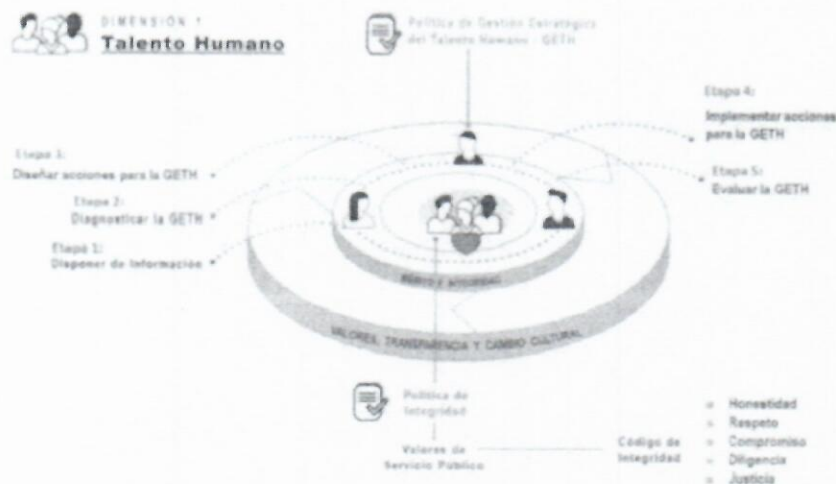
"Nuestro compromiso es con su bienestar y la vida"

HOSPITAL DEPARTAMENTAL
MARIO CORREA RENGIFO

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO

Nit No. 890.399.047-8

el que cuentan las organizaciones para resolver las necesidades y problemas de los ciudadanos, esto explica que el tema de talento humano ocupe el centro del MIPG



Ahora bien, 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.



"Nuestro compromiso es con
su bienestar y la vida"

HOSPITAL DEPARTAMENTAL
MARIO CORREA RENGIFO
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
Nit No. 890.399.047-8

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 realizara 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 cuanta en su planta de personal con:

	NIVEL DIRECTIVO	NIVEL ASESOR	NIVEL PROFESIONAL	NIVEL TECNICO	NIVEL ASISTENCIAL	TOTAL
Libre Nombramiento	4	1	1	0	0	6
Comision	0	0	0	0	0	0
Periodo fijo	2	0	6	0	0	8
Encargatura	0	0	5	1	0	6
Provisional	0	0	31	4	69	104
Carrera	0	0	11	0	25	36
Trabajador oficial	0	0	0	0	3	3
Vacantes	1	0	5	0	3	9
Vacantes Provisionales	0	0	1	0	6	7
Total Planta Ppal	7	1	60	5	106	172
Planta Temporal	0	0	14	0	50	64
Vacantes temporal	0	0	5	0	3	8
Total Planta Temporal	0	0	19	0	53	72
GRAN TOTAL	0	0	79	5	159	244



"Nuestro compromiso es con
su bienestar y la vida"

HOSPITAL DEPARTAMENTAL
MARIO CORREA RENGIFO

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO

Nit No. 890.399.047-8

Con base en lo anterior la Empresa social del Estado Hospital Departamental Mario Correa Rengifo está conformada por un total de 253 funcionarios así:

RESUMEN:	
Libre Nombramiento	6
Comisión	0
Periodo fijo	8
Encargatura	6
Provisional	104
Carrera	36
Trabajador oficial	3
Vacantes	9
Vacantes Provisionales	7
TOTAL PLANTA PPAL	172
Planta Temporal	64
Vacantes temporal	8
TOTAL PLANTA PPAL	72
GRAN TOTAL	244

Es de acuerdo a todo lo anterior que la entidad elabora el Plan Institucional de Capacitación y Formación, que tiene como objetivo general: "Fortalecer los conocimientos y habilidades del talento humano al servicio del Hospital Departamental Mario Correa Rengifo, contribuyendo al mejoramiento de las competencias individuales y grupales, la calidad de vida, así como al cumplimiento de la misión y visión de la Entidad.

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



"Nuestro compromiso es con
su bienestar y la vida"

HOSPITAL DEPARTAMENTAL
MARIO CORREA RENGIFO

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO

Nit No. 890.399.047-8

cual es producto de la recopilación de la información obtenida a través de las encuestas 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 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 - PICF, los servidores públicos con derechos de carrera administrativa, los de libre nombramiento y remoción, los provisionales y terceros involucrados.

Las capacitaciones que hacen parte del PICF del 2019 al 2024, un grupo serán contratadas, otro grupo serán gestionadas con entidades públicas, y un tercer grupo serán impartidas por funcionarios.

Se iniciará la implementación de cursos virtuales a través de la plataforma de la Entidad.

En cuanto a 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 presencial, de acuerdo con el cronograma definido en el PICF.

La inducción específica debe desarrollarse en un tiempo mínimo de cuatro (4) horas, y debe realizarse al inicio de su labor a cargo del jefe inmediato, debiendo dejar constancia de dicha inducción, mediante el formato ASFT04 y Lista de Asistencia.

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

La Re-inducción Institucional está dirigida a actualizar a los servidores en relación con los cambios en políticas económica, social y ambiental y a reorientar su integración a la cultura organizacional. Se realizará a todos los funcionarios del



"Nuestro compromiso es con
su bienestar y la vida"

HOSPITAL DEPARTAMENTAL
MARIO CORREA RENGIFO
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
Nit No. 890.399.047-8

Hospital Departamental Mario Correa Rengifo.

Para la vigencia 2019 la ejecución del Plan Institucional de Capacitación, cuenta con capacitaciones los cuales 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".

La evaluación del PICF se realizará utilizando indicadores de eficiencia, eficacia y efectividad. 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.

El PIC 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.

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.

Proporcionar áreas de trabajo seguras para el desarrollo de las actividades propias del Hospital Departamental Mario Correa Rengifo, 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.



*"Nuestro compromiso es con
su bienestar y la vida"*

HOSPITAL DEPARTAMENTAL
MARIO CORREA RENGIFO
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
Nit No. 890.399.047-8

Estructurar una acción conjunta, 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.
- Fortalecer los estándares de seguridad para evitar el incremento de accidentes de trabajo por la realización de actividades deportivas, a través de la implementación de acciones preventivas y/o correctivas.
- 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.
- 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.



"Nuestro compromiso es con
su bienestar y la vida"

HOSPITAL DEPARTAMENTAL
MARIO CORREA RENGIFO

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO

Nit No. 890.399.047-8

Para el logro de la estrategia anterior, se adopta el Plan de Bienestar Social y Estímulos, que tiene como objetivo general:

Hacer del Plan de Bienestar e Incentivos una 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:

- A. Implementar actividades de bienestar orientadas hacia el desarrollo de las competencias comportamentales
- B. Realizar actividades de bienestar que le apunten a los intereses de los funcionarios y al mejoramiento de la calidad de vida de los mismos
- C. Aportar en el mejoramiento del clima y la cultura organizacional

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	Actividad propuestas por los funcionarios
Servicio Social	Celebración de festividades Despedida de fin de año Día de secretaria Día de la mujer Día de la Familia Día de la Madre Día del Padre Día de la Enfermera y Auxiliar Día de los niños Amor y amistad Cumpleaños Institucional Día del medico



"Nuestro compromiso es con
su bienestar y la vida"

HOSPITAL DEPARTAMENTAL
MARIO CORREA RENGIFO

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO

Nit No. 890.399.047-8

COMPONENTE	Actividad propuesta por los trabajadores
Incentivos	Concursos internos Becas

El Programa de Bienestar Social e incentivos incluye procesos y actividades orientados a propiciar condiciones de vida labores 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.

8. 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.

9. 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.

10. 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.



"Nuestro compromiso es con
su bienestar y la vida"

HOSPITAL DEPARTAMENTAL
MARIO CORREA RENGIFO

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO

Nit No. 890.399.047-8

11. 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.

Juan Carlos Martínez Gutiérrez
Gerente

Proyectó y elaboró: Oscar Fernando Salazar
Jefe unidad funcional de talento humano