



"Nuestro compromiso es con  
su bienestar y la vida"

GERE-1.0-37-286-2019

HOSPITAL DEPARTAMENTAL  
**MARIO CORREA RENGIFO**

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO

Nit No. 890.399.047-8

**RESOLUCIÓN No. 286**  
**(27 de Junio de 2019)**

**"POR MEDIO DEL CUAL SE ACTUALIZA LA POLITICA DE TALENTO HUMANO"**

El Gerente del Hospital Departamental Mario Correa Rengifo E.S.E., en uso de sus facultades constitucionales, legales, estatutarias y

**CONSIDERANDO**

*Que 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.*

*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.*

*Que 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*



RESOLUCIÓN No. 286  
(27 de Junio de 2019)

**"POR MEDIO DEL CUAL SE ACTUALIZA LA POLITICA DE TALENTO HUMANO"**

*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.*

*Que, conforme a lo anterior,*

## RESUELVE

### Artículo 1. Objeto

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.

### Artículo 2. Ambito de aplicación

La Política del 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"

**GERE-1.0-37-286-2019**

HOSPITAL DEPARTAMENTAL

**MARIO CORREA RENGIFO**

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO

Nit No. 890.399.047-8

**RESOLUCIÓN No. 286  
(27 de Junio de 2019)**

**"POR MEDIO DEL CUAL SE ACTUALIZA LA POLITICA DE TALENTO HUMANO"**

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

**Artículo 3. Nivel de cumplimiento**

Todas las personas cubiertas por el alcance y aplicabilidad se espera que se adhieran en un 100% a la política. Las políticas de serán objeto de evaluación aplicando mecanismos de mejoramiento continuo que involucren participación, compromiso, cooperación, adaptación e inversión. La Política de talento humano de la administración del Hospital Departamental Mario Correa Rengifo E.S.E., será de obligatorio cumplimiento para todos los servidores públicos de planta, contratistas, practicantes, proveedores y terceros. La política abarca clientes internos que son las dependencias que componen la estructura de la administración.

La presente política será de obligatorio cumplimiento y en su totalidad con los manuales, procedimientos e instructivos que se establezcan como parte de la gestión presupuestal y eficiencia del gasto público

**Artículo 4. Responsables:**

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

ELABORÓ.	REVISÓ.	APROBÓ
Oscar Fernando Salazar Ochoa Talento humano	Angela María Villalba Villegas Abogada	Juan Carlos Martínez Gutiérrez Gerente General.

**JUAN CARLOS MARTINEZ GUTIERREZ**  
Gerente

Dado en Santiago de Cali, a los 27 días del mes de junio de 2019

### NOTIFIQUESE, COMUNIQUESE Y CUMPLASE

Artículo 5. Vigencia. La presente resolución rige a partir de su expedición

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

“POR MEDIO DEL CUAL SE ACTUALIZA LA POLITICA DE TALENTO HUMANO”

RESOLUCIÓN No. 286  
(27 de Junio de 2019)

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

GERE-1.0-37-286-2019

“Nuestro compromiso es con  
su bienestar y la vida”

