



E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL MARIO CORREA RENGIFO

PROCESO

GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

SUBPROCESO

PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

PLAN ESTRATÉGICO 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 2022

	E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL MARIO CORREA RENGIFO	
	PROCESO	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO
	SUBPROCESO	
PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO		

CONTENIDO

1.	POLÍTICA INSTITUCIONAL.....	3
2.	OBJETIVO	4
3.	ALCANCE	5
4.	NORMATIVA.....	5
5.	DEFINICIONES	7
6.	CONTENIDO	8
6.1.	MARCO CONCEPTUAL DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO.....	8
6.2.	SUBSISTEMA DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.....	8
6.3.	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2020 – 2024....	9
6.4.	CLASIFICACIÓN DE LOS EMPLEADOS DEL HOSPITAL MARIO CORREA RENGIFO	11
6.5.	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN	12
6.6.	MONITOREO Y SEGUIMIENTO DEL SIGEP.....	18
6.7.	DIRECTRICES DE LA ALTA DIRECCIÓN.....	18
6.8.	LA MANERA EN QUE EL PLAN APORTA AL CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS INSTITUCIONALES, LA MISIÓN Y LA VISIÓN.....	18
6.9.	ALINEACIÓN DEL PLAN CON LOS OBJETIVOS SECTORIALES	18
6.10.	LOGROS ESPERADOS PARA LA ACTUAL VIGENCIA	19
7.	INDICADORES	19
8.	RECURSOS.....	19
9.	CRONOGRAMA.....	20
10.	ANEXOS	21
11.	BIBLIOGRAFIA	21
12.	CONTROL DE REGISTROS.....	21
13.	ELABORO, REVISO Y APROBÓ	21

	E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL MARIO CORREA RENGIFO	
	PROCESO	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO
	SUBPROCESO	
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	

1. POLÍTICA INSTITUCIONAL

Mediante Resolución No. 639-2018 del 17 de octubre del 2018 el Hospital Departamental Mario Correa Rengifo ordena adoptar la Política de Talento Humano de la Empresa Social del Estado Hospital Departamental Mario Correa Rengifo, cuyo objetivo es promover la selección, retención y desarrollo de los servidores, a través de estrategias, programas, acciones y procesos que incrementen el nivel de competencias funcionales y comportamentales, que mejoren su bienestar y calidad de vida, y que garanticen condiciones seguras y de salud en su entorno laboral.

Sus objetivos específicos son lograr un equipo de trabajo fortalecido en competencias funcionales y comportamentales, actualizar sus conocimientos, consolidar sus habilidades y destrezas, a través de procesos continuos de capacitación y planes de desarrollo individual, con el propósito de elevar los niveles de eficiencia y eficacia de la administración.

Brindar a los servidores públicos de la ESE Hospital Departamental Mario Correa Rengifo un ambiente de trabajo que promueva el desarrollo del potencial personal, la identidad, la participación, las actitudes favorables, a través de acciones que mantengan la motivación del personal, con el fin de fortalecer la cultura de servicio público, el compromiso institucional, y el mejoramiento de la calidad de vida laboral de todos los funcionarios del hospital.

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 a cabo sus funciones.

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

	E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL MARIO CORREA RENGIFO	
	PROCESO	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO
	SUBPROCESO	
PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO		

2. OBJETIVO

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

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:

- 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.
- Fomentar el aprendizaje e innovación con el propósito fundamental de 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.
- Realizar el monitoreo y seguimiento al **Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP)**, para garantizar la actualización de la información por parte del personal de planta.
- 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 los requerimientos de los ex servidores del Hospital.

	E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL MARIO CORREA RENGIFO	
	PROCESO	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO
	SUBPROCESO	
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	

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

4. NORMATIVA

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

NORMATIVIDAD	TEMA	PROCESO RELACIONADO CON LA NORMA
Decreto Ley 1042 de 1978	Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos de los ministerios, departamentos administrativos, superintendencias, establecimientos públicos y unidades administrativas especiales del orden nacional, se fijan las escalas de remuneración correspondientes a dichos empleos y se dictan otras disposiciones.	Toda
Decreto 1045 de 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 1295 de 1994	por la cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.	SGSST
Decreto Ley 1567 del 5 de agosto de 1998, modificado por el Decreto Ley 894 de	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar



E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL MARIO CORREA RENGIFO

PROCESO

GESTIÓN DE TALENTO HUMANO

SUBPROCESO

PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

2017		
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
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	Por medio de la cual se expide el código	Talento Humano

	E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL MARIO CORREA RENGIFO	
	PROCESO	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO
	SUBPROCESO	
PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO		

enero de 2019	<p>general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario.</p> <p>NOTA: la ley 1955 en su artículo 140°. Prórroga código general disciplinario hasta el 29 de marzo de 2022 la entrada en vigencia de la Ley 1952 de 2019.</p>	
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 024 de noviembre de 2015	Por el cual se actualiza el reglamento interno de trabajo del Hospital Departamental Mario Correa Rengifo.	Talento Humano

5. DEFINICIONES

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: 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.

Gestión del talento humano: Chavenato, Idalberto (2009) la define "el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluido reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño". Y Eslava Arnao, Edgar (2004) afirma que "es un enfoque estratégico de dirección cuyo objetivo es obtener la máxima creación de valor

	E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL MARIO CORREA RENGIFO	
	PROCESO	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO
	SUBPROCESO	
PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO		

para la organización, a través de un conjunto de acciones dirigidas a disponer en todo momento del nivel de conocimientos, capacidades y habilidades en la obtención de resultados necesarios para ser competitivos en el enfoque actual y futuro”

6. CONTENIDO

6.1. MARCO CONCEPTUAL DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

La Planeación Estratégica del Recurso Humano o Modelo Integrado de Gestión Estratégica 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 1. Modelo Integrado de Gestión Estratégica del Recurso Humano adaptado de Serlavós, tomado de: (Longo, 2002 pág. 11)

6.2. 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:

COPYRIGHT

	E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL MARIO CORREA RENGIFO	
	PROCESO	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO
	SUBPROCESO	
PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO		

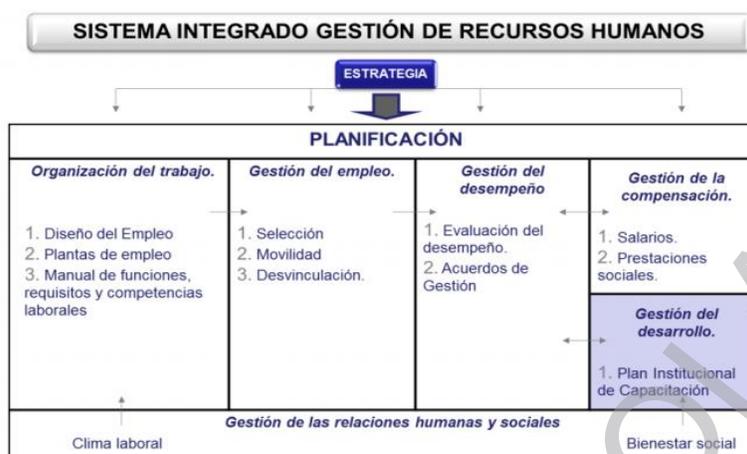


Figura 2. Subsistemas de la Gestión del Recursos Humanos. Adaptado de Serlavós, R. tomado de: (Longo, 2002 pág. 15)

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

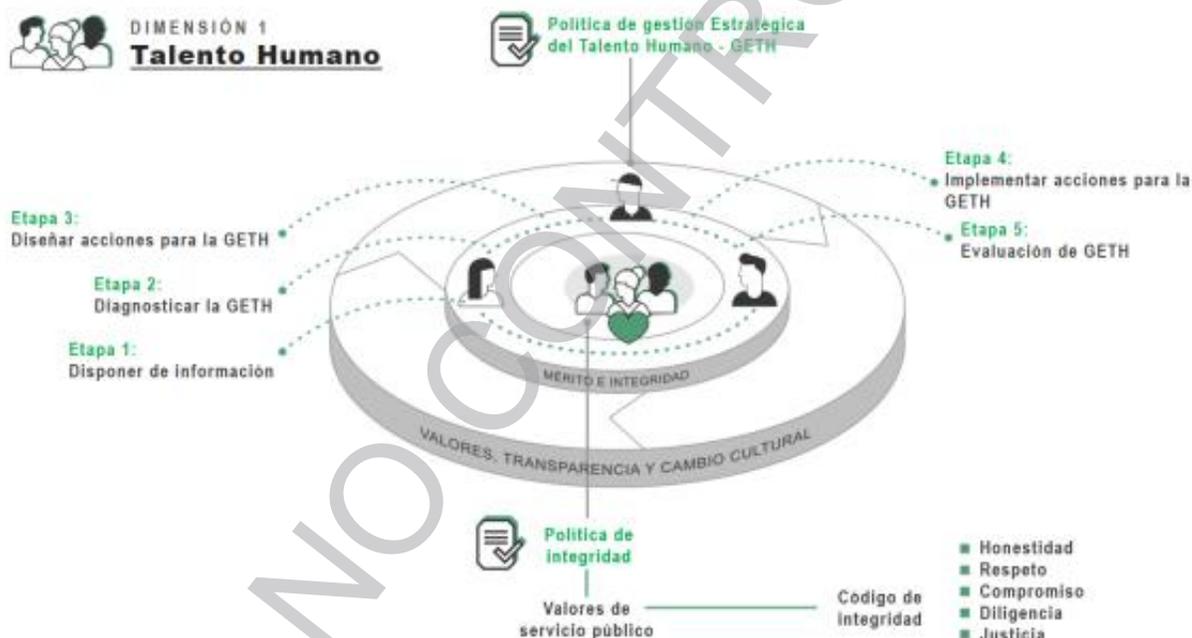
La gestión estratégica del talento humano en el Hospital Departamental Mario Correa Rengifo se basa en los siguientes principios fundamentales, teniendo en cuenta lo planteado en el MIPG:

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

	E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL MARIO CORREA RENGIFO	
	PROCESO	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO
	SUBPROCESO	
PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO		

- **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 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.

	E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL MARIO CORREA RENGIFO	
	PROCESO	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO
	SUBPROCESO	
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	

- 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.

6.4. CLASIFICACIÓN DE LOS EMPLEADOS DEL HOSPITAL MARIO CORREA RENGIFO

Según el Decreto 785 de 2005, “*Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004.*”, establece en su artículo tercero los niveles de los empleos según la naturaleza de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades territoriales se clasifican en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial.

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

	Nivel Directivo	Nivel asesor	Nivel Profesional	Nivel Técnico	Nivel asistencial	Total
Libre Nombramiento	3	1	1	0	0	5
Comisión	0	0	0	0	0	0
Periodo Fijo	1	0	6	0	0	7
Encargatura (Carrera)	1	0	5	1	0	7
Provisionales	0	0	42	4	115	161
Carrera	0	0	8	0	20	28
Trabajador Oficial	0	0	0	0	2	2
Vacantes	2	0	9	0	10	21
Vacantes Provisionales	0	0	2	0	5	7
Total Planta Ppal	7	1	73	5	152	238

	E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL MARIO CORREA RENGIFO	
	PROCESO	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO
	SUBPROCESO	
PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO		

Con base en lo anterior la Empresa social del Estado Hospital Departamental Mario Correa Rengifo está conformada por un total de 238 funcionarios así:

RESUMEN	
Libre Nombramiento	5
Comisión	0
Periodo fijo	7
Encargatura (Carrera)	7
Provisional	161
Carrera	28
Trabajador oficial	2
Vacantes	21
Vacantes Provisionales	7
TOTAL	238

6.5. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN

Es de acuerdo con 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 cual es producto de la recopilación de la información obtenida a través del formato de

	E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL MARIO CORREA RENGIFO	
	PROCESO	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO
	SUBPROCESO	
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	

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 2020 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 virtual a través de la plataforma establecida en la entidad 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 a cabo 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 Hospital Departamental Mario Correa Rengifo.

	E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL MARIO CORREA RENGIFO	
	PROCESO	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO
	SUBPROCESO	
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	

Para la vigencia 2022 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.

	E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL MARIO CORREA RENGIFO	
	PROCESO	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO
	SUBPROCESO	
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	

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.

	E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL MARIO CORREA RENGIFO	
	PROCESO	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO
	SUBPROCESO	
PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO		

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 estos
- 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	Actividades propuestas por los funcionarios
	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
COMPONENTE	Actividad propuesta por los trabajadores
Incentivos	Concursos internos

	E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL MARIO CORREA RENGIFO	
	PROCESO	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO
	SUBPROCESO	
PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO		

	Becas
--	-------

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.

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.

En el mes de junio se hará la divulgación del formato “Mi Propuesta Es...” a través del cual todo el personal del hospital podrá participar y presentar, como su nombre lo indica, propuestas de mejoramiento y/o de innovación.

Se iniciará la biblioteca virtual, donde se guardará todo lo relacionado con la memoria institucional.

Para los primeros días de diciembre se realizará una actividad que tendrá dos componentes:

	E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL MARIO CORREA RENGIFO	
	PROCESO	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO
	SUBPROCESO	
	PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO	

- Primer día: cada proceso o área va a presentar los servicios que presta al resto del personal con el fin que haya un conocimiento interinstitucional del hospital. Se premiará el más creativo.
- Segundo y Tercer día: Habrá una muestra comercial, recogiendo las iniciativas productivas adelantadas en sus casas por los empleados del hospital, donde ellos podrán vender los productos que elaboraron.

6.6. 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 a más tardar los 15 de febrero, 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.

6.7. 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.

6.8. 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.

6.9. ALINEACIÓN DEL PLAN CON LOS OBJETIVOS SECTORIALES

La ejecución del Plan permitirá:

	E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL MARIO CORREA RENGIFO	
	PROCESO	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO
	SUBPROCESO	
PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO		

- 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.

6.10. 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.

7. INDICADORES

NOMBRE DEL INDICADOR	FORUMULA
Cumplimiento a plan institucional de capacitación	(No. De capacitaciones realizadas/No. De capacitaciones programadas) *100
Cumplimiento a plan de bienestar	(No. De actividades realizadas/No. De actividades programadas) *100
Cumplimiento a inducción general	(No. De inducciones generales realizadas/No. Funcionarios que ingresan en el periodo) *100
Cumplimiento a inducción específica	(No. De inducciones específicas realizadas/No. De funcionarios que ingresaron) *100

8. RECURSOS

- Capacitación rubro administrativo 2120202009 por valor de \$25.000.000.00
- Capacitación rubro operativo 2450209 por valor de \$25.000.000.00
- Bienestar rubro administrativo 2120202009 por valor de \$36.000.000.00
- Bienestar rubro operativo 2450209 por valor de \$36.000.000.00

	E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL MARIO CORREA RENGIFO	
	PROCESO	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO
	SUBPROCESO	
PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO		

9. CRONOGRAMA

	HOSPITAL DEPARTAMENTAL MARIO CORREA RENGIFO. EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO												Código: GCAL-F-012-17													
	CRONOGRAMA												Vigencia: Octubre 2020													
													Versión: 4													
NOMBRE DEL PROGRAMA, PROYECTO O PLAN DE TRABAJO:			PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO																							
FECHA DE ELABORACIÓN:			ene-22																							
ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN	PROCESO RESPONSABLE	ENE		FEB		MAR		ABR		MAY		JUN		JUL		AGO		SEP		OCT		NOV		DIC	
			P	R	P	R	P	R	P	R	P	R	P	R	P	R	P	R	P	R	P	R	P	R	P	R
Ejecución plan de bienestar, incentivos y estímulos	Ejecutar conforme al cronograma establecido el plan de bienestar	Gestión de talento humano	x		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x	
Ejecución plan de capacitación	Ejecutar conforme al cronograma establecido el plan de capacitaciones	Gestión de talento humano	x		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x	
Ejecución plan de vacante	Ejecutar conforme al cronograma establecido el plan de vacante	Gestión de talento humano							x										x							
Ejecución plan de trabajo en seguridad y salud en el trabajo	Ejecutar conforme al cronograma establecido el plan de SST	Gestión de talento humano	x		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x		x	
TOTAL ACTIVIDADES PLANEADAS			3		3		3		4		3		3		3		3		4		3		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%	
% 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 realizo la actividad											

	E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL MARIO CORREA RENGIFO	
	PROCESO	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO
	SUBPROCESO	
PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO		

10. ANEXOS

- Cronograma de Bienestar Social
- Cronograma de Capacitaciones
- Cronograma de Ejecución de trabajo de SGSST
- Cronograma plan de vacantes

11. BIBLIOGRAFIA

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

12. CONTROL DE REGISTROS

VERSIÓN	FECHA	MODIFICACIONES O CAMBIOS
1	Enero 2022	Cambio en el formato institucional

13. ELABORO, REVISO Y APROBÓ

Elaborado por: OSCAR FERNANDO SALAZAR OCHOA Jefe De Gestión De Talento Humano	Aprobado por: LUZ YAMILETH GARZÓN Gerente
--	--



10. ANEXOS

- Cronograma de Bienestar Social
- Cronograma de Capacitaciones
- Cronograma de Ejecución de trabajo de SGSST
- Cronograma plan de vacantes

11. BIBLIOGRAFIA

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

12. CONTROL DE REGISTROS

VERSIÓN	FECHA	MODIFICACIONES O CAMBIOS
1	Enero 2022	Cambio en el formato institucional

13. ELABORO, REVISO Y APROBÓ

Elaborado por:  OSCAR FERNANDO SALAZAR OCHOA Jefe De Gestión De Talento Humano	Aprobado por:  LUZ YAMILETH GARZÓN Gerente
---	--