

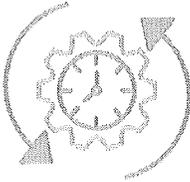
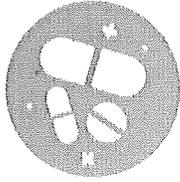
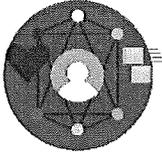
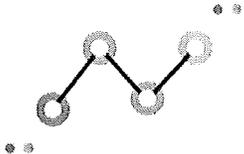


| | |
|--|-------------------------------------|
| E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL MARIO CORREA RENGIFO | |
| PROCESO | UNIDAD FUNCIONAL DEL TALENTO HUMANO |
| SUBPROCESO | TALENTO HUMANO |
| PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO | |

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 2023



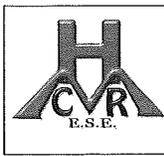
| | |
|--|-------------------------------------|
| E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL MARIO CORREA RENGIFO | |
| PROCESO | UNIDAD FUNCIONAL DEL TALENTO HUMANO |
| SUBPROCESO | TALENTO HUMANO |
| PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO | |

CONTENIDO

| | | |
|-----|--------------------------------|----|
| 1. | POLÍTICA INSTITUCIONAL..... | 2 |
| 2. | OBJETIVO | 3 |
| 3. | ALCANCE..... | 4 |
| 4. | NORMATIVA | 4 |
| 5. | DEFINICIONES | 6 |
| 6. | CONTENIDO | 7 |
| 7. | INDICADORES | 16 |
| 8. | RECURSOS..... | 16 |
| 9. | CRONOGRAMA..... | 16 |
| 10. | BIBLIOGRAFIA | 17 |
| 11. | ELABORO, REVISO Y APROBÓ | 17 |

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, cuyo objetivo es promover la



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

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.

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 de Talento Humano busca determinar las acciones a seguir para el desarrollo de los planes, programas y proyectos que contribuyan a mejorar la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias, generando sentido de pertenencia, motivando un talento humano idóneo, sensible y comprometido con una cultura de servicio humanizado.

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. Brindando a los servidores públicos del Hospital Departamental Mario Correa Rengifo un ambiente de trabajo que promueva el desarrollo del potencial humano, 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.

La gestión del talento se enfoca en fomentar las capacidades, conocimientos, actitudes y valores orientados al cumplimiento de los objetivos estratégicos del Hospital y estableciendo actividades de entrenamiento en el puesto de trabajo, la cual se inicia desde el momento de ingreso a la entidad y está a cargo de cada una de las dependencias, quienes 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 conducta y buen gobierno y demás especificaciones que le permita llevar a cabo sus funciones.

Busca, 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, 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.

2. OBJETIVO

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

Planear, ejecutar y evaluar los procesos orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo del talento humano, buscando elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, y efectividad en la prestación de los servicios al ciudadano.

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.
- 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.
- Contar con un programa de inducción que permita facilitar y fortalecer la integración del colaborador a la cultura organización al, a 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.

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 |
|--------------|------|----------------------------------|
|--------------|------|----------------------------------|



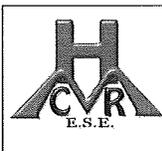
E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL MARIO CORREA RENGIFO

PROCESO UNIDAD FUNCIONAL DEL TALENTO HUMANO

SUBPROCESO TALENTO HUMANO

PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

| | | |
|---|---|--|
| 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 2017 | Crea el Sistema Nacional de Capacitación y 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. 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 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, | Plan Institucional de Capacitación |



E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL MARIO CORREA RENGIFO

PROCESO UNIDAD FUNCIONAL DEL TALENTO HUMANO

SUBPROCESO TALENTO HUMANO

PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

| | | |
|--|--|--|
| | establecida como educación no formal en la ley general de educación | |
| 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 024 de noviembre de 2015 | Por el cual se actualiza el reglamento interno de trabajo del Hospital Departamental Mario Correa Rengifo | 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 |

5. 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.

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

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 organizaciones 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: 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.

6. CONTENIDO

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:

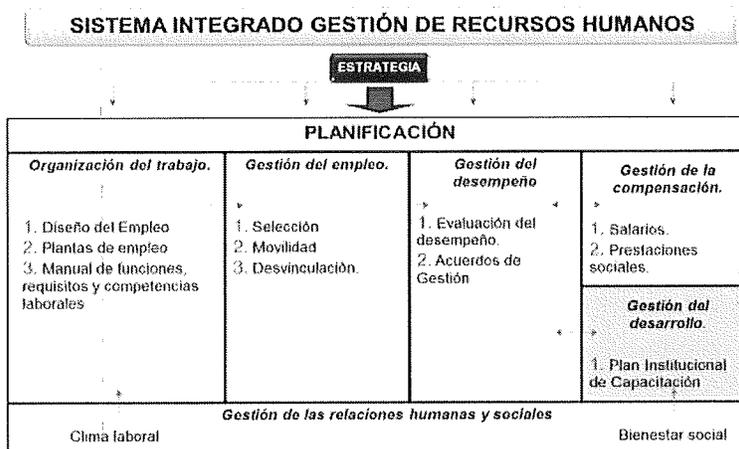


| | | |
|--|---|-------------------------------------|
|  | E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL MARIO CORREA RENGIFO | |
| | PROCESO | UNIDAD FUNCIONAL DEL TALENTO HUMANO |
| | SUBPROCESO | TALENTO HUMANO |
| | PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO | |

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

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:



1 figura No 2. Subsistemas de la Gestión del Recursos Humanos. Adaptado de Serlavós, R. tomado de: (Longo, 2002 pág. 15)

2. 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:

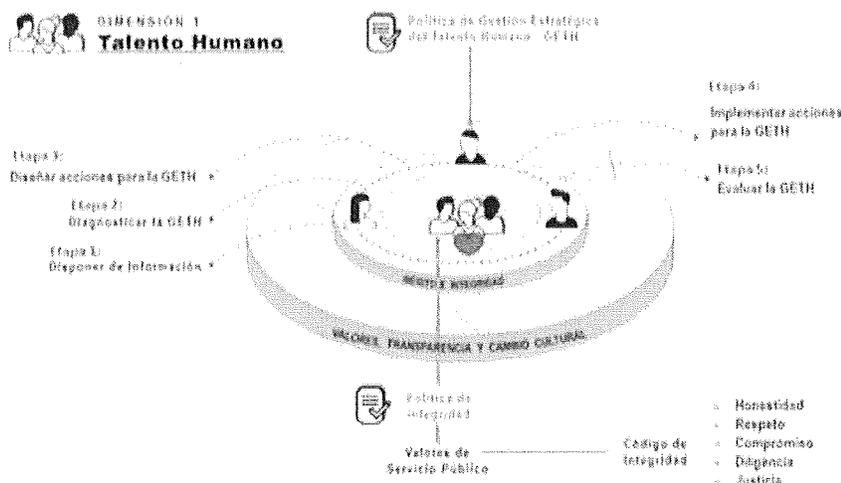
- **Orientación a resultados:** la estrategia apunta hacia el logro de resultados que se evidencien en la creación de valor institucional, en la medida en que los servidores del Hospital perciban que están siendo reconocidos, que tienen posibilidades de desarrollo, que se sienten motivados y que su calidad 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

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

intuiciones o percepciones. Buscar la objetividad es decisivo para el logro de resultados medibles y comparables.

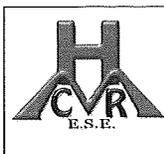
- **Aprendizaje e innovación:** el propósito fundamental de la gestión estratégica del talento humano es lograr el máximo beneficio de las lecciones aprendidas y de la gestión del conocimiento, así como generar el contexto propicio para el surgimiento de ideas innovadoras que fortalezcan el desarrollo 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 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



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 | UNIDAD FUNCIONAL DEL TALENTO HUMANO |
| SUBPROCESO | TALENTO HUMANO |
| PLAN ESTRATEGICO 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.

CLASIFICACIÓN DE LOS EMPLEADOS DEL HOSPITAL MARIO CORREA RENGIFO

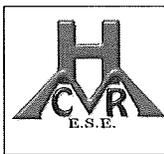
Según el Decreto 785 de 2005, "Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004.", establece en su artículo tercero los niveles de los empleos 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 | 4 | 1 | 1 | 0 | 0 | 6 |
| Comisión | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Periodo Fijo | 2 | 0 | 5 | 0 | 0 | 7 |
| Encargatura (Carrera) | 1 | 0 | 5 | 1 | 0 | 7 |
| Provisionales | 0 | 0 | 38 | 3 | 112 | 153 |
| Carrera | 0 | 0 | 5 | 0 | 19 | 24 |
| Trabajador Oficial | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 |
| Vacantes | 0 | 0 | 19 | 1 | 16 | 36 |
| Vacantes Provisionales | 0 | 0 | 2 | 0 | 4 | 6 |
| 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 | 6 |
| Comisión | 0 |
| Periodo fijo | 7 |



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

| | |
|-------------------------------|------------|
| Encargatura (Carrera) | 7 |
| Provisional | 153 |
| Carrera | 24 |
| Trabajador oficial | 1 |
| Vacantes | 36 |
| Vacantes Provisionales | 6 |
| TOTAL | 240 |

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 TAHU-F-006-65 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 y los provisionales.

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.

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

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 TAHU-F-006-53 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 Código de Conducta 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.

Para la vigencia 2023 la ejecución del Plan Institucional de Capacitación, cuenta con capacitaciones los cuales 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 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.

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

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.

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.
- 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. Para lograr 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.

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

Como objetivos específicos se tienen:

- Implementar actividades de bienestar orientadas hacia el desarrollo de las competencias comportamentales
- Realizar actividades de bienestar que le apunten a los intereses de los funcionarios y al mejoramiento de la calidad de vida de estos
- 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 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 |
| Servicio Social | Reunión 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 |
| 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.

Fortalecer la Innovación

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

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 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.

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

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

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.

7. 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 Especifica | total de inducciones especificas realizadas / No. De funcionarios que ingresaron |

8. RECURSOS

Capacitación rubro administrativo 21202020090401 por valor de \$12.500.000.00

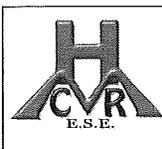
Capacitación rubro operativo 245020900401 por valor de \$12.500.000.00

Bienestar rubro administrativo 21202020090301 por valor de \$18.000.000.00

Bienestar rubro operativo 245020900301 por valor de \$18.000.000.00

9. CRONOGRAMA

| CRONOGRAMA PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO | | | | | | | | | | | | |
|--|-------------|---|---|--------------|---|---|---------------|---|---|--------------|---|---|
| ACTIVIDADES | I TRIMESTRE | | | II TRIMESTRE | | | III TRIMESTRE | | | IV TRIMESTRE | | |
| | E | F | M | A | M | J | JL | A | S | O | N | D |
| EJECUCION PLAN DE BIENESTAR SOCIAL ,INCENTIVOS Y ESTIMULOS | | | | | | | | | | | | |
| EJECUCION PLAN DE CAPACITACION | | | | | | | | | | | | |
| EJECUCION PLAN DE VACANTE | | | | | | | | | | | | |
| EJECUCIÓN PLAN DE TRABAJO ANUAL EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO | | | | | | | | | | | | |

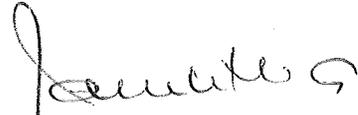


| | |
|--|-------------------------------------|
| E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL MARIO CORREA RENGIFO | |
| PROCESO | UNIDAD FUNCIONAL DEL TALENTO HUMANO |
| SUBPROCESO | TALENTO HUMANO |
| PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO | |

10. BIBLIOGRAFIA

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

11. ELABORO, REVISO Y APROBÓ

| | | |
|--|--|---|
| Elaborado por:  OSCAR FERNANDO SALAZAR OCHOA Jefe De Talento Humano | Revisado por:  Diego Infante Cruz Jefe de Calidad  Alejandra Navarrete S. Jefe Oficina Asesora de Planeación | Aprobado por:  LUZ YAMILETH GARZÓN Gerente General |
|--|--|---|