



SECRETARÍA DE DESARROLLO DE LA SALUD DEL MAGDALENA  
**E.S.E. HOSPITAL SAN CRISTÓBAL DE CIÉNAGA**  
N. I. T. 800.130.625-2

**POLÍTICA INSTITUCIONAL DE TALENTO HUMANO ESE HOSPITAL SAN  
CRISTÓBAL DE CIÉNAGA – MAGDALENA. 2019**





**ÁNGEL FERNÁNDEZ GAMERO**  
GERENTE ESE HOSPITAL SAN CRISTÓBAL DE CIÉNAGA

**ARMANDO FERNÁNDEZ DE CASTRO**  
PROFESIONAL UNIVERSITARIO  
ÁREA TALENTO HUMANO

CIÉNAGA – MAGDALENA

2019

*Recuperando la Confianza*

Calle 5A con Carrera 21 Ciénaga - Magdalena   
Telefax: (5) 410 0747   
E-mail: [gerencia@esehospitalsancristobalcienaga.gov.co](mailto:gerencia@esehospitalsancristobalcienaga.gov.co)   
Website: [www.esehospitalsancristobalcienaga.gov.co](http://www.esehospitalsancristobalcienaga.gov.co) 



SECRETARIA DE DESARROLLO DE LA SALUD DEL MAGDALENA  
**E.S.E. HOSPITAL SAN CRISTÓBAL DE CIÉNAGA**  
N. I. T. 800.130.625-2

## **POLÍTICA DE TALENTO HUMANO:**

La Ese Hospital San Cristóbal de Ciénaga Magdalena, se compromete al desarrollo de las competencias del talento humano, desde los procesos de selección de personal, capacitación, inducción y re inducción, bienestar y salud ocupacional, que contribuyan a la satisfacción de las necesidades y expectativas del cliente interno y externo.

*Recuperando la Confianza*

Calle 5A con Carrera 21 Ciénaga - Magdalena   
Telefax: (5) 410 0747   
E-mail: [gerencia@esehospitalsancristobalcienaga.gov.co](mailto:gerencia@esehospitalsancristobalcienaga.gov.co)   
Website: [www.esehospitalsancristobalcienaga.gov.co](http://www.esehospitalsancristobalcienaga.gov.co) 



SECRETARIA DE DESARROLLO DE LA SALUD DEL MAGDALENA  
**E.S.E. HOSPITAL SAN CRISTÓBAL DE CIÉNAGA**  
N. I. T. 800.130.625-2

## INTRODUCCIÓN

La política de talento humano de la Ese Hospital San Cristóbal de Ciénaga Magdalena establece los lineamientos bajo los cuales se orientara la gestión del talento humano

Esta política se enmarcara en los parámetros establecidos por la norma legal vigente y los lineamientos del Departamento Administrativo de la Gestión Publica en materia de la Administración del Talento humano, apuntando así al mejoramiento continuo de la calidad de los servicios de salud.



SECRETARIA DE DESARROLLO DE LA SALUD DEL MAGDALENA  
**E.S.E. HOSPITAL SAN CRISTÓBAL DE CIÉNAGA**  
N. I. T. 800.130.625-2

## **OBJETIVOS**

### **OBJETIVO GENERAL**

Implementar el proceso de gestión del talento humano dentro de los parámetros establecidos por la normatividad vigente

### **OBJETIVO ESPECÍFICOS**

Realizar actividades que propendan la integración de los funcionarios de tal manera que se armonice la comunicación organizacional

Implementar jornadas de inducción y reinducción, partiendo de la información general contemplada en la plataforma estratégica de la institución y sus diferentes áreas administrativas, y la inducción específica en campo de acuerdo con el área donde se desempeñaran las funciones

Implementar el proceso de evaluación de desempeño, previa socialización y concertación de objetivos de manera coherente con los objetivos institucionales

Desarrollar acciones de capacitación del talento humano en aras de optimizar las competencias en beneficio del desarrollo de sus funciones

Promover un Talento Humano comprometido con la puesta en práctica de los principios y valores éticos, en procura del cumplimiento de la misión y visión institucional.



## **CAMPO DE APLICACIÓN**

La política de talento humano de la Ese Hospital San Cristóbal de Ciénaga tendrá como campo de aplicación los procesos y procedimientos inherentes a la gestión del talento humano: Reclutamiento, selección, inducción, reinducción, capacitación, bienestar social y evaluación del desempeño.

## **DEFINICIONES**

**RECLUTAMIENTO:** Se llama reclutamiento al proceso de identificar e interesar a candidatos capacitados para llenar las vacantes. El proceso de reclutamiento se inicia con la búsqueda y termina cuando se reciben las solicitudes de empleo. Se obtiene así un conjunto de solicitantes, del cual saldrán posteriormente los nuevos empleados.

**SELECCIÓN:** Proceso dirigido a todos los funcionarios que ingresan a la institución, con herramientas para observar, evaluar y definir las competencias en cuanto a formación, educación y experiencia, de acuerdo con lo establecido en el manual de funciones institucional

**INDUCCIÓN:** La inducción es un proceso dirigido a integrar al nuevo funcionario o contratista hacia la cultura organizacional de nuestra institución, proporcionándole los medios necesarios para su adaptación al nuevo rol laboral.

La inducción se da en las siguientes modalidades:

1. **Institucional:** Este tipo de inducción será impartido a todos los empleados que ingresen al Hospital San Cristóbal de Ciénaga Magdalena por primera vez y comprende toda la información general, que permite al empleado conocer la Misión, Visión, la Historia, Estructura, Planta Física y Normatividad.
2. **En el Puesto de Trabajo:** En este tipo de inducción, se hace referencia a las actividades o tareas que debe desempeñar el funcionario o contratista en el cargo, así como los procedimientos que debe aplicar en el





SECRETARÍA DE DESARROLLO DE LA SALUD DEL MAGDALENA  
**E.S.E. HOSPITAL SAN CRISTÓBAL DE CIÉNAGA**  
N. I. T. 800.130.625-2

desempeño del mismo, además hace entrega formal del puesto de trabajo incluyendo el inventario de bienes a su cargo.

**REINDUCCIÓN:** Es un proceso dirigido a actualizar a los servidores públicos en relación con la normatividad, estructura, procedimientos, así como a reorientar su integración a la cultura organizacional.

**MANUAL DE FUNCIONES:** Documento aprobado por la Junta Directiva, a través del cual se establece las funciones y competencias laborales de los empleados que conforman cada uno de los cargos de la planta de personal, así como los requerimientos exigidos para su desempeño

**EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO:** Es el proceso mediante el cual se verifican, valoran y califican las realizaciones de una persona en el marco de las funciones y responsabilidades de su desempeño laboral de acuerdo con las condiciones previas establecidas en la etapa de fijación de compromisos laborales, su aporte al logro de las metas institucionales y la generación del valor agregado que deben entregar las instituciones. Este proceso se soporta preferentemente en evidencias. (Art. 1º Acuerdo 17 de enero de 2008)

La formación adquirida y el desempeño del funcionario serán evaluados a partir de la evaluación de desempeño, si es de carrera administrativa, acuerdos de gestión (Artículo 50 de la Ley 909 de 2004), para los cargos de libre nombramiento y remoción y evaluación de cumplimiento de metas a los cargos que están fuera de Carrera Administrativa. Esto se llevara a cabo de manera periódica ( dos veces al año) según el sistema de evaluación que implementa la Comisión Nacional del Servicio Civil

**CAPACITACIÓN:** Es proceso por medio del cual se posibilita el mejoramiento continuo de la prestación de servicios, mediante el desarrollo de competencias requeridas para el logro de los objetivos tanto profesionales como institucionales. Se deberán tener en cuenta en el proceso de capacitación diversas formas de aprendizaje, tales como cursos realizados por centros de formación o expertos, aprendizaje en el puesto de trabajo y el autoaprendizaje, enmarcados en el contexto de la Misión y visión, las metas institucionales, el plan estratégico de cada una de las áreas funcionales de la entidad.



SECRETARIA DE DESARROLLO DE LA SALUD DEL MAGDALENA  
**E.S.E. HOSPITAL SAN CRISTÓBAL DE CIÉNAGA**  
N. I. T. 800.130.625-2

### **BIENESTAR:**

La Ese Hospital San Cristóbal se fundamenta el reconocimiento de las personas vinculadas con la entidad como un ser integral, sujeto a necesidades de índole material, social, familiar, afectivo, moral, laboral y cultural, que requiere ser tratado de manera holística propendiendo por un estado de bienestar personal e institucional que permita satisfacer los requerimientos de los usuarios de manera flexible, con motivación y sentido de pertenencia para el logro de la misión institucional.

### **ESTRATEGIA PARA DAR A CONOCER LA POLITICA DE TALENTO HUMANO DE LA ESE HOSPITAL SAN CRITOBAL DE CIENAGA**

La política de talento humano se dara a conocer a los funcionarios de la entidad mediante socializacion a los funcionarios, plegables y/o publicaciones, ademas de darla a conocer durante los procesos de inducción y reinducción

**RESPONSABLES:** La responsabilidad para la implementación de la política de talento humano estara a cargo de los Directivos de la institucion y sus funcionarios



SECRETARIA DE DESARROLLO DE LA SALUD DEL MAGDALENA  
**E.S.E. HOSPITAL SAN CRISTÓBAL DE CIÉNAGA**  
N. I. T. 800.130.625-2

## BIBLIOGRAFIA/CIBERGRAFIA

LEY 190 DE 1995 Por la cual se dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la Administración Pública y se fijan disposiciones con el objeto de erradicar la corrupción administrativa.

LEY 443 DE 1998 Por la cual se expiden normas sobre carrera administrativa y se dictan otras disposiciones.

LEY 909 DE 2004 Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

LEY 734 DE 2002 Por la cual se expide el Código Disciplinario Único.

DECRETO 0272 DE 1993 Por el cual se reglamenta la Ley 05 de 1991 sobre el ejercicio de la profesión de administrador público.

DECRETO 1567 DE 1998 Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.

DECRETO 861 DE 2000 Por el cual se establecen las funciones y requisitos generales para los diferentes empleos públicos de las entidades del Orden Nacional y se dictan otras disposiciones.

DECRETO 682 DE 2001 Por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de Servidores Públicos.

RESOLUCIÓN 415 DE 2003 Por la cual se actualiza el Plan de Formación y Capacitación de Servidores Públicos.