

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO Nit. 891.180.039-0			
	Procesos: Gestión de Talento Humano			
	Subproceso: Administración del Personal			
	PLAN ESTRATEGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO			
Vigencia: 17-01-2024	Código: PLA-APE-05	Versión: 05	Página: 1 de 28	



PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

**ESE HOSPITAL DEL ROSARIO –
CAMPOALEGRE – HUILA**



VIGENCIA 2025

	ESE HOSPITAL DELROSARIO Nit. 891.180.039-0			
	Procesos: Gestión de Talento Humano			
	Subproceso: Administración del Personal			
	PLAN ESTRATEGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO			
Vigencia: 17-01-2024	Código: PLA-APE-05	Versión: 05	Página: 2 de 28	

Contenido

1.	INTRODUCCION	3
2.	ALCANCE	3
3.	OBJETIVOS.....	4
3.1.	General	4
3.2.	Específicos	4
4.	ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	5
5.	RESPONSABLE	5
6.	MARCO LEGAL	5
6.1.	Leyes	6
6.2.	Decretos Nacionales.....	7
7.	MARCO JURIDICO ESPECÍFICO	10
8.	IDENTIFICACION DE LA ESE.....	13
8.1.	Datos Básicos	13
8.1.1.	Datos Del Gerente	13
8.2.	Portafolio De Servicios.....	13
8.3.	Estructura Organizacional Actual.....	14
8.4.	Capacidad Instalada	15
	PRINCIPIOS INSTITUCIONALES:	16
8.6	POLÍTICA INSTITUCIONAL DEL TALENTO HUMANO DE LA ESE.....	17
8.7	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES	17
9	MARCO CONCEPTUAL	18
10	ESTRUCTURA DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	22
	DE LA ESE	22
11	EL TALENTO HUMANO EN EL MODELO DE PRESTACION DE SERVICIOS DE	23
12	EL TALENTO HUMANO COMO DIMENSION DEL MIPG EN LA ESE ...	25
13	GERENCIA DE OPERACIONES DE LA GESTION INTEGRAL DEL TALENTO HUMANO DE LA ESE.....	26
14	LAS COMPENSACIONES SALARIALES Y LA PROSPECTIVA DEL DESARROLLO EMPRESARIAL HOSPITALARIO DEL TALENTO HUMANO DE LA ESE.....	¡Error! Marcador no definido.
15	RESULTADOS ESPERADOS.	28

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO			
	Nit. 891.180.039-0			
	Procesos: Gestión de Talento Humano			
	Subproceso: Administración del Personal			
PLAN ESTRATEGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO				
Vigencia: 17-01-2024	Código: PLA-APE-05	Versión: 05	Página: 3 de 28	

1. INTRODUCCION

El planear en forma coherente, racional e integrada la gestión del talento humano de la **EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEL ROSARIO DEL MUNICIPIO DE CAMPOALEGRE, DEPARTAMENTO DEL HUILA**, se refiere al cumplimiento de las tareas, actividades, procedimientos con sus momentos y pasos, procesos integrados de la función del talento humano en salud, sistemas integrados, metas y resultados, principios y políticas públicas del sistema de salud colombiano, mediante la gerencia de operaciones de productividad y costos de las responsabilidades inherentes a la función pública; al desarrollo de la ley de talento humano en salud y en términos de sueldos, salarios y compensaciones del trabajo decente en la ESE.

Por ello, el desarrollo de la planeación estratégica del talento humano hospitalario, en el contexto de la Administración de la Función Pública; tiene en cuenta la adscripción, inducción y reinducción, carrera administrativa, regulaciones laborales; evaluación de desempeño y bienestar social; igualmente, para el desarrollo de procesos de gestión del talento humano en salud, se tendrá en cuenta el **RETHUS**, Servicio Social Obligatorio y relación docencia servicios y para el desarrollo de procesos de administración de sueldos, salarios y compensaciones salariales, se tendrá en cuenta la gestión de la nómina de planta de empleos permanentes y temporales, OPS, agremiados, y manual de funciones y requisitos de prestaciones sociales y parafiscales.

El presente plan estratégico del talento humano hospitalario; permite mejorar las competencias y productividad de la gestión en la ESE en términos de generar una cultura empresarial de ejecución con cadena de valor social valorando el capital intelectual y las habilidades y destrezas en términos de recurso humano, talento y capital humanos para la integración de los planes, programas y procesos con trabajo en equipo y de resultados

Si el actor y factor central del desarrollo de nuestro Hospital Público ESE como su principal patrimonio es LA GENTE; entonces, es menester, estructurar y consolidar en forma clara y precisa, un modelo de gestión del recurso humano en salud en **LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEL ROSARIO DEL MUNICIPIO DE CAMPOALEGRE, DEPARTAMENTO DEL HUILA**. De allí la importancia del presente plan estratégico para viabilizar la planeación del talento humano que genere cadena de valor social en salud, donde los usuarios sean los mayores ganadores del servicio que estos prestan.

2. ALCANCE

El alcance de la gestión integral del talento humano de la Empresa Social del Estado Hospital del

	ESE HOSPITAL DELROSARIO			
	Nit. 891.180.039-0			
	Procesos: Gestión de Talento Humano			
	Subproceso: Administración del Personal			
PLAN ESTRATEGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO				
Vigencia: 17-01-2024	Código: PLA-APE-05	Versión: 05	Página: 4 de 28	

Rosario, generará las dinámicas pertinentes y normativas en el contexto de las funciones de los sistemas integrados del modelo de prestación de servicios, cubija la aplicación de las ejecutorias de Función Pública, dentro de los fines esenciales del estado que pertenece al sistema de salud territorial como prestador de salud de la red pública en su baja complejidad; en el cumplimiento de la Ley de Talento Humano en salud o 1164 de 2007 y sus reglamentarios concomitantes y en el cumplimiento de las asignaciones civiles y compensaciones salariales como servidores y empleados públicos.

3. OBJETIVOS

3.1. General

Desplegar todas las responsabilidades que como Hospital Público en su nivel de complejidad, las ejecutorias inherentes a la función de talento humano, en el contexto de los requerimientos de función pública, ley de talento humano en salud y compensaciones salariales de los empleados públicos, mediante una gestión integral que desarrollan los sistemas integrados del modelo de prestación de servicios de salud de la ESE y su transversalidad de la Dimensión de la Gestión del Talento Humano y demás conexas del modelo integrado de planeación y gestión MIPG del gobierno nacional, de tal manera que la productividad laboral, la gestión ética humana, la atención humanizada de la productividad del servicio de salud, coadyuven a la satisfacción integral de usuario/paciente como calidad del servicio, sea la satisfacción del capital humano con proyecto ético de vida y pago de la deuda social en salud viable.

3.2. Específicos

Determinar los lineamientos técnicos de la gestión del talento humano integral de la ESE Hospital del Rosario.

Establecer los mecanismos y dinámicas de la gestión del talento humano del hospital público ESE, en el cumplimiento de los requerimientos de función pública que tiene el hospital que permita cumplir las regulaciones de los servidores y empleados públicos.

Explicitar las ejecutorias y aplicaciones que demanda la ley de talento humano en salud, para cumplir con las regulaciones sectoriales de los deberes y derechos de los técnicos y profesionales de las ciencias de la salud con cadena de valor social.

Aplicar todos los requerimientos de los derechos laborales y sociales como empleados públicos en sus diferentes tipos de empleos, para reconocer al talento humano de los hospitales, no violando la realidad sobre la forma sus derechos salariales y prestacionales por sus servicios

	ESE HOSPITAL DELROSARIO			
	Nit. 891.180.039-0			
	Procesos: Gestión de Talento Humano			
	Subproceso: Administración del Personal			
PLAN ESTRATEGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO				
Vigencia: 17-01-2024	Código: PLA-APE-05	Versión: 05	Página: 5 de 28	

prestados.

Conectar dentro de la cadena de valor social en salud, con las ejecutorias conexas de la seguridad y salud en el trabajo y los aspectos de régimen del código disciplinario único.

Generar las dinámicas de gestión del servicio de salud integral y humanizado con el clima organizacional gratificante que permita pasar de ser recurso humano, a talento humano en capital humano por generar en forma humanizada cadena de valor social en salud.

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Para el Desarrollo de las Políticas del Talento Humano que se deben materializar en la Gestión Integral del Talento Humano de nuestra ESE Hospital del Rosario, se aplica a los empleados de nómina de planta permanentes, temporales, contratistas y los vinculados mediante ordenes de prestación de servicios, agremiados sindicales.

5. RESPONSABLE

El Liderazgo de velar por que se cumplan los preceptos y reglamentos de la Gestión Integral e integrada del talento humano de la ESE, será de la Oficina de Talento Humano dependencia adscrita actualmente al área administrativa liderada por el profesional universitario administrativo y financiero de la ESE.

6. MARCO LEGAL

El régimen de personal de la Empresa estará sujeto a lo dispuesto en el artículo 26 de la ley 10 de 1990, Capítulo IV de la Ley 100 de 1993, la Ley 789 de 2002 y el CST en lo colectivo y en lo pertinente a función pública, a los Decretos 1083 de 2015 y 648 de 2017 y demás normas que lo modifiquen o reglamenten; en consonancia con la ley de Talento Humano en Salud Vigente y sus decretos Reglamentarios y la Ley 1429 de 2010 y con conexidad a los reglamentarios de la ley 1164 de 2007 o de talento humano en salud y sus decretos reglamentarios, sobre todo en materia de RETHUS, Docencia Servicio y Servicio Social Obligatorio y competencias profesionales de las ciencias de la salud.

En un contexto integracionista y sistemático, el marco jurídico pretendido comprende el conocimiento y análisis de las normas constitucionales, legales y los Decretos que las desarrollen, que permitirán identificar la regulación aplicable a la naturaleza jurídica, estatutos, estructura,

	ESE HOSPITAL DELROSARIO			
	Nit. 891.180.039-0			
	Procesos: Gestión de Talento Humano			
	Subproceso: Administración del Personal			
PLAN ESTRATEGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO				
Vigencia: 17-01-2024	Código: PLA-APE-05	Versión: 05	Página: 6 de 28	

nomenclatura y clasificación de los empleos, plantas de personal y Manuales Específicos de funciones y de competencias laborales.

En este orden de ideas, debemos referir que la salud fue consagrada por el Constituyente de 1991 en el artículo 49 de la Carta Política como un concepto que goza de una doble connotación: como derecho fundamental y como servicio público. Esta norma atribuye al Estado la carga de asegurar la atención en salud, como servicio público, al tiempo que reconoce en todo individuo la potestad de exigir el acceso satisfactorio a todas las dimensiones que le integran, lo que se traduce en su proclamación como derecho.

Este mandato tiene una relación estrecha con los fines del Estado Social de Derecho que en nuestro contexto aparecen consignados en el artículo 2° de la Constitución Política vigente. En sí, la norma sugiere que “son fines esenciales del Estado: servir a la comunidad, promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución (...) las autoridades de la República están instituidas para proteger a todas las personas residentes en Colombia, en su vida, honra, bienes, creencias, y demás derechos y libertades, y para asegurar el cumplimiento de los deberes sociales del Estado y de los particulares.”

En relación con el deber estatal de asegurar la salud de los habitantes, el artículo 49 admite que la atención en salud y el saneamiento ambiental son componentes de la salud como servicio público, cuyo disfrute debe ser garantizado por el Estado a la totalidad de los habitantes en los ámbitos de promoción, protección y recuperación de la salud. En este orden de ideas, son tareas del Estado: “organizar, dirigir y reglamentar la prestación de servicios de salud a los habitantes y de saneamiento ambiental conforme a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad. También, establecer las políticas para la prestación de servicios de salud por entidades privadas, y ejercer su vigilancia y control. Así mismo, establecer las competencias de la Nación, las entidades territoriales y los particulares y determinar los aportes a su cargo en los términos y condiciones señalados en la ley.”

Como ingrediente del servicio público esencial de seguridad social, la salud en el país, al tenor de la Ley 100 de 1993, debe regirse en igual medida por los principios que caracterizan el sistema, a saber: eficiencia, universalidad, solidaridad, integralidad, unidad y participación.

Retomando la reintegración normativa aludida, para el diseño institucional propuesto, es pertinente hacer referencia al siguiente marco normativo:

6.1. Leyes

Ley 1797 de junio 13 de 2016 Por la cual se dictan disposiciones que regulan la operación del sistema general de seguridad social en salud y se dictan otras disposiciones.

	ESE HOSPITAL DELROSARIO			
	Nit. 891.180.039-0			
	Procesos: Gestión de Talento Humano			
	Subproceso: Administración del Personal			
PLAN ESTRATEGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO				
Vigencia: 17-01-2024	Código: PLA-APE-05	Versión: 05	Página: 7 de 28	

Ley 1438 del 19 de enero de 2011, “Por medio de la cual se reforma el Sistema General de Seguridad Social en Salud y se dictan otras disposiciones”.

La Ley 1122 del 9 de enero de 2007, “Por la cual se hacen algunas modificaciones en el Sistema General de Seguridad Social en Salud y se dictan otras disposiciones.”

Ley 909 del 23 de septiembre de 2004: “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”

Ley 489 del 29 de diciembre de 1998 “Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones.”

Ley 100 del 23 de diciembre de 1993 “Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones”

Ley 80 del 18 de octubre de 1993 “por la cual se expide el Estatuto General de Contratación de la Administración Pública”

Ley 10 del 10 de enero de 1990: “Por la cual se reorganiza el Sistema Nacional de Salud y se dictan otras disposiciones”.

6.2. Decretos Nacionales

Decreto 2614 de diciembre 28 de 2022, Por el cual se fija el auxilio de transporte

Decreto 2613 de diciembre 28 de 2022 Por el cual se fija el salario mínimo mensual legal

Decreto 462 de marzo 29 de 2022, Por el cual se fijan los límites máximos salariales de los Gobernadores, Alcaldes y empleados públicos de las entidades territoriales y se dictan disposiciones en materia prestacional.

Decreto 989 del 9 de julio de 2020: "Por el cual adiciona el capítulo 8 al título 21 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con las competencias y requisitos específicos para el empleo de jefe de oficina, asesor, coordinador o auditor de control interno o quien haga sus veces en las entidades de la Rama Ejecutiva del orden nacional y territorial".

	ESE HOSPITAL DELROSARIO			
	Nit. 891.180.039-0			
	Procesos: Gestión de Talento Humano			
	Subproceso: Administración del Personal			
PLAN ESTRATEGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO				
Vigencia: 17-01-2024	Código: PLA-APE-05	Versión: 05	Página: 8 de 28	

Decreto 995 del 9 de junio de 2017, “Por el cual se fijan los límites máximos salariales de los Gobernadores, alcaldes y empleados públicos de las entidades territoriales y se dictan disposiciones en materia prestacional”. igualmente es un Decreto que desarrolla la Ley marco 4ª de 1992, luego es un decreto de naturaleza administrativa, según el artículo 150 numeral 19 de la Constitución Política y deroga el Decreto 225 de 2016.

Decreto 225 del 12 de febrero de 2016 “Por el cual se fijan los límites máximos salariales de los Gobernadores, alcaldes y empleados públicos de las entidades territoriales y se dictan disposiciones en materia prestacional.” Que derogó el decreto 1096 del 26 de mayo de 2015, es también un Decreto que desarrolla la Ley marco 4ª de 1992, luego es un decreto de naturaleza administrativa, según el artículo 150 numeral 19 de la Constitución Política.

Decreto 1082 del 26 de mayo de 2015 “por medio del cual se expide el decreto único reglamentario del sector administrativo de planeación nacional”.

Decreto No. 1376 de Julio 22 de 2014” Por el cual se reglamentan los mecanismos de estructuración de las plantas de empleos de carácter temporal y los Acuerdos de Formalización Laboral en las Empresas Sociales del Estado del orden nacional y territorial y se dictan otras disposiciones”.

Decreto 785 del 17 de marzo 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”.

Decreto 139 de enero 17 de 1996 titula “Por el cual se establecen los requisitos y funciones para los Gerentes de Empresas Sociales del Estado y directores de Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud del sector público y se adiciona el Decreto número 1335 de 1990”,

DECRETO No. 439 del 8 de marzo de 1995 “Por el cual se establece el régimen Salarial especial y el programa gradual de nivelación de salarios para empleados públicos de la salud del orden territorial y se dictan otras disposiciones”. Anuncia claramente este Decreto que es un desarrollo de la Ley 4ª de 1992 (Ley marco) y del decreto Ley 1298 de 1994.

Analizando la naturaleza jurídica del Decreto 1892 de 1994, que es un DECRETO LEY, no resulta para nada coherente ni constitucional, lo que se consagra en el Artículo 15, al disponer: “Este decreto rige a partir de la fecha de su publicación; modifica en lo pertinente los artículos 13 y 14 del Decreto 1892 de 1994 y el artículo 3 del Decreto 1921 de 1994; deroga las disposiciones que le sean contrarias en especial los artículos 3, 4, 5,6, 8 y 9 del decreto 1892 de 1994 y surte

	ESE HOSPITAL DELROSARIO			
	Nit. 891.180.039-0			
	Procesos: Gestión de Talento Humano			
	Subproceso: Administración del Personal			
PLAN ESTRATEGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO				
Vigencia: 17-01-2024	Código: PLA-APE-05	Versión: 05	Página: 9 de 28	

efectos fiscales a partir del 1o. De enero de 1995”; es decir, que un decreto de naturaleza administrativa derogue normas de un Decreto Ley: ESTE CRASO ERROR DE HERMENÉUTICA JURÍDICA LO COMETE EL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA Y EL ENTE FISCAL EN EL ASUNTO SUB EXAMINE.

Decreto No. 1610 del 25 de septiembre de 1995 “Por el cual se aclara el decreto 1486 del 13 de julio de 1994”, precisa que es un DECRETO REGLAMENTARIO de acuerdo al artículo 189 numeral 11 de la Constitución Política; luego es un Decreto de naturaleza administrativa.

Decreto 1624 del 25 de septiembre de 1995, “Por el cual se aclara el Decreto 1892 del 3 de agosto de 1994.” es también un decreto reglamentario y aclaratorio del Decreto 1892 de 1994.

Decreto 1892 del 3 de agosto de 1994 señala "Por el cual se establece el Sistema de Selección, Nombramiento y el Régimen Especial de Salarios y Estímulos de los cargos de directores de Hospitales Públicos o Gerentes de Empresas Sociales de Salud del Nivel Territorial y se adiciona

El Decreto 1335 de 1990", El Decreto 1892 de 1994 fue aclarado por el Decreto 1624 de 1995, publicado en el Diario Oficial No. 42.017 del 25 de septiembre de 1995.

Decreto 607 del 18 de marzo de 1994 trata "Por el cual se modifica el Manual General de Funciones y Requisitos del Subsector Oficial del Sector Salud", publicado en el Diario Oficial No. 41.281 del 24 de marzo de 1994”.

Decreto 1298 del 22 de junio 1994: “Por el cual se expide el Estatuto Orgánico del Sistema General de Seguridad Social en Salud”, ES UN DECRETO LEY, en efecto de las facultades extraordinarias del numeral 5 del artículo 248 de la Ley 100 de 1993.

Este Decreto fue declarado inexecutable por la Corte Constitucional, en Sentencia C 255 de 1995, aunque no afectó la validez y vigencia de las normas en él integradas, pues lo que desaparece con la declaración de inexecutable, es el Estatuto o Código que se pretendió dictar.

Decreto 1876 del 3 de agosto 1994 es un decreto reglamentario que invoca la facultad administrativa de la presidente conferida en el 189 numeral 11 de la Constitución Política, en donde se identifican los siguientes aspectos:

- El artículo 2 señala el objeto de las ESEs
- El artículo 3 establece los principios básicos de las Eses, conforme a lo establecido en el artículo 73 del DL 1298 (debiendo entenderse los artículos 194, 195 y 197 de la

	ESE HOSPITAL DELROSARIO			
	Nit. 891.180.039-0			
	Procesos: Gestión de Talento Humano			
	Subproceso: Administración del Personal			
PLAN ESTRATEGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO				
Vigencia: 17-01-2024	Código: PLA-APE-05	Versión: 05	Página: 10 de 28	

ley 100 de 1993, tal como se aclaró con el Decreto 1621 de 1995).

- El artículo 4, identifica los objetivos de las ESEs.
- El artículo 5, se identifica la organización de las ESEs.
- El artículo 6, establece la integración de las Juntas Directivas.
- El artículo 7 el mecanismo de conformación
- El artículo 8 los requisitos para los miembros de la Juntas Directivas.

Decreto 1892 del 3 de agosto de 1994 “por el cual se establece el Sistema de Selección, Nombramiento y el Régimen Especial de Salarios y Estímulos de los cargos de directores de Hospitales Públicos o Gerentes de Empresas Sociales de Salud del Nivel Territorial y se adiciona el Decreto 1335 de 1990”.

Decreto 1921 del 5 de agosto de 1994:” Por el cual se establece la estructura de cargos de las entidades del subsector Oficial del Sector Salud Territorial” es un desarrollo del artículo 681 del Decreto Ley 1298 de 1994. Este Decreto fue aclarado por el Decreto 1610 de 1995, artículos 1o. y 2o., y el artículo 193 de la Ley 100 de 1993.

Decreto 1335 del 27 de junio de 1990: “Por el cual se expide parcialmente el Manual General de Funciones y Requisitos del Subsector Oficial del Sector Salud” (Diario Oficial No. 39.450 del 4 de julio de 1990), se adicionó por los Decretos 1892 de 1994 y 139 de 1996; y se modificó por el Decreto 607 de 1994.

7. MARCO JURIDICO ESPECÍFICO

De conformidad con la constitución nacional y la ley, todos los empleados de la nómina de planta de los hospitales públicos – ESES son empleados públicos de acuerdo con el artículo 26 de la Ley 10 de 1990, sólo tendrán el carácter de trabajadores oficiales quienes realizan actividades de mantenimiento de la planta física hospitalaria o de servicios generales. A su vez, el artículo 195 de la Ley 100 de 1993, que trata sobre el régimen jurídico de las empresas sociales del Estado, establece que “Las personas vinculadas a la empresa tendrán el carácter de empleados públicos y trabajadores oficiales, conforme a las reglas del capítulo IV de la Ley 10 de 1990”.

Muy a pesar de que las Empresas Sociales del Estado son entidades de categoría especial de entidad pública descentralizada del orden Municipal, dotada de personería jurídica, patrimonio propio y autonomía administrativa, sometida al régimen jurídico previsto en el capítulo III, Artículo 194, 195 y 197 de la Ley 100 de 1993 y el artículo 26 y 27 de la Ley 1122 de 2007 y sus decretos reglamentarios; los artículos del 69 al 85 de la Ley 1438 de 2011 y sus decretos reglamentarios en lo pertinente; según sus estatutos por tener este carácter; en los empleos de formación por

	ESE HOSPITAL DELROSARIO			
	Nit. 891.180.039-0			
	Procesos: Gestión de Talento Humano			
	Subproceso: Administración del Personal			
PLAN ESTRATEGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO				
Vigencia: 17-01-2024	Código: PLA-APE-05	Versión: 05	Página: 11 de 28	

competencias en servicios de salud, no todos sus funcionarios son trabajadores oficiales.

La Modalidad de vinculación de los Trabajadores oficiales es mediante Contrato de Trabajo. Dentro del carácter especial de ESES, por lo general su clasificación de empleos de acuerdo con la naturaleza de sus funciones y el nivel de complejidad, son del nivel directivo el Gerente y los Subgerentes, los Asesores de Planeación, Jurídicos, Financieros y Asistenciales, que decida establecer de acuerdo con sus necesidades del servicio, el jefe de Control interno; el Auditor de calidad en salud si así lo decide la junta directiva o en su defecto será del Nivel Profesional. Son del Nivel Profesional los Profesionales de la salud generales y especializados que prestan los servicios misionales y los Profesionales Universitarios y Especializados de las otras ciencias jurídicas, administrativas, económicas y contables y de recursos físicos que prestan sus servicios en el área administrativa y financiera.

Además, que se clasifican como del nivel profesional los adscritos a través del servicio social obligatorio, son del nivel técnico los Técnicos en Salud que desarrollen habilidades técnicas del sector salud como Saneamiento, Rayos X, Laboratorio Clínico y afines y Técnico en general que hayan estudiado carreras técnicas administrativas, financieras o de logística como Almacenista; Mantenimiento Hospitalario, Administrativo y Técnico Presupuesto, Contable o Financiero. Son Clasificados en el nivel Asistencial por lo general en el hospital, las auxiliares de servicios de salud (enfermería) y promotores (as) de salud y saneamiento y los auxiliares administrativos, financieros y logísticos.

La modalidad de vinculación a la nómina de personal de estos servidores públicos es mediante acto administrativo de nombramiento y su posterior posesión, sometida a las normas reglamentarias al respecto.

La provisión de empleos y su proceso de ingreso a la nómina de los hospitales públicos debe corregir la primacía de la realidad sobre la forma de acuerdo a las sentencias de la corte constitucional que se han pronunciado al respecto, ya que su vínculo jurídico por OPS (prestación de Servicios) que ha sido lo más relevante en los últimos años y solo se utilizan cuando dichas actividades no puedan ser desarrolladas con personal de planta, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 32 de la Ley 80 de 1993, concomitante con el decreto 1082 de 2015 en lo pertinente, situación contraria a la realidad cuando los empleos permanentes se vuelven temporales sin legalizar dicha temporalidad.

En el marco de la ley los hospitales públicos que pertenecen al sector descentralizado por servicios pueden hacer la provisión de sus empleos de manera definitiva o transitoria mediante nombramiento provisional. Los cargos de Gerente y jefe de Control Interno de la ESE son de

	ESE HOSPITAL DELROSARIO			
	Nit. 891.180.039-0			
	Procesos: Gestión de Talento Humano			
	Subproceso: Administración del Personal			
PLAN ESTRATEGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO				
Vigencia: 17-01-2024	Código: PLA-APE-05	Versión: 05	Página: 12 de 28	

periodo fijo y registran su proceso de vinculación y vinculación con normas específicas. Igualmente, el de Revisor Fiscal que se caracteriza por ser solamente profesional de la contaduría, se contempla en los códigos de comercio y normas conexas a la profesión, también con periodos pertinentes. Los cargos de Subgerentes y Asesores de la ESE son de libre nombramiento y remoción. Los demás cargos a excepción de los trabajadores oficiales son de carrera administrativa con su regulación pertinente. Es menester establecer lo contemplado en el Decreto 785 de 2005, en el sentido de los Cargos de manejo y confianza de Tesorero y Almacenista, que de acuerdo a como se plantea en los actos administrativos correspondientes de vinculación y clasificación de empleos, si son profesionales pueden ser de libre nombramiento y remoción, pero si son técnicos o auxiliares serán de carrera administrativa, de acuerdo con el nivel de complejidad de la ESE.

En la actualidad, los hospitales públicos ESES, para resolver los contratos de prestación de servicios permanentes en temporales de acuerdo con el artículo 21 de la Ley 909 De 2004 y Decreto 1083 de 2015 en lo correspondiente, actualizado por el decreto 648 de 2017, se pueden crear en las plantas de personal, con sustento en un estudio técnico. Este proceso ya fue reglamentado por parte del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP mediante Decreto No. 1376 de Julio 22 de 2014, por el cual se reglamentan los mecanismos de estructuración de las plantas de empleos de carácter temporal y los Acuerdos de Formalización Laboral en las Empresas Sociales del Estado del orden nacional y territorial y se dictan otras disposiciones, con plazos perentorios para legalizar lo pertinente.

El decreto 989 de 2020 estableció las nuevas competencias del jefe de Control Interno de las entidades públicas como la que nos ocupan y los mecanismos de vinculación o ingreso a dicho cargo, conservando la discrecionalidad del alcalde municipal en la mitad de su periodo para nombrarlo por 4 años por periodo fijo, sometido a reglas.

La Circular Externa Conjunta 020 de marzo 4 de 2021, emitidas por Ministerios de Trabajo y de Salud y DAFP, estableció la Directriz para dar cumplimiento al artículo 59 de la ley 1438 de 2011 y la Sentencia C 171 de 2012.

LA CIRCULAR CONJUNTA No. 100-005 2022 DEL DAFP QUE EN TORNO A LINEAMIENTOS DEL PLAN DE FORMALIZACIÓN DEL EMPLEO PUBLICO EN EQUIDAD - VIGENCIA 2024 ESTABLECE ENTRE OTRAS COMO LA 01 CONJUNTA DAFP – ACCE DE ENERO 2024 DICE TEXTUALMENTE:

“3. La contratación directa a través del contrato de prestación de servicios y de apoyo a la gestión deberá tener un término de duración de cuatro (04) meses, plazo este durante el cual los órganos, organismos y entidades de la rama ejecutiva del orden nacional y territorial deberán elaborar los

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO			
	Nit. 891.180.039-0			
	Procesos: Gestión de Talento Humano			
	Subproceso: Administración del Personal			
PLAN ESTRATEGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO				
Vigencia: 17-01-2024	Código: PLA-APE-05	Versión: 05	Página: 13 de 28	

estudios técnicos requeridos y establecer la planta temporal de personal necesaria y suficiente que supla las necesidades misionales y administrativas que se requieran.”

“4. Si los estudios para la planta temporal de personal en equidad determinan la necesidad de reformar la estructura organizacional interna del ente público, deberá entonces proponer la reorganización que se requiera.”

El Gobierno Nacional ha impulsado estrategias orientadas a la implementación de mecanismos de operación, administración y gestión del recurso humano en las Empresas Sociales del Estado.

8. IDENTIFICACION DE LA ESE

8.1. Datos Básicos

Código - Nombre Institución	4113200477 - ESE HOSPITAL DEL ROSARIO
Nivel de Atención	1
Carácter de la Entidad	MUNICIPAL
Empresa Social del Estado	SI
Departamento	Huila Municipio CAMPOALEGRE
Año convenio de Reestructuración	2004
NIT	891180039 - D
Naturaleza Jurídica	PUBLICO
Dirección	CARRERA 9 No 32 50
Teléfono(s)	0988381481
Correo Electrónico Institucional	administracion@hospitaldelrosario.gov.co
Correo Electrónico Opcional	
La entidad está intervenida?	NO
Reporta a:	(Huila) Municipal de CAMPOALEGRE

8.1.1. Datos Del Gerente

FECHA DE ACTUALIZACIÓN	GERENTE	EMAIL	FORMA DE VINCULACION	PROCESO DE VINCULACION	ACTO NOMBRAMIENTO	NUMERO ACTO	FECHA DE ACTO	NUMERO DE POSESION	FECHA POSESION
26/03/2024	José Alexander Moreno Córdoba	Gerencia@hospitaldelrosario.gov.co	Periodo fijo	ART. 20LEY 1797	DRECRETO	042	26/03/2024	013	01/04/2024

8.2. Portafolio De Servicios

Para prestar los servicios de salud contratados con las distintas entidades responsables de pago, La E.S.E Hospital del Rosario de Campoalegre, contará como mínimo con el siguiente portafolio de servicios según su autoevaluación y registro en el sistema único de habilitación

	ESE HOSPITAL DELROSARIO			
	Nit. 891.180.039-0			
	Procesos: Gestión de Talento Humano			
	Subproceso: Administración del Personal			
PLAN ESTRATEGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO				
Vigencia: 17-01-2024		Código: PLA-APE-05		Versión: 05 Página: 14 de 28

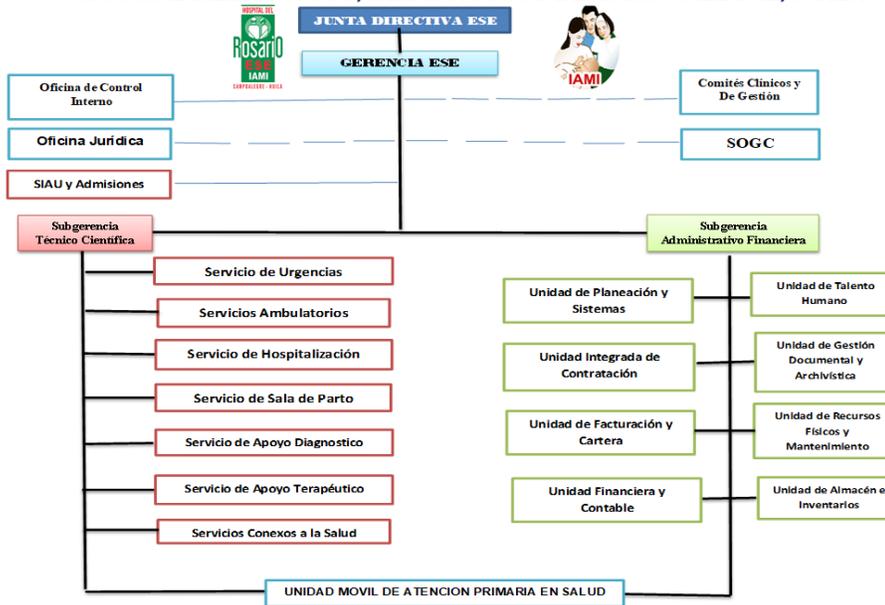
Tabla No.1 Descripción de centros de costos y unidades de servicios.

SERVICIOS HABILITADOS CON MODALIDAD DE ATENCIÓN							
GRUPO DE SERVICIOS	serv_codigo	Nombre Servicio	MODALIDAD DE ATENCIÓN				
			Intramural	Unidad Móvil	extramural	Domiciliario	jomada_salud
Apoyo Diagnóstico y Complementación Terapéutica	706	LABORATORIO CLÍNICO	SI	NO	NO	NO	NO
	712	TOMA DE MUESTRAS DE LABORATORIO CLÍNICO	SI	NO	NO	NO	NO
	714	SERVICIO FARMACÉUTICO	SI	NO	NO	NO	NO
	744	IMÁGENES DIAGNOSTICAS - IONIZANTES	SI	NO	NO	NO	NO
	745	IMÁGENES DIAGNÓSTICAS - NO IONIZANTES	SI	NO	NO	NO	NO
	748	RADIOLOGÍA ODONTOLÓGICA	SI	NO	NO	NO	NO
	749	TOMA DE MUESTRAS DE CUELLO UTERINO Y GINECOLÓGICAS	SI	NO	NO	NO	NO
	739	TOMA DE MUESTRAS DE CUELLO UTERINO Y GINECOLÓGICAS	SI	NO	NO	SI	NO
Atención Inmediata	1101	ATENCIÓN DEL PARTO	SI	NO	NO	NO	NO
	1102	URGENCIAS	SI	NO	NO	NO	NO
	1103	TRANSPORTE ASISTENCIAL BASICO	NO	NO	NO	NO	NO
Consulta Externa	312	ENFERMERÍA	SI	SI	SI	SI	SI
	328	MEDICINA GENERAL	SI	SI	SI	SI	SI
	334	ODONTOLOGÍA GENERAL	SI	SI	SI	NO	SI
	344	PSICOLOGÍA	SI	SI	SI	SI	SI
	420	VACUNACIÓN	SI	SI	SI	SI	SI
Internación	129	HOSPITALIZACIÓN ADULTOS	SI	NO	NO	NO	NO
	130	HOSPITALIZACIÓN PEDIÁTRICA	SI	NO	NO	NO	NO

8.3. Estructura Organizacional Actual

La estructura Organizacional actual de la ESE Hospital del Rosario es la siguiente:

**ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO –
HOSPITAL DEL ROSARIO, DEL MUNICIPIO DE CAMPOALEGRE, HUILA**



ESE HOSPITAL DEL ROSARIO
Recuperar tu salud es nuestra prioridad.

8.4. Capacidad Instalada

CAPACIDAD INSTALADA	Cantidad
Camas de hospitalización	17
Camas de observación	9
Consultorios de consulta externa	15
Consultorios en el servicio de urgencias	2
Salas de quirófanos	0
Mesas de partos	1
Número de unidades de odontología	7
Transporte asistencial básico	4

8.5. DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO DE LA ESE

Para el desarrollo del pensamiento estratégico de quienes dirigen y responden por las áreas, servicios y procesos de la E.S.E Hospital del Rosario, como Direccionamiento Estratégico, esta tendrá la siguiente Cultura Corporativa, la cual podrá ajustarse por parte de los directivos y

	ESE HOSPITAL DELROSARIO			
	Nit. 891.180.039-0			
	Procesos: Gestión de Talento Humano			
	Subproceso: Administración del Personal			
PLAN ESTRATEGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO				
Vigencia: 17-01-2024	Código: PLA-APE-05	Versión: 05	Página: 16 de 28	

trabajadores en la medida en que surtan las transformaciones institucionales y necesidades de cumplimiento de la gestión y a las cuales el Gerente debe adoptar sus actualizaciones mediante el acto administrativo correspondiente, cuya cultura corporativa actual es:

MISION: Somos una ESE acreditada por la UNICEF como Institución Amiga de la Mujer y de la Infancia – IAMI; que presta servicios de salud con altos estándares de calidad, que garantiza una atención eficaz, efectiva y oportuna a nuestros usuarios.

VISION: En el año 2026 seremos, una organización que presta servicios de primer nivel y segundo nivel de atención, reconocidos por el mejoramiento continuo de sus procesos, centrada en el usuario y su familia, fortalecimiento del talento humano, innovadores en la prestación de servicios de salud, con auto sostenibilidad económica y rentabilidad social.

VALORES: Para el desarrollo de su misión institucional la ESE impulsara para todas sus actividades los siguientes Valores Institucionales:

- ✓ Compromiso: Lo damos todo para lograr nuestros objetivos.
- ✓ Cumplimiento: Nos permite llegar lejos como personas, organización y conseguir lo que anhelamos. Adquirimos compromisos, sinceros para concluirlos, es tomar responsabilidades y actuar en consecuencia a ellas.
- ✓ Disciplina: Tenemos la capacidad para poner en práctica una serie de principios relativos al orden y la constancia, tanto para la ejecución de tareas y actividades cotidianas.
- ✓ Equidad: Tratamos a todos por igual, independiente de su clase social, raza, sexo o religión.
- ✓ Respeto: Reconocemos y toleramos las creencias, actuaciones, sentimientos y motivos de las personas.
- ✓ Responsabilidad: Asumir las consecuencias de nuestros actos y cumplir con nuestros compromisos y obligaciones ante los demás.

PRINCIPIOS INSTITUCIONALES:

- ✓ Vocación de servicio: Actitud de vida de colaboración hacia los demás, en todo momento y en todas partes, que lleva a acciones desinteresadas que contribuyen a hacer más ligera y placentera la vida de los otros sin buscar recompensa, agradecimiento y/o admiración.
- ✓ Trabajo en equipo: Unir el esfuerzo con quienes participan en los procesos y actividades sin excepción, con armonía, cooperación, compromiso y responsabilidad compartida, para multiplicar el logro de resultados en búsqueda de los objetivos y metas comunes.
- ✓ Excelencia del servicio: Mantener siempre una actitud de servicio frente a nuestros clientes internos y externos, buscando solucionar de manera oportuna sus necesidades.
- ✓ Prospectiva de Gestión: Buscamos con nuestras actividades diarias alcanzar el nivel

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO			
	Nit. 891.180.039-0			
	Procesos: Gestión de Talento Humano			
	Subproceso: Administración del Personal			
PLAN ESTRATEGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO				
Vigencia: 17-01-2024	Código: PLA-APE-05	Versión: 05	Página: 17 de 28	

máximo de calidad, eficiencia y efectividad en nuestros compromisos.

PROPÓSITOS. - Para el desarrollo de su Gestión institucional la ESE tendrá los siguientes Propósitos:

- ✓ Compromiso en la gestión de su rol misional.
- ✓ Garantizar capacitación y actualización.
- ✓ Mantener el fomento a una población saludable.
- ✓ Garantía de excelentes servicios de atención y prevención en salud.
- ✓ Mejoramiento de un sistema de desarrollo organizacional.
- ✓ Mejoramiento de condiciones laborales, en cuanto a su economía y compensación.
- ✓ Mejoramiento de la salud y estilos de vida de la población.
- ✓ Garantizar las tecnologías de la información y la comunicación en salud actualizadas para el mejoramiento del hospital.
- ✓ Trabajar con sentido social y humano.
- ✓ Trabajar con transparencia, ética y eficiencia.

8.6 POLÍTICA INSTITUCIONAL DEL TALENTO HUMANO DE LA ESE.

POLÍTICA ESTRATÉGICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO: 1. Política Estratégica de Gestión del Talento Humano: El diseño e implementación de Políticas de Desarrollo de Talento Humano constituyen un proceso fundamental mediante el cual la E.S.E Hospital del Rosario concibe el talento humano como el activo más importante de nuestra organización y un factor de éxito que facilita la gestión y el logro de los objetivos y resultados, buscando siempre como propósitos y objetivos fundamentales la satisfacción y el bienestar de sus servidores durante el ciclo de permanencia en la entidad (Ingreso, desarrollo y retiro).

8.7 OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES

OBJETIVOS DEL TALENTO HUMANO HOSPITALARIO: Fortalecer el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motor de la generación de resultados en el ESE Hospital del Rosario.

Objetivos específicos:

- Formulación e implementación de la política de gestión estratégica del talento humano en el ESE hospital del rosario.
- Implementación de la política de integridad de la ESE del Rosario con miras a garantizar un comportamiento probado de los servidores públicos y controlar las conductas de corrupción que afectan el logro de los fines esenciales del Estado.

	ESE HOSPITAL DELROSARIO			
	Nit. 891.180.039-0			
	Procesos: Gestión de Talento Humano			
	Subproceso: Administración del Personal			
PLAN ESTRATEGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO				
Vigencia: 17-01-2024	Código: PLA-APE-05	Versión: 05	Página: 18 de 28	

DE LOS OBJETIVOS MISIONALES DE LA ESE. - En virtud del cumplimiento de su desarrollo empresarial, sus competencias y funciones a cumplir en la baja complejidad la ESE, tendrá como dinámica de gestión los siguientes objetivos Misionales:

- ✓ Contribuir al desarrollo social del país mejorando la calidad de vida, y reduciendo la morbilidad, la mortalidad, la incapacidad, el dolor y la angustia evitables en la población usuaria, en la medida en que esto esté a su alcance.
- ✓ Producir servicios de salud eficientes y efectivos, que cumplan con las normas de calidad establecidas, de acuerdo con la reglamentación que se expida para tal propósito.
- ✓ Prestar los servicios de salud que la población requiera y que la Empresa, de acuerdo con su desarrollo y recursos disponibles, pueda ofrecer.
- ✓ Garantizar, mediante un manejo gerencial adecuado, la rentabilidad social y financiera de la Empresa.
- ✓ Ofrecer a las Entidades Responsables de Pago y demás personas naturales o jurídicas que lo demanden, servicios y paquetes de servicios a tarifas competitivas en el mercado, dentro del esquema de aseguramiento.
- ✓ Satisfacer los requerimientos del entorno, adecuando continuamente sus servicios y funcionamiento.
- ✓ Garantizar los mecanismos de participación ciudadana y comunitaria establecidos por la ley y los reglamentos.
- ✓ Prestar servicios de salud que satisfagan de manera óptima las necesidades y expectativas de la población en relación con la promoción, el fomento y la conservación de la salud y la prevención, tratamiento y rehabilitación de la enfermedad.
- ✓ Propender por la satisfacción de las necesidades esenciales y secundarias de salud de los usuarios a través de acciones organizativas, técnico-científicas y técnico-administrativas.
- ✓ Desarrollar la estructura y capacidad operativa de la Empresa mediante la aplicación de principios y técnicas gerenciales que aseguren su supervivencia, crecimiento, calidad de los recursos, capacidad de competir en el mercado y rentabilidad social y financiera.
- ✓ Contribuir a la formación del factor humano del sector salud.
- ✓ Impulsar y desarrollar proyectos de investigación para mejorar la calidad en el servicio y la gestión.
- ✓ Promover la coordinación interinstitucional e intersectorial que permita un trabajo conjunto con fines de impacto social.
- ✓ Todas las demás que se le asignen por Ley o Acuerdos expedidos por la Junta Directiva.

9 MARCO CONCEPTUAL

Cadena de Valor Social en Salud: Es una compilación coherente y ordenada de procesos, actividades, funciones y procedimientos, de la prestación de los servicios de salud a que tienen

	ESE HOSPITAL DELROSARIO			
	Nit. 891.180.039-0			
	Procesos: Gestión de Talento Humano			
	Subproceso: Administración del Personal			
PLAN ESTRATEGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO				
Vigencia: 17-01-2024	Código: PLA-APE-05	Versión: 05	Página: 19 de 28	

derecho los ciudadanos constitucionalmente; los cuales permiten convertir La estructura – Procesos y Resultados del servicios de un hospital clínicamente seguro y auto sostenible económicamente en la capacidad de respuesta resolutive efectiva a los problemas de salud biopsicosociales y biomédicos con satisfacción integral y calidad del servicio de que se beneficia.

Capital Intelectual: Son los recursos no financieros que permiten generar respuestas a las necesidades de mercados y ayudan a explotarlas. estos recursos se dividen en tres categorías: el capital humano, el capital estructural y el capital relacional.

Capital Humano: Son las capacidades de los individuos en una organización que son requeridas para proporcionar soluciones a los clientes

Costos del Talento Humano: Son los compromisos presupuestales de funcionamiento de la ESE de la Oferta de Recursos Humanos disponibles clínico asistencial y de apoyo; con la productividad laboral debida, para dar capacidad de respuesta a los usuarios y pacientes sujetos de atención en salud.

Formación Basada en Competencias: Actuación idónea que emerge en una tarea concreta, en un contexto con sentido, donde hay un conocimiento asimilado con propiedad y el cual actúa para ser aplicado en una situación determinada, de manera suficientemente flexible como para proporcionar soluciones variadas y pertinentes

Prácticas Formativas del Talento Humano en Salud: son los escenarios de prestación de servicios de salud, donde se implementan la relación docencia servicio, cuya enseñanza practica es supervisada en los diferentes espacios institucionales y comunitarios, por autoridades académicas competentes para este entrenamiento.

Productividad del Trabajo: Se concibe como la relación existente entre la producción de servicios de salud y el aporte correspondiente del trabajo del capital humano involucrado. La productividad laboral establece la relación entre la cantidad de producción obtenida (no. de eventos de salud prestados) y el trabajo (no. de horas-médico-enfermera- técnico-auxiliar) incorporado; es decir la cantidad de producto obtenido por hora/hombre de trabajo aportado en el proceso de producir servicios de salud

Servicio Social Obligatorio: el cual debe ser prestado por los profesionales de la salud que establece la ley en poblaciones deprimidas urbanas o rurales o de difícil acceso a los servicios de salud, de acordes a las necesidades de la población y al número de egresados de los programas de educación superior de las ciencias de salud reglamentados mediante sorteos y que van de una

	ESE HOSPITAL DELROSARIO			
	Nit. 891.180.039-0			
	Procesos: Gestión de Talento Humano			
	Subproceso: Administración del Personal			
PLAN ESTRATEGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO				
Vigencia: 17-01-2024	Código: PLA-APE-05	Versión: 05	Página: 20 de 28	

duración de 1 año o de 6 meses de acuerdo con el área de gestión sanitaria.

Servidor público: La Constitución Política de 1991, en su artículo 123 define los servidores públicos como 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 Público: La Corte Constitucional en la Sentencia C-681 de 2003, contempló la definición de funcionario público en los siguientes términos: "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. Esta clasificación se remonta a la ley 4a de 1913 la cual siguiendo el criterio finalista definió a los empleados públicos como los que tienen funciones administrativas y los trabajadores oficiales aquéllos que realizan las obras públicas y actividades industriales y comerciales del Estado. El decreto 3135 de 1968 siguió el criterio organicista para definir los empleados

Gestión del Talento Humano: Es el conjunto de lineamientos, decisiones, prácticas y métodos para orientar y determinar el quehacer de las personas que la conforman, su aporte a la estrategia institucional, las responsabilidades inherentes a los cargos y las relaciones laborales que se generan en el ejercicio administrativo

Las políticas de Administración de la Inteligencia: Hacen referencia a la manera como las organizaciones aspiran a trabajar con las personas que la integran para alcanzar tanto los objetivos organizacionales como los individuales. Por lo tanto, definen el carácter de los diversos procesos que existen para la administración del recurso humano.

Empleo Permanente: Conjunto de funciones que una persona natural debe desarrollar y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes, procesos, procedimientos, métodos, programas, proyectos y políticas misionales de LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO – HOSPITAL DEL ROSARIO MUNICIPIO DE CAMPOALEGRE; DEPARTAMENTO DEL HUILA.

Empleos de carácter temporal: Buscan resolver el complemento de labores de su misión institucional prestadora de servicios de salud en las áreas operativas, administrativas, financieras y logísticas, que demanda su portafolio de servicios en su nivel de resolutivez, de tal manera que

	ESE HOSPITAL DELROSARIO			
	Nit. 891.180.039-0			
	Procesos: Gestión de Talento Humano			
	Subproceso: Administración del Personal			
PLAN ESTRATEGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO				
Vigencia: 17-01-2024	Código: PLA-APE-05	Versión: 05	Página: 21 de 28	

garantice una mejor respuesta a los problemas de salud de los usuarios en forma integral y con mayor cobertura, eficiencia y oportunidad.

Competencia: Conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes, comprensiones y disposiciones cognitivas, metacognitivas, socio afectivo y psicomotoras apropiadamente relacionadas entre sí para facilitar el desempeño flexible, eficaz y con sentido de una actividad o de cierto tipo de tareas en contextos nuevos y retadores

Competencias laborales: Las competencias laborales en LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO – HOSPITAL DEL ROSARIO MUNICIPIO DE CAMPOALEGRE; DEPARTAMENTO DEL HUILA; se entenderá como un modelo para desarrollar la gestión de su talento humano; definida como un conjunto de habilidades, conocimientos, actitudes y destrezas relevantes y pertinentes a los empleos y que deben poseer los servidores que los desempeñen; buscando alcanzar los objetivos institucionales mejorando el desarrollo personal y la construcción social, económica, política y cultural, permitiendo así en el mediano plazo que la ESE., sea competitiva y sus funcionarios ejecuten trabajos de calidad en el contexto de lo misional del sistema de salud. Estas competencias de conformidad con el Decreto 815 de 2018 se clasifican en funcionales y comportamentales.

Función Pública: Quienes prestan servicios personales remunerados, con vinculación legal y reglamentaria, en los organismos y entidades de la administración pública, conforman la función pública. En desarrollo de sus funciones y en el cumplimiento de sus diferentes cometidos, la función pública asegurará la atención y satisfacción de los intereses generales de la comunidad, en este caso la prestación de servicios de salud a los más pobres y vulnerables con cobertura, eficiencia, calidad y calidez humana.

Gerencia de Operaciones de los Servicios de Salud y Apoyo: En el enfoque basado en procesos la acertada contratación, la adecuada facturación, el óptimo recaudo, la productividad y el sistema de costos hospitalarios alineados, articulados, armonizados y sinérgicos son los que generan la cadena de valor social de la ese clínicamente segura y auto sostenible financieramente, en donde el Talento humano hospitalario se convierte en capital humano hospitalario.

Talento Humano: Son Las Personas; Sus Conocimientos; Experiencias; Habilidades y Pasiones; que permiten movilizar a la organización hacia el logro de sus cometidos.

Talento Humano en Salud: Todo el personal que interviene en la promoción, educación, información de la salud, prevención, diagnóstico, tratamiento, rehabilitación y paliación de la enfermedad de todos los habitantes del territorio nacional, dentro de la estructura organizacional de la prestación de los servicios de salud.

	ESE HOSPITAL DELROSARIO			
	Nit. 891.180.039-0			
	Procesos: Gestión de Talento Humano			
	Subproceso: Administración del Personal			
PLAN ESTRATEGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO				
Vigencia: 17-01-2024	Código: PLA-APE-05	Versión: 05	Página: 22 de 28	

Observatorio del Talento Humano en Salud: Instancia del ámbito nacional y regional, cuya administración y coordinación estará a cargo del ministerio de salud y protección social y aportará conocimientos e información sobre el talento humano en salud a los diferentes actores involucrados en su desarrollo y organización.

Registro Único Nacional del Talento Humano en Salud: RETHUS; es la inscripción que el profesional de la salud hace al sistema de información del talento humano en salud previamente definido del personal de salud que cumpla con los requisitos establecidos para ejercer su profesión como lo señala la ley y las regulaciones de sus colegios y asociaciones de profesionales.

Recurso Humano: Son las personas con las que una organización (con o sin fines de lucro, y de cualquier tipo de asociación) cuenta para desarrollar y ejecutar de manera correcta las acciones, actividades, labores y tareas que deben realizarse y que han sido solicitadas a dichas personas. Los recursos humanos pueden aportar sus conocimientos teóricos, operacionales, valor agregado, fuerza física, etc.; que impactarán directamente en el desarrollo empresarial –se tratará siempre que sea de manera positiva.

10 ESTRUCTURA DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO DE LA ESE

Para el desarrollo integral de la planeación estratégica que cumpla con la gestión del talento humano en nuestro hospital ESE, se plantea la siguiente estructura:

Formulario Único de Hoja de Vida Empleados Anexos y Soportes Hojas de Vida Formulario de Bienes y Rentas Personas Naturales 	FUNCIÓN PÚBLICA Hoja de Vida SIGEP Adscripción, Inducción y Reinducción Sistema de Carrera Administrativa Evaluación de Desempeño Bienestar Social e Incentivos Plan de Capacitación Nombramiento Junta Directiva ESE Nombramiento Gerente ESE Nombramiento Jefe de Control Interno 	CERTIFICACIONES LABORALES <i>Recuperar tu salud es nuestra prioridad.</i>
ACTOS ADMINISTRATIVOS, APLICATIVOS Y HERRAMIENTAS Clasificación de Empleos Estructura Organizacional Estructura Salarial por Cargos y Perfiles Reincorporación del Talento Humano a LA NOMINA Nomina de Empleos Temporales Contratos por Necesidades OPS Manual de Funciones Por Requisitos y Competencias Nomina de Planta Manual de Funciones Por Requisitos y Competencias Empleos Temporales Otras Contrataciones laborales RIT Manual de Regimen de Personal 	GESTION DE LA POLITICA DE TALENTO HUMANO DE LA ESE HOSPITAL DEL ROSARIO DEL MUNICIPIO DE CAMPOALEGRE, HUILA	TALENTO HUMANO EN SALUD RETHUS Servicio Social Obligatorio Relación Docencia Servicio Competencias Laborales Código de Ética Profesionales de la Salud Código de Ética e Integridad de la ESE Código de Buen Gobierno
	SISTEMA DE COMPENSACIONES LABORALES Nombramiento de Cargos de Planta Contratación Nomina de Empleos Temporales Contratación OPS Nomina de Planta Prestaciones Sociales Parafiscales Reten Social Pre y Pensionados	ACTIVIDADES INHERENTES Vacantes Vacaciones Permisos Licencias Productividad laboral Costeo Laboral por Centro de Costos Novedades

	ESE HOSPITAL DELROSARIO			
	Nit. 891.180.039-0			
	Procesos: Gestión de Talento Humano			
	Subproceso: Administración del Personal			
PLAN ESTRATEGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO				
Vigencia: 17-01-2024	Código: PLA-APE-05	Versión: 05	Página: 23 de 28	

11 EL TALENTO HUMANO EN EL MODELO DE PRESTACION DE SERVICIOS DE SALUD DE LA ESE

El Sistema de Salud Colombiano establecido en el artículo 4 de la ley 1751 de 2015, desarrolla las siguientes políticas que deben atender las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud, publicas como Nuestra ESE Hospital del Rosario de Campoalegre, privadas y mixtas, para en este caso de trabajo en red, generar el desarrollo empresarial hospitalario misional a saber:

POLITICAS PUBLICAS DEL SISTEMA DE SALUD
POLITICA DE ATENCION INTEGRAL EN SALUD - PAIS
POLITICA NACIONAL DE SEGURIDAD SOCIAL EN SALUD
POLITICA NACIONAL DE RIESGO FINANCIERO EN SALUD
POLITICA NACIONAL DE PRESTACION DE LOS SERVICIOS DE SALUD
POLITICA NACIONAL DE SEGURIDAD DEL PACIENTE
POLITICA FARMACEUTICA NACIONAL Y GESTION DE MEDICAMENTOS
POLITICA NACIONAL DE SALUD PUBLICA
POLITICA DE PARTICIPACION SOCIAL EN SALUD
POLITICA NACIONAL DE GESTION DEL TALENTO HUMANO Y RIESGOS LABORALES
POLITICA NACIONAL DE CALIDAD DEL SERVICIO
POLITICA NACIONAL DE SUPERVISION

Fuente: Fundasaberes 2023

Las anteriores políticas no podrán ser operativas y de gestión de eficiencia, eficacia, economía, equidad y ecología en la garantía del derecho fundamental de salud, si no se cumplen los Principios del Sistema de salud a saber:

PRINCIPIOS DEL SISTEMA DE SALUD	
DISPONIBILIDAD	ACEPTABILIDAD
ACCESIBILIDAD	CALIDAD E IDONEIDAD
PRO HOMINE	EQUIDAD
UNIVERSALIDAD	OPORTUNIDAD
PREVALENCIA DE DERECHOS	CONTINUIDAD
LIBRE ELECCION	PROGRESIVIDAD
SOSTENIBILIDAD	EFICIENCIA
SOLIDARIDAD	INTERCULTURALIDAD
PROTECCION DE LOS PUEBLOS INDIGENAS, NEGROS Y ROM	

Fuente: Ley 1751 de 2015

Una buena gestión integral para desarrollar la gestión estratégica integral del talento humano del hospital público depende de los siguientes contextos a desarrollar:



La función del Talento Humano dentro del Modelo de Prestación de Servicios de Salud, adoptado por la ESE Hospital del Rosario, del municipio de Campoalegre, Huila, se estableció en sus actos administrativos pertinentes en el siguiente contexto:



	ESE HOSPITAL DELROSARIO			
	Nit. 891.180.039-0			
	Procesos: Gestión de Talento Humano			
	Subproceso: Administración del Personal			
PLAN ESTRATEGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO				
Vigencia: 17-01-2024	Código: PLA-APE-05	Versión: 05	Página: 25 de 28	

Fuente: Fundasaberes 2023

Cada uno de los desarrollo y lineamientos del quehacer institucional de estos componentes de los sistemas integrados PODERR (planeación, organización, dinamización, evaluación y auditoria, reportes y responsabilidad y reajuste y mejora) del modelo están desarrollados en cada uno de los actos administrativos adoptados por la Gerencia de la ESE, como ruta epistémica de la presente administración, los cuales hacen parte integrante del presente plan en sus sinergias y trazabilidades.

12 EL TALENTO HUMANO COMO DIMENSION DEL MIPG EN LA ESE

Igualmente, como quiera en el gobierno nacional estableció para todas las entidades públicas la adopción e implementación del MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION – MIPG, dentro de sus desarrollos se contempla en sus 8 dimensiones, la dimensión de la Política de Gestión del Talento Humano, la cual nuestra ESE la transversaliza con sus criterios diferenciales en razón que el MIPG, tiene como pivote el Empleado o Funcionario de las entidades públicas y el Modelo de Prestación de Servicios de Salud, tiene como pivote el paciente del servicio.

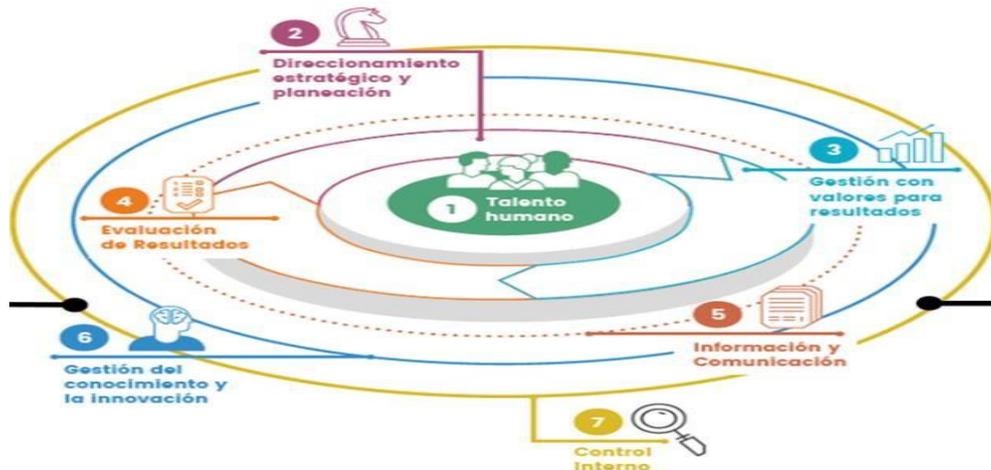
En los contextos anteriores y dentro del modelo de prestación de servicios de salud, la ejecución de la política pública de talento humano dentro de la ESE Hospital del Rosario de Campoalegre Huila se genera como una función de sus sistemas integrados de planeación, organización, Dinamización, reportes, auditoria y mejora continua, estableciéndose acciones dentro de los cuales estipulan las acciones de la función de talento humano hospitalario.

FUNCION DE TALENTO HUMANO HOSPITALARIO: Políticas, Planes, Programas, Proyectos; Procesos y ejecutorias de responsabilidad de la ESE, que comprende labores fundamentales de atención a las regulaciones de la Ley de Talento Humano en Salud, Ley del Empleo Público de la Función Pública y Régimen de sueldos y salarios y afines en la gestión para transformación del recurso humano en talento humano y este en capital humano.

Mientras el modelo de prestación de servicios de salud adoptado como ruta epistémica institucional por la presente administración de la ESE tiene como foco central el usuario/paciente, el modelo integrado de planeación y gestión MIPG establecido por el gobierno nacional para regular en forma conjunta el sistema administrativo, el sistema de gestión de calidad y el control interno de las entidades públicas como la ESE, tiene como foco central el servidor público y por ende es transversal al modelo de prestación de servicios de salud de nuestra ESE Hospital Público.

	ESE HOSPITAL DELROSARIO Nit. 891.180.039-0			
	Procesos: Gestión de Talento Humano			
	Subproceso: Administración del Personal			
	PLAN ESTRATEGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO			
Vigencia: 17-01-2024	Código: PLA-APE-05	Versión: 05	Página: 26 de 28	

El MIPG regulado por el departamento administrativo de la función pública registra 7 dimensiones a saber:



Fuente: Pagina Web DAFP 2023. MIPG cómo funciona.

Como se puede notar, la dimensión que jalona todos los procesos es la del talento humano, cada dimensión funciona de manera articulada e intercomunicadas en ellas se agrupas las políticas de gestión y desempeño institucional por áreas que permiten que se implemente el modelo de manera adecuada y fácil, pero en el caso de la gestión hospitalaria publica, estas dimensiones son transversales al modelo de prestación de servicios de salud de la ESE y por ende al ser la dimensión de control interno transversal a las demás dimensiones del MIPG, es también transversal al sistema integrado de auditoría de la calidad y el derecho del paciente en el modelo de prestación de servicios de salud, con los correspondientes criterios diferenciales sectoriales.

13 GERENCIA DE OPERACIONES DE LA GESTION INTEGRAL DEL TALENTO HUMANO DE LA ESE.

La Gerencia de Operaciones de los Servicios de Salud y Apoyo de la ESE, que se proyecta a resolver simultáneamente las contingencias, estabilización y consolidación de las tareas, actividades, procedimientos (momentos y Pasos), procesos, sistemas integrados, metas y resultados, principios y políticas públicas de la función del talento humanos hospitalario, tendrán el siguiente esquema funcional y de dinamización:

Dentro del Mapa de Procesos del proceso documentado de apoyo, la gestión refleja las siguientes

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO				
	Nit. 891.180.039-0				
	Procesos: Gestión de Talento Humano				
	Subproceso: Administración del Personal				
PLAN ESTRATEGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO					
Vigencia: 17-01-2024		Código: PLA-APE-05		Versión: 05	Página: 27 de 28

operaciones de la ESE:

MACROPROCESOS	PROCESOS	COORDINADOR PROCESOS	SUBPROCESO	LÍDER SUBPROCESO
Apoyo	Gestión de Talento Humano	Laura Salazar	Reclutamiento y Selección	Laura Salazar y Lorena Chavarro
			Formación y Capacitación	Laura Salazar y Lorena Chavarro
			Gestión del Desempeño	Laura Salazar
			Administración de Personal	Laura Salazar y Lorena Chavarro
			Gestión del Clima Organizacional	Laura Salazar
			Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo	Víctor Alfonso Rivera

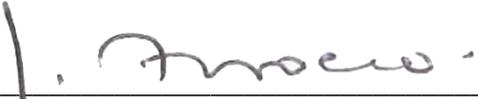
Según el anterior esquema, para el desarrollo de las políticas públicas del talento humano de la E.S.E Hospital del Rosario del Municipio de Campoalegre Huila, se tienen las siguientes tareas, actividades, procedimientos, momentos, pasos, procesos, metas y resultados y sistemas integrados de los procesos documentados, los cuales en forma individual se insertan en el manual de operaciones de servicios de salud y apoyo, según la clasificación del mapa de procesos y mapa de riesgo se estructura de la siguiente manera así:

COMPONENTES DE TALENTO HUMANO DEL PROCESO DOCUMENTADO DE APOYO DEL MODELO DE PRESTACION DE SERVICIOS DE SALUD DE LA ESE	FLUJOGRAMA DE PROCEDIMIENTOS	TAREAS TRAZABLES	TAREAS TRANSVERSALES	GESTION DOCUMENTAL
Ingreso, Permanencia y Retiro del Cargo de los Servidores de la ESE	Tramites de Actividades de Selección, permanencia y Retiro del Recursos Humanos	Reporte SIGEP	Manual de Funciones y Requisitos por Competencias de la ESE	Plan de Gestion del Talento Humano Hospitalario
Adscripción, Inducción y Reinducción	Tramites de Actividades de Adscripción, Inducción y reinducción	RETHUS	Estructura Organizacional de la ESE	Plan de Prevision y Anual de Vacantes del T. H.
Sistema de Carrera Administrativa	Tramites de Legalizacion de los Cargos de Carrera Administrativa	Reporte OPEC		Plan de Incentivos Institucionales, Bienestar Social y Capacitación de la ESE
Evaluación de Desempeño del Talento Humano de la ESE	Tramites de Evaluacion de Desempeño del Recurso Humano	Encuesta de Clima Laboral	Código de Etica de los Profesionales de la Salud y Actividades Conexas	Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo PSST
Relación Docencia Servicio y Practicas Formativas	Tramites de Actividades de Practicas Formativas y Docencia Servicio	Código de Etica e Integridad	Estructura Administrativa de la ESE	Código de Etica del Auditor

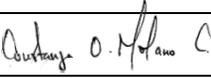
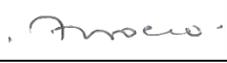
	ESE HOSPITAL DELROSARIO			
	Nit. 891.180.039-0			
	Procesos: Gestión de Talento Humano			
	Subproceso: Administración del Personal			
PLAN ESTRATEGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO				
Vigencia: 17-01-2024	Código: PLA-APE-05	Versión: 05	Página: 28 de 28	

14 RESULTADOS ESPERADOS.

1. Fortalecer el liderazgo y talento humano; agilizar, simplificar y flexibilizar la operación; desarrollar una cultura organizacional sólida; promover la coordinación interinstitucional y fortalecer y promover la efectiva participación ciudadana en la gestión y planeación del talento humano de la ESE.
2. Coadyuvar a mejorar los índices de eficiencia y efectividad institucional de la ESE Hospital del Rosario de Campoalegre-Huila y su oferta de recurso humano por formación por competencias adecuada a las necesidades de los servicios de salud y de apoyo que se demandan en sus dinámicas de atención al paciente y usuario.
3. Desarrollar la gestión del talento humano de la ESE, en términos del cumplimiento de los procesos de función pública, en términos de cumplimiento de las responsabilidades inherentes al desarrollo de la ley de talento humano en salud y en términos de sueldos, salarios y compensaciones del trabajo decente en la ESE, para una productividad de oferta de talento humano viable y eficiente.
4. Contribuir a mejorar las competencias y productividad de la Gestión en la ESE en términos de generar una cultura empresarial de ejecución con Cadena de valor social valorando el capital intelectual y las habilidades y destrezas en términos de recurso humano, talento y capital humanos para la integración de los planes, programas y procesos con trabajo en equipo y de resultados.
5. Contribuir con la productividad de oferta de talento humano de la ESE a generar un hospital clínicamente seguro y auto sostenible económica y socialmente.


JOSE ALEXANDER MORENO CORDOBA
 Gerente de la E.S.E Hospital del Rosario

APROBACIÓN

PROYECTADO POR: 	REVISADO POR: 	APROBADO POR: 
NOMBRE: Laura Natalia Salazar	NOMBRE: Constanza Ofelia Molano Cuellar	NOMBRE: Comité Institucional De Gestión Y Desempeño
CARGO: Talento Humano	CARGO: Profesional Administrativa y financiera,	CARGO: Comité