

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO Nit. 891.180.039-0			
	Procesos: Sistema de Gestión Integral - MIPG			
	Subproceso: Gestión del Desempeño Institucional			
	POLITICAS INSTITUCIONALES			
Vigencia: 16-07-2025		Código: POL-GDI-01	Versión: 01	Página: 0 de 19

1. NOMBRE DE LA POLITICA

POLITICA DE GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO

2. PRESENTACION

Es deber de la ESE Hospital del Rosario del Municipio de Campoalegre la implementación de la POLITICA DE GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO, comprometida con la prestación de servicios de salud con calidad, oportunidad y enfoque humanizado, presenta el presente documento como parte del marco normativo interno que rige su funcionamiento. Las políticas aquí consignadas tienen como finalidad establecer lineamientos claros que orienten la toma de decisiones, promuevan la eficiencia institucional y garanticen el cumplimiento de los principios éticos, legales y administrativos que sustentan nuestra labor en el sector salud.

En el Plan de Gestión Gerencial "Nuestra pasión es cuidar tu Salud 2024 - 2027", se ha asumido como responsabilidad la meta A1, que consiste en avanzar con el proceso de preparación hacia la Acreditación. Para ello, se llevará a cabo una autoevaluación interna de manera anual de conformidad a los grupos de estándares de acreditación, acompañada de la implementación de acciones de mejora continua, con el propósito de mejorar la calidad en la prestación de servicios de salud.

Dentro del Plan de Desarrollo Institucional Nuestra Pasión es Cuidar tu Salud 2024 – 2028I, se ha establecido el área de gestión de dirección y gerencia como meta de resultado, desarrollar un enfoque gerencial que permite a la alta dirección determinar un rumbo claro y promover las actividades necesarias para que toda la ESE, trabaje en la misma dirección de lograr la satisfacción de necesidades en salud y garantizar la atención integral a la población del municipio de Campoalegre, tiene establecido la adopción e implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

3. MARCO LEGAL - NORMATIVIDAD QUE LA SOPORTA

Que la Constitución Política de Colombia en sus artículos 1 y 2 establece que Colombia es un Estado Social de Derecho fundado en el respeto de la dignidad humana, en el trabajo y la solidaridad de las personas que la integran y en la prevalencia del interés general.

Asimismo, sus fines esenciales son: servir a la comunidad, promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución, y facilitar la participación de todos en las decisiones que los afectan. Que así mismo, el artículo 25 ibidem consagra el trabajo como un derecho y una obligación social el cual goza, en todas sus modalidades, de la protección especial del Estado.

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO Nit. 891.180.039-0			
	Procesos: Sistema de Gestión Integral - MIPG			
	Subproceso: Gestión del Desempeño Institucional			
	POLITICAS INSTITUCIONALES			
Vigencia: 16-07-2025		Código: POL-GDI-01	Versión: 01	Página: 1 de 19

Que, de igual manera, el artículo 26 de la Constitución consagra la libertad de las personas a escoger la profesión y oficio.

Que el artículo 49 ibidem establece que la atención de la salud constituye un servicio público a cargo del Estado, quien debe garantizar a toda la población en el territorio nacional el acceso a los servicios de promoción, protección y recuperación de la salud.

Que el artículo 153 de la Ley 100 de 1993 define que los principios del Sistema General de Seguridad Social en Salud son: universalidad, solidaridad, igualdad, obligatoriedad prevalencia de derechos, enfoque diferencial, equidad, calidad, eficiencia, participación social, progresividad, libre escogencia, sostenibilidad, transparencia, descentralización administrativa, complementariedad y concurrencia, corresponsabilidad, irrenunciabilidad, intersectorialidad, prevención y continuidad.

Que el artículo 160 de la Ley 100 de 1993 establece los deberes de las personas afiliadas y beneficiarias del Sistema General de Seguridad Social en Salud- SGSSS, entre los cuales se encuentran: 1) procurar el cuidado integral de su salud y la de su comunidad, 2) cumplir las normas, reglamentos e instrucciones de las instituciones y profesionales que le prestan atención en salud, 3) cuidar y hacer uso racional de los recursos, las instalaciones, la dotación, así como de los servicios y prestaciones sociales y laborales y 4) tratar con dignidad al personal humano que lo atiende y respetar la intimidad de los demás pacientes.

Que el artículo 43 de la Ley 715 de 2001 estableció las competencias de las entidades territoriales en el sector salud para la dirección, coordinación y vigilancia del sector salud y del Sistema General de Seguridad Social en Salud en el territorio de su jurisdicción, entre las que se encuentra: adoptar, difundir, implantar, ejecutar y evaluar la Política de Prestación de Servicios de Salud Pública formulada por la Nación, entre otras.

Que el artículo 32 de la Ley 1122 de 2007 plantea que la salud pública está constituida por el conjunto de políticas que buscan garantizar de una manera integrada la salud de la población, por medio de acciones de salubridad tanto individuales como colectivas, dado que sus resultados se constituyen en indicadores de las condiciones de vida, bienestar y desarrollo del país. Dichas acciones se realizan bajo la rectoría del Estado y promueven la participación responsable de todos los sectores de la comunidad, incluyendo al Talento Humano en Salud.

Que, de otra parte, el artículo 1o de la Ley 1164 de 2007 señala que el Talento Humano en Salud está integrado por las personas que desarrollan acciones relacionadas con 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 DEL ROSARIO Nit. 891.180.039-0			
	Procesos: Sistema de Gestión Integral - MIPG			
	Subproceso: Gestión del Desempeño Institucional			
	POLITICAS INSTITUCIONALES			
Vigencia: 16-07-2025		Código: POL-GDI-01	Versión: 01	Página: 2 de 19

Que el artículo 3o de la Ley 1164 de 2007 contempla que el Talento Humano en Salud tiene como característica en su accionar, las siguientes: 1) el desempeño del Talento Humano en Salud es objeto de vigilancia y control por parte del Estado, 2) las competencias propias de las profesiones y ocupaciones según los títulos o certificados respectivos, obtenidos legalmente, deben ser respetadas por los prestadores y aseguradores de servicios de salud, incluyendo la individualidad de los procesos de atención. Así mismo, dispone que el desempeño del Talento Humano en Salud lleva consigo un compromiso y una responsabilidad social, que implica la disposición de servicio hacia los individuos y las colectividades sin importar creencias, raza, filiación política u otra condición humana.

Que, el artículo 8 de la Ley 1164 de 2007 creó el Observatorio del Talento Humano en Salud siendo una instancia del ámbito nacional y regional, administrado y coordinado por parte del Ministerio de Salud y Protección Social, el cual aportará conocimientos e información sobre el talento Humano en Salud. Por su parte, el artículo 13 de la misma ley dispone que las instituciones y los programas de formación del Talento Humano en Salud buscarán el desarrollo de perfiles y competencias que respondan a las características y necesidades en salud de la población colombiana con estándares aceptados internacionalmente, y a los requerimientos del Sistema de Salud, fundados en la ética, la calidad, la pertinencia y la responsabilidad social. Por lo que el Ministerio de Salud y Protección Social desarrolla los mecanismos para la definición y actualización de competencias de cada profesión atendiendo las recomendaciones del Consejo Nacional del Talento Humano en Salud.

Que el artículo 16A de la Ley 1164 de 2007 define que la formación continua del Talento Humano en Salud hace referencia a los procesos y actividades permanentes, entrenamiento y fundamentación teórico-práctica, dirigidos a complementar, actualizar, perfeccionar, renovar o profundizar conocimientos, habilidades, técnicas y prácticas, las cuales complementan la formación básica de educación superior o de Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (ETDH).

Por otra parte, el artículo 17 de la misma ley establece que las profesiones del área de la salud están dirigidas a brindar atención integral en salud, la cual requiere la aplicación de las competencias adquiridas en los programas de educación superior en salud, y las ocupaciones corresponden a actividades funcionales de apoyo y complementación a la atención en salud con base en competencias laborales específicas relacionadas con los programas de Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano.

Que el artículo 20 de la Ley 1164 de 2007, bajo los preceptos de la Constitución Política en sus artículos 7 y 8, garantizar el respeto a las culturas médicas tradicionales de los grupos étnicos, precisando las condiciones para su práctica.

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO Nit. 891.180.039-0			
	Procesos: Sistema de Gestión Integral - MIPG			
	Subproceso: Gestión del Desempeño Institucional			
	POLITICAS INSTITUCIONALES			
Vigencia: 16-07-2025		Código: POL-GDI-01	Versión: 01	Página: 3 de 19

Que el artículo 23 de la Ley 1164 de 2007 define que el personal de salud que cumpla con los requisitos establecidos para ejercer deberá inscribirse en el Registro Único Nacional del Talento Humano en Salud (ReTHUS), conforme con la reglamentación que expida el Ministerio de Salud y Protección Social para tal fin.

Que el artículo 33 de la Ley 1164 de 2007, crea el Servicio Social Obligatorio para los egresados de los programas de educación superior del Área de la Salud. En su parágrafo 3 señala que la vinculación de los profesionales que presten el servicio debe garantizar la remuneración de acuerdo con el nivel académico de los profesionales y los estándares fijados en cada institución o por la entidad territorial y la afiliación al Sistema General de Seguridad Social en Salud y a Riesgos Profesionales. En ningún caso podrán ser vinculados a través de terceras personas jurídicas o naturales.

Que el artículo 97 de la Ley 1438 de 2011 plantea que el Ministerio de Salud y Protección Social, teniendo en cuenta las recomendaciones del Consejo Nacional del Talento Humano en Salud, definirá la Política del Talento Humano en Salud que oriente la formación, el ejercicio y la gestión de las profesiones y ocupaciones del área de la salud, en coherencia con las necesidades de la población colombiana, las características y objetivos del Sistema General de Seguridad Social en Salud.

Que, en el mismo sentido, según lo descrito en el artículo 98 ibidem, plantea que el Gobierno Nacional establecerá los lineamientos para poner en marcha el Sistema de Formación Continua para el Talento Humano en Salud, dando prioridad a la implementación de un Programa de Atención Primaria en Salud para los actores del Sistema General de Seguridad Social en Salud o quién haga sus veces.

Que bajo el precepto del artículo 103 de la mencionada Ley, el personal misional permanente de las Instituciones Públicas Prestadoras de Salud no se podrá vincular mediante la modalidad de cooperativas de trabajo asociado que hagan intermediación laboral, o bajo ninguna otra modalidad de vinculación que afecte sus derechos constitucionales, legales y prestacionales consagrados en las normas laborales vigentes.

Que, de otra parte, en su artículo 105, define la autonomía profesional como la garantía para que el profesional de la salud pueda emitir con toda libertad su opinión profesional con respecto a la atención y tratamiento de sus pacientes con calidad, aplicando las normas, principios y valores que regulan el ejercicio de su profesión.

Que también el artículo 2° de la Ley 1751 de 2015 consagra que la salud es un derecho fundamental, autónomo e irrenunciable en lo individual y en lo colectivo. Adicionalmente, consagra en el artículo

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO Nit. 891.180.039-0			
	Procesos: Sistema de Gestión Integral - MIPG			
	Subproceso: Gestión del Desempeño Institucional			
	POLITICAS INSTITUCIONALES			
Vigencia: 16-07-2025		Código: POL-GDI-01	Versión: 01	Página: 4 de 19

5o de la misma Ley, como una de las obligaciones del Estado la formulación y adopción de políticas de salud dirigidas a garantizar el goce efectivo de ese derecho, en igualdad de trato y oportunidades para toda la población, asegurando para ello la coordinación armónica de las acciones de todos los actores del Sistema.

Que, en línea con lo anterior, el literal h) del artículo 10 establece que las personas tienen derecho a recibir durante el proceso de la enfermedad, una asistencia de calidad por parte de trabajadores debidamente capacitados y autorizados para ejercer.

Que así mismo, su artículo 18 establece que los trabajadores de la salud, y en general el talento humano en salud, estarán amparados por condiciones laborales justas y dignas, con estabilidad y facilidades para incrementar sus conocimientos, de acuerdo con las necesidades institucionales.

Que la Ley 1917 de 2018, crea el Sistema Nacional de Residencias Médicas para garantizar las condiciones adecuadas para la formación académica y práctica de profesionales de medicina; la cual fue modificada por la Ley 2315 de 2023 incluyendo los profesionales de odontología que cursan programas académicos de especialización médico-quirúrgicas, como apoyo al Sistema General de Seguridad Social en Salud; definiendo su mecanismo de financiación y estableciendo medidas de fortalecimiento para los escenarios de práctica del área de la salud.

Que el artículo 10 del Decreto 2006 de 2008, creó la Comisión Intersectorial para el Talento Humano en Salud; que el artículo 2o del mencionado decreto, modificado por el Decreto 1298 de 2018, estableció entre sus competencias, coordinar y orientar la ejecución de las funciones públicas relacionadas con la formación del Talento Humano en Salud.

Que la Resolución 518 de 2015 planteó las disposiciones en relación con la gestión de la salud pública y se establecieron directrices para la ejecución, seguimiento y evaluación del Plan de Salud Pública de Intervenciones Colectivas (PIC); en su artículo 5o se definieron los procesos para la gestión de la salud pública, específicamente el numeral 5.7 orienta la gestión del talento humano, para garantizar la disponibilidad, suficiencia y pertinencia con capacidades necesarias para la implementación de políticas, planes y proyectos de salud pública.

Que la Resolución 1035 de 2022 modificada por la Resolución 2367 de 2023 expedida por el Ministerio de Salud y Protección Social por medio de la cual se adopta el “Plan Decenal de Salud Pública 2022-2031”, en el capítulo 5 de su anexo técnico incorporó el eje estratégico número 7 relacionado con “Personal de Salud” cuyo objetivo específico es crear y desarrollar mecanismos para la mejora de la distribución, la disponibilidad, la formación, la educación continua y las condiciones de bienestar, empleo y trabajo digno y decente del personal de salud.

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO Nit. 891.180.039-0			
	Procesos: Sistema de Gestión Integral - MIPG			
	Subproceso: Gestión del Desempeño Institucional			
	POLITICAS INSTITUCIONALES			
Vigencia: 16-07-2025		Código: POL-GDI-01	Versión: 01	Página: 5 de 19

Que la Ley 2294 de 2023 expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 “Colombia Potencia Mundial de la Vida” en el cual se definen las bases para que el país se convierta en un líder de la protección de la vida, a partir de la construcción de un nuevo contrato social que propicie la superación de injusticias y exclusiones históricas, la no repetición del conflicto, el cambio de nuestro relacionamiento con el ambiente y una transformación productiva sustentada en el conocimiento y en armonía con la naturaleza; para lo cual incorpora como parte integral el documento “Bases del Plan Nacional de Desarrollo 2022 - 2026 Colombia Potencia Mundial de la Vida”, y sus anexos.

Que en el documento de las bases del Plan Nacional de Desarrollo 2022 - 2026 “Colombia, Potencia Mundial de la Vida” se establece que se debe avanzar en la “garantía del goce efectivo del derecho fundamental de la salud, de forma integral y universal, basado en un modelo de salud predictiva y preventivo que no permita que en el país se presenten muertes prevenibles”. Dicho documento, en el apartado de la transformación establece en el numeral 2. Seguridad humana y justicia social, el catalizador B. Superación de privaciones como fundamento de la dignidad humana y condiciones básicas para el bienestar, el desarrollo de un sistema de salud garantista, universal, basado en un modelo de salud preventivo y predictivo que buscará hacer efectiva la atención primaria en salud.

Que para hacer efectiva la atención primaria en salud se requiere de la reorientación de los servicios de salud y el cumplimiento efectivo de las competencias de los integrantes del Sistema de Salud, por lo cual el documento de las bases del Plan Nacional de Desarrollo 2022 - 2026 “Colombia, Potencia Mundial de la Vida” señala que el modelo de salud preventivo y predictivo se plantea (i) desarrollar equipos interdisciplinarios territorializados permanentes y sistemáticos, para garantizar la promoción de la salud y prevención de la enfermedad, a través de la coordinación de acciones sectoriales e intersectoriales; (ii) conformar redes integrales e integradas territoriales de salud, en las que participan prestadores públicos, privados y mixtos que garantizan servicios con calidad, oportunidad y pertinencia, cerca de donde viven las poblaciones; (iii) se recuperará, fortalecerá y modernizará la red pública hospitalaria, en particular en las áreas con baja oferta de servicios, apoyado en la ejecución de un plan maestro de inversiones en infraestructura y dotación; (iv) se formulará e implementará una nueva política del talento humano en salud, con enfoque de género, mejoramiento de la pertinencia, la cobertura y distribución del talento humano en el territorio nacional y (v) se fortalecerá el aseguramiento en salud para el cuidado integral de toda la población, bajo el control y regulación del Estado.

Que, teniendo en cuenta lo citado, y en función del artículo 97 de la Ley 1438 de 2011 y del Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026, esta Política Pública estará dirigida a los trabajadores de la salud en los términos de los artículos 1, 17 y 18 de la Ley 1164 de 2007, los cuales intervienen en la promoción, educación, información de la salud, prevención, diagnóstico, tratamiento, rehabilitación y paliación de la enfermedad de todos los habitantes del territorio nacional.

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO Nit. 891.180.039-0			
	Procesos: Sistema de Gestión Integral - MIPG			
	Subproceso: Gestión del Desempeño Institucional			
	POLITICAS INSTITUCIONALES			
Vigencia: 16-07-2025		Código: POL-GDI-01	Versión: 01	Página: 6 de 19

Que la Resolución 100 de 2024 estableció las disposiciones sobre la planeación integral para la salud a cargo de las entidades territoriales del orden departamental, distrital y municipal, así como las responsabilidades de los actores del Sistema General de Seguridad Social en Salud en este proceso, propendiendo por la garantía del derecho fundamental a la salud en los territorios en el marco del Plan Decenal de Salud Pública 2022-2031, armonizado con el modelo de salud preventivo y predictivo fundamentado en la Atención Primaria en Salud (APS) y demás políticas que sean afines. En el artículo 4o se definieron los propósitos de la planeación integral para la salud, y específicamente en el numeral 4,8 se estableció el favorecer el desarrollo de estrategias que propenden por el mejoramiento, la distribución, disponibilidad, formación, educación continua, así como las condiciones de empleo y trabajo digno y decente del personal de salud.

Que la Asociación Colombiana de Salud Pública, la Organización Panamericana de la Salud y el Ministerio de Salud y Protección Social en el 2023 publicaron el documento técnico denominado "Evaluación de la Función Esencial de Salud Pública número 6, Desarrollo de Recursos Humanos para la Salud", lo que reportó que la mayoría de los departamentos del país se concentraron en las categorías de Ninguno, Mínimo y Moderado en el desarrollo de acciones en torno a: 1) seguimiento a la disponibilidad, distribución y necesidades de la fuerza laboral según departamentos y regiones, 2) seguimiento a los procesos de reclutamiento, condiciones laborales y coordinación de personal según departamentos y regiones, 3) verificación de requisitos para la ocupación de cargos públicos del sector salud coherentes con las necesidades en salud de los departamentos y las regiones, 4) coordinación de estrategias para formación del recurso humano en salud según departamentos y regiones, 5) aplicación de estrategias territoriales con estímulos salariales y no salariales para profesionales que prestan servicios en determinadas zonas según departamentos y regiones.

Que el Ministerio de Salud y Protección Social para la puesta en marcha de la estrategia de Atención Primaria en Salud en el modelo de salud del país, requiere fortalecer acciones y estrategias preventivas, predictivas y resolutivas en las personas, familias y comunidades, para lo cual se requiere entre otros elementos, la planificación y gestión del talento humano en salud para mejorar su disponibilidad y distribución equitativa en los territorios; el desarrollo y fortalecimiento de las competencias del talento humano en salud; y el fomento de estrategias para el logro del empleo y trabajo digno y decente

4. ALINEACION DE LA POLITICA CON EL DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO DE LA ESE

4.1. PLATAFORMA ESTRATEGICA: La POLITICA DE GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO en la ESE Hospital del Rosario del Municipio de Campoalegre se articula con la misión institucional "Somos una ESE acreditada por la UNICEF como Institución Amiga de la Mujer y de la Infancia – IAMI; que presta servicios de salud de primer nivel con altos estándares de calidad, que garantiza una atención eficaz, efectiva y oportuna a nuestros usuarios.

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO Nit. 891.180.039-0			
	Procesos: Sistema de Gestión Integral - MIPG			
	Subproceso: Gestión del Desempeño Institucional			
	POLITICAS INSTITUCIONALES			
Vigencia: 16-07-2025		Código: POL-GDI-01	Versión: 01	Página: 7 de 19

Y con la visión, En el año 2028 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.

4.2. OBJETIVO ESTRATEGICO AL QUE LE APUNTA:

Elaborar, ejecutar y evaluar un plan de desarrollo institucional que mejore el desempeño institucional mediante el modelo integrado de planeación y gestión, en el cumplimiento de las metas de resultados y objetivos estratégicos enfocado en los estándares de acreditación y habilitación con el fin de lograr la prestación de los servicios de salud con humanización, Calidad, seguridad del paciente y su familia, garantizando la solidez financiera de la ESE Hospital del Rosario del Municipio de Campoalegre.

4.2.1. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Mejorar el desempeño de la Entidad frente al cumplimiento de las metas de gestión y resultados de la ESE HOSPITAL DEL ROSARIO durante el periodo 2024-2027.
- Adelantar procesos permanentes de mejoramiento continuo a los procesos de gestión y desarrollo institucional.

5. DECLARACIÓN DE LA POLÍTICA

La E.S.E Hospital Del Rosario de Campoalegre se compromete adoptar, implementar, evaluar y mejorar los procesos de la Institución a través de la gestión eficaz, eficiente y efectiva, de la aplicación de técnicas, herramientas y actividades que promuevan el desarrollo de competencias, el bienestar laboral, la motivación, el compromiso y el fortalecimiento del clima organizacional en la política de gestión estratégica de Talento Humano.

6. ALCANCE DE LA POLITICA

La **POLITICA DE GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO** de la E.S.E. Hospital del Rosario de Campoalegre – Huila es aplicable a todos los procesos, áreas, funcionarios y colaboradores de la Institución, inicia con la planeación, formulación y adopción de estrategias para la vinculación, desarrollo, bienestar y evaluación del talento humano, y culmina con el retiro laboral del personal y la retroalimentación institucional para el mejoramiento continuo de la gestión del recurso humano.

Esta política entrará en vigencia a partir del año 2026 y será actualizada según las necesidades institucionales, los cambios normativos y los procesos de evaluación interna.

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO Nit. 891.180.039-0			
	Procesos: Sistema de Gestión Integral - MIPG			
	Subproceso: Gestión del Desempeño Institucional			
	POLITICAS INSTITUCIONALES			
Vigencia: 16-07-2025		Código: POL-GDI-01	Versión: 01	Página: 8 de 19

7. OBJETIVO DE LA POLITICA

Objetivo General de la Política

Establecer los lineamientos estratégicos para la gestión integral del talento humano de la E.S.E. Hospital del Rosario de Campoalegre, garantizando procesos de selección, vinculación, formación, desarrollo, evaluación y bienestar laboral que fortalezcan el desempeño institucional, el compromiso del personal y la calidad en la prestación del servicio de salud.

Objetivos Específicos de la Política

- Establecer procesos transparentes y basados en el mérito para la selección y vinculación del personal, garantizando la idoneidad y el cumplimiento de los perfiles requeridos para cada cargo.
- Fortalecer la formación continua y el desarrollo de competencias del talento humano, a través de programas de capacitación, actualización y formación técnica, científica y humanística.
- Implementar un sistema de evaluación del desempeño objetivo y participativo, que permita identificar fortalezas, oportunidades de mejora y planes de acción orientados al crecimiento individual y organizacional.
- Diseñar e implementar estrategias de bienestar laboral, que promuevan un ambiente de trabajo saludable, seguro, motivador y con sentido de pertenencia institucional.
- Fomentar una cultura organizacional basada en el respeto, la ética, la comunicación asertiva y el trabajo en equipo, que contribuya al fortalecimiento del clima laboral.
- Alinear la gestión del talento humano con los objetivos institucionales, asegurando su contribución directa al mejoramiento de la calidad en la prestación de los servicios de salud.
- Promover la retención del talento humano mediante condiciones laborales dignas, oportunidades de desarrollo profesional y reconocimiento del buen desempeño.

8. LINEAMIENTO Y ESTRATEGIA DE ACCIÓN DE LA POLITICA

El propósito de esta política es ofrecer las herramientas para gestionar adecuadamente el talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad. De manera tal que oriente el ingreso y desarrollo de los servidores garantizando el principio de mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual.

Lo anterior teniendo en cuenta que MIPG concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO Nit. 891.180.039-0			
	Procesos: Sistema de Gestión Integral - MIPG			
	Subproceso: Gestión del Desempeño Institucional			
	POLITICAS INSTITUCIONALES			
Vigencia: 16-07-2025		Código: POL-GDI-01	Versión: 01	Página: 9 de 19

la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en la ESE, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión, visión, políticas y objetivos estratégicos de la entidad, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos.

Para cumplir con el propósito de implementar una Gestión Estratégica del Talento Humano eficaz y efectiva, se ha planteado desde el MIPG que las entidades desarrollen cinco etapas siguiendo el enfoque de mejoramiento continuo del talento humano (Planear, Hacer, Verificar, Actuar – PHVA), para luego profundizar en el ciclo de vida del servidor público en la Entidad.

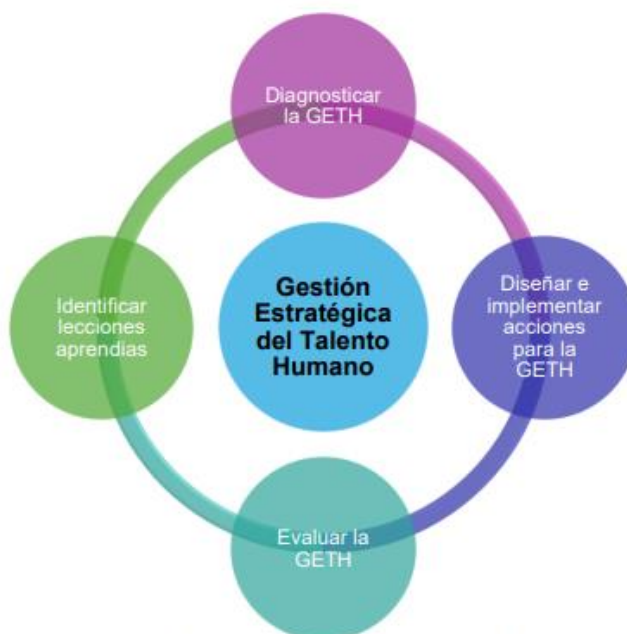


Ilustración 3. Ciclo de implementación política GETH

Bajo esta concepción, la persona a cargo de la Subdirección de Talento Humano debe entender que su labor es un ciclo constante que requiere iniciar con una adecuada planeación. Esta debe corresponder a un análisis riguroso y detallado de todas las actividades, responsabilidades y circunstancias asociadas al talento humano, y debe estar articulada con el direccionamiento estratégico de la entidad.

Etapas 1: Disponer de la información: Consiste en recolectar información de manera oportuna y permanente sobre la entidad y su talento humano. Esta información incluye: el marco normativo y direccionamiento estratégico de la ESE, las características de los servidores (edades, género,

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO Nit. 891.180.039-0			
	Procesos: Sistema de Gestión Integral - MIPG			
	Subproceso: Gestión del Desempeño Institucional			
	POLITICAS INSTITUCIONALES			
Vigencia: 16-07-2025		Código: POL-GDI-01	Versión: 01	Página: 10 de 19

antigüedad, niveles educativos) y las características de los empleos (descripción, funciones, competencias y requisitos).

Etapas 2: Diagnosticar la GETH: Desarrollar acciones orientadas a fortalecer el liderazgo y el talento humano, a través de la metodología Matriz de GETH, que contiene un inventario de variables para dar cumplimiento a los lineamientos de la política. Con base en ellos, la ESE identifica fortalezas y aspectos a mejorar. Cuando se diligencie la Matriz se obtendrá una calificación que le permitirá ubicarse en alguno de los siguientes tres niveles de madurez: operativo, transformación y consolidación.

Etapas 3: Diseñar acciones para la GETH: Una vez identificado el nivel de madurez en el que se ubica La ESE, se diseñan las acciones que le permitirán avanzar. Para ello, Función Pública ofrece un formato asociado a la Matriz, denominado plan de acción, en el que se describen una serie de pasos para que las entidades, con base en los resultados del diagnóstico, establezcan los aspectos a priorizar para avanzar al siguiente nivel de madurez.

Etapas 4: Implementar acciones para la GETH: Esta etapa consiste en la implementación de las acciones previamente diseñadas para fortalecer la gestión estratégica del Talento Humano, de acuerdo con los aspectos débiles detectados en el diagnóstico. Todas estas acciones están enmarcadas en el ciclo de vida del servidor: ingreso, desarrollo y retiro. Es pertinente señalar que el Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP– como líder de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG, estableció cinco (5) Rutas de Creación de Valor, definidas como caminos que conducen a la creación de valor público a través del fortalecimiento del talento humano.

✓ Ruta de la Felicidad: la felicidad nos hace productivos. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: seguridad y salud en el trabajo, clima organizacional, bienestar, promoción y prevención de la salud, Programa “Entorno laboral saludable”, teletrabajo, ambiente físico, incentivos, Programa “Servimos”, horarios flexibles, inducción y reinducción, mejoramiento individual.

✓ Ruta del Crecimiento: liderando talento. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: capacitación, gerencia pública, desarrollo de competencias gerenciales, trabajo en equipo, integridad, clima laboral, inducción y reinducción, valores, cultura organizacional, estilo de dirección, comunicación e integración.

✓ Ruta del Servicio: al servicio de los ciudadanos. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: capacitación, bienestar, incentivos, inducción y

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO Nit. 891.180.039-0			
	Procesos: Sistema de Gestión Integral - MIPG			
	Subproceso: Gestión del Desempeño Institucional			
	POLITICAS INSTITUCIONALES			
Vigencia: 16-07-2025		Código: POL-GDI-01	Versión: 01	Página: 11 de 19

reinducción, cultura organizacional, evaluación de desempeño, cambio cultural, e integridad.

✓ Ruta de la Calidad: la cultura de hacer las cosas bien. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: evaluación de desempeño, acuerdos de gestión, cultura organizacional, integridad, análisis de razones de retiro, evaluación de competencias, valores, gestión de conflictos.

✓ Ruta del análisis de datos: conociendo el talento. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: planta de personal, caracterización del talento humano, plan de vacantes, ley de cuotas, identificación de necesidades, SIGEP.

Etapas 5: Evaluar la GETH: Consiste hacer seguimiento a las acciones implementadas y determinar la eficacia de estas. La gestión se evalúa, principalmente, a través del instrumento de política diseñado para la verificación y medición de la evolución de MIPG: el FURAG

Así también se tendrá en cuenta:

Selección basada en mérito y perfil

Garantizar procesos de vinculación transparentes, con perfiles definidos, cumpliendo principios de equidad, legalidad y eficiencia, según el marco del MIPG (Dimensión de Talento Humano).

Formación continua y desarrollo de capacidades

Diseñar e implementar planes de capacitación que fortalezcan las competencias laborales, alineadas con las necesidades institucionales y la mejora del desempeño. **Evaluación del desempeño para el mejoramiento**

Aplicar mecanismos objetivos y participativos de evaluación, como herramienta para fortalecer el rendimiento individual y colectivo, y retroalimentar la gestión del talento humano.

Bienestar laboral y calidad de vida

Promover entornos laborales saludables, seguros y motivadores, que fomenten la productividad, el compromiso y la permanencia del personal.

Cultura organizacional y clima laboral

Impulsar valores institucionales, la comunicación efectiva, el respeto y la convivencia laboral, como ejes del desarrollo de un ambiente organizacional positivo.

Alineación estratégica institucional

Integrar la gestión del talento humano con el direccionamiento estratégico, la planeación institucional y el cumplimiento de metas del hospital, conforme a lo establecido en el MIPG.

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO Nit. 891.180.039-0			
	Procesos: Sistema de Gestión Integral - MIPG			
	Subproceso: Gestión del Desempeño Institucional			
	POLITICAS INSTITUCIONALES			
Vigencia: 16-07-2025		Código: POL-GDI-01	Versión: 01	Página: 12 de 19

Retención y reconocimiento del talento humano

Implementar acciones que favorezcan la permanencia del personal competente, incluyendo condiciones laborales justas, desarrollo profesional y reconocimiento al buen desempeño.

Los lineamientos expuestos en el presente documento, son de carácter general y de obligatorio cumplimiento para todos los colaboradores de la Empresa Social del Estado Hospital del Rosario del Municipio de Campoalegre.

9. CONCEPTOS GENERALES Y DEFINICIONES PARA LA IMPLEMENTACION DE LA POLITICA

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 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.

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO Nit. 891.180.039-0			
	Procesos: Sistema de Gestión Integral - MIPG			
	Subproceso: Gestión del Desempeño Institucional			
	POLITICAS INSTITUCIONALES			
Vigencia: 16-07-2025		Código: POL-GDI-01	Versión: 01	Página: 13 de 19

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 acuerdo 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 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.

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO Nit. 891.180.039-0			
	Procesos: Sistema de Gestión Integral - MIPG			
	Subproceso: Gestión del Desempeño Institucional			
	POLITICAS INSTITUCIONALES			
Vigencia: 16-07-2025		Código: POL-GDI-01	Versión: 01	Página: 14 de 19

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 resolutiveidad, de tal manera que 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.

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO Nit. 891.180.039-0			
	Procesos: Sistema de Gestión Integral - MIPG			
	Subproceso: Gestión del Desempeño Institucional			
	POLITICAS INSTITUCIONALES			
Vigencia: 16-07-2025		Código: POL-GDI-01	Versión: 01	Página: 15 de 19

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.

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. ACTIVIDADES OPERATIVAS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA POLITICA

1. Selección y vinculación del personal

- Publicar convocatorias según necesidades institucionales.
- Realizar procesos de selección con criterios de mérito y perfil del cargo.
- Formalizar la vinculación conforme a la normatividad vigente

2. Formación y desarrollo de competencias

- Identificar necesidades de capacitación del personal.
- Ejecutar planes de formación técnica, asistencial y administrativa.
- Evaluar el impacto de la capacitación en el desempeño laboral.

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO Nit. 891.180.039-0			
	Procesos: Sistema de Gestión Integral - MIPG			
	Subproceso: Gestión del Desempeño Institucional			
	POLITICAS INSTITUCIONALES			
Vigencia: 16-07-2025		Código: POL-GDI-01	Versión: 01	Página: 16 de 19

3. Evaluación del desempeño

- Aplicar evaluaciones de desempeño.
- Retroalimentar a los colaboradores y generar planes de mejora.
- Reconocer el desempeño destacado como parte de la gestión institucional.

4. Bienestar laboral

- Implementar el plan anual de bienestar e incentivos.
- Fomentar un ambiente laboral saludable y participativo.
- Desarrollar actividades de integración, salud y reconocimiento.

5. Cultura organizacional y clima laboral

- Promover el respeto, la comunicación efectiva y el trabajo en equipo.
- Divulgar los valores institucionales y normas de convivencia.
- Atender y prevenir conflictos laborales mediante canales institucionales.
- Aplicar evaluaciones de clima laboral.

6. Alineación con objetivos institucionales

- Integrar la gestión del talento humano al plan estratégico institucional.
- Establecer metas e indicadores alineados con los objetivos de la entidad.
- Evaluar y ajustar la gestión del talento humano de forma continua.

7. Retención del talento humano

- Garantizar condiciones laborales estables y motivadoras.
- Brindar oportunidades de desarrollo y crecimiento profesional.
- Escuchar activamente al personal para reducir rotación e insatisfacción

11. INDICADORES Y METAS

Objetivo que se desea Alcanzar con la Implementación de la Política	Meta para dar Cumplimiento al objetivo específico de la Política	Nombre del Indicador	Formula
Garantizar procesos de selección y vinculación basados en mérito y perfil del cargo	$\geq 90\%$ de procesos de selección realizados con perfil definido	Cumplimiento del proceso de selección	$(N^{\circ} \text{ de procesos de selección con perfil definido} / \text{Total de procesos de selección realizados}) \times 100$

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO Nit. 891.180.039-0			
	Procesos: Sistema de Gestión Integral - MIPG			
	Subproceso: Gestión del Desempeño Institucional			
	POLITICAS INSTITUCIONALES			
Vigencia: 16-07-2025		Código: POL-GDI-01	Versión: 01	Página: 17 de 19

Fortalecer las competencias del personal a través de formación continua	Ejecutar el $\geq 90\%$ del Plan Anual de Capacitación	Ejecución del Plan de Capacitación	(N° de capacitaciones realizadas / N° de capacitaciones programadas) $\times 100$
Evaluar el desempeño del personal de manera periódica y participativa	Evaluar al $\geq 90\%$ del personal según cronograma institucional	Cobertura de evaluación de desempeño	(N° de funcionarios evaluados / Total de funcionarios) $\times 100$
Promover el bienestar laboral y un ambiente de trabajo saludable	Ejecutar el $\geq 90\%$ de actividades programadas en el Plan de Bienestar	Ejecución del Plan de Bienestar Laboral	(N° de actividades de bienestar realizadas / N° de actividades programadas) $\times 100$
Fomentar la cultura organizacional y el trabajo en equipo	Realizar 4 actividades anuales de fortalecimiento organizacional	Actividades de cultura organizacional realizadas	N° de actividades de fortalecimiento del clima y cultura organizacional realizadas en el año

12. RESPONSABLES DE EJECUTAR Y REALIZAR SEGUIMIENTO AL CUMPLIMIENTO DE LA POLÍTICA

N°	Responsable (Líder o Coordinador)	Proceso	Dependencia
1	Coordinador de Talento Humano	Gestión del Talento Humano	Área Administrativa y Financiera


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

Proyecto: Doly Lorena Chavarro Puentes
 Coordinación Talento Humano

Reviso: Omar Ignacio Casanova Puentes
 Asesor MIPG

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO			
	Nit. 891.180.039-0			
	Procesos: Sistema de Gestión Integral - MIPG			
	Subproceso: Gestión del Desempeño Institucional			
	POLITICAS INSTITUCIONALES			
Vigencia: 16-07-2025		Código: POL-GDI-01	Versión: 01	Página: 18 de 19

NO IMPRIMIR

VERSIÓN	FECHA	RAZON DE LA MODIFICACIÓN
01	16-07-2025	Creación del Formato de adopción de las Políticas Institucionales MIPG

PROYECTADO POR: (firma)	REVISADO POR: (firma)	APROBADO POR: (firma)
NOMBRE: Omar Ignacio Casanova	NOMBRE: Constanza Ofelia Molano Cuellar	NOMBRE: Jose Alexander Moreno Córdoba
CARGO: Asesor MIPG	CARGO: Profesional Administrativa y Financiera	CARGO: Gerente