



Hospital Regional de Sogamoso
Empresa Social del Estado



POLÍTICA DE TALENTO HUMANO

Resolución 205 del 22 de junio de 2021

“Por medio de la cual se establece la política de TALENTO HUMANO del HOSPITAL REGIONAL DE SOGAMOSO E.S.E.”

- La Suscrita gerente del HOSPITAL REGIONAL DE SOGAMOSO E.S.E. en uso de sus atribuciones legales y,

CONSIDERANDO QUE,

La Ley 909 de 2004 y sus Decretos reglamentarios “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública, y se dictan otras disposiciones” y de conformidad con el Decreto Nacional 1499 de 2017 (art. 2.2.22.3.2). “El modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG – es un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de la Entidades y Organismos Públicos con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio”.

Que en el Manual operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, Versión 3 de diciembre de 2019, establece un conjunto de siete dimensiones que agrupan las políticas de gestión y desempeño institucional (Talento Humano) dimensión uno.

Que este modelo constituye una apuesta del Estado Colombiano por integrar los sistemas de Gestión de Calidad y de Desarrollo Administrativo, y articularlo con el Sistema de Control Interno, para consolidar en un solo lugar, todos los elementos que se requieren para que una organización pública funcione de manera eficiente y transparente.



Hospital Regional de Sogamoso
Empresa Social del Estado



Que el Decreto 903 del 2014, Ministerio de Salud y Protección Social, establece los estándares de acreditación dirigidos hacia la mejora de los resultados de la atención en salud, centrados en el usuario, que van más allá de la verificación de la existencia de estructura o de la documentación de procesos.

Que la resolución 5095 de 2018, adopta el manual ambulatorio y hospitalario de Colombia, versión 3.1. y dentro de sus estándares (Estándar 113. Código: (TH10)) solicita que la organización promueve desarrolla y evalúa una estrategia de comunicación efectiva (oportuna, precisa, completa y comprendida por parte de quien la recibe) entre las unidades funcionales, entre sedes (si aplica) y entre servicios clínicos y no clínicos de todos los niveles. Los mecanismos son incorporados en la política de talento humano

Que según la guía de Gestión Estratégica del Talento Humano GETH, en el Sector Público colombiano, Publicada por la Función pública en abril de 2018, página 48, establece que la gestión estratégica del talento humano tiene una importancia capital para el mejoramiento de las entidades, la satisfacción del servidor público, la productividad del sector público, el bienestar de los ciudadanos y el crecimiento del país. Las áreas de talento humano de las entidades tienen una responsabilidad importante en tanto son las encargadas de liderar los procesos que permitirán la creación de valor público a través de las acciones que produzcan el adecuado dimensionamiento de las personas y la mejora en sus comportamientos.

Que el Hospital Regional de Sogamoso E.S.E., dando cumplimiento al Plan de Desarrollo (2020-2024) de acuerdo a las directrices constitucionales, legales y normativas vigentes sobre el empleo público en Colombia, dando a conocer a todos y cada uno de los Servidores Públicos, y sus partes interesadas, los planes que conforman la política de Talento Humano 2020-2024, alineada con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión de la Entidad, con el fin de garantizar que se ejecute de manera articulada con los demás procesos e iniciativas de gestión, de tal forma que haya coherencia entre: las actividades que se desarrollan dentro del proceso, las estrategias de la Entidad y el plan de desarrollo Nacional, propuesto por el Gobierno Nacional para la vigencia, dando así cumplimiento a la función asignada en el artículo 15, Numeral 2, literal a de la Ley 909 de 2004.

En mérito de lo expuesto,



Hospital Regional de Sogamoso
Empresa Social del Estado



RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: ADOPCIÓN: Adoptar la política de Talento Humano del Hospital Regional de Sogamoso E.S.E. y las Unidades Basicas de Atención.

ARTICULO SEGUNDO: OBJETIVOS: La política de Talento Humano del Hospital Regional de Sogamoso E.S.E., tendrá como objetivos:

OBJETIVO GENERAL

Fortalecer las competencias del talento humano del Hospital Regional de Sogamoso E.S.E., mediante un ambiente de trabajo sano y seguro, proyectando una cultura de servicio humanizado, con el fin de favorecer anualmente el desarrollo integral del 80% de sus colaboradores contratados, trabajadores de empresas subcontratadas, personal en formación o entrenamiento entre otros.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Diseñar y ejecutar actividades de capacitación que fortalezcan las competencias funcionales y comportamentales de los funcionarios del Hospital y colaboradores. funcionarios.
- Realizar actividades que contribuyan al adecuado clima laboral, con el fin de aumentar el compromiso y sentido de pertenencia de los funcionarios.
- Motivar al personal para el logro de los objetivos establecidos en el plan de desarrollo.
- Promover, desarrollar y evaluar estrategias de comunicación efectiva (oportuna, precisa, completa y comprendida por parte de quien la recibe) entre las unidades funcionales, entre sus sedes y ente los servicios clínicos y no clínicos de todos los niveles.

ARTICULO TERCERO: ALCANCE: La política de Talento Humano es transversal a todos los procesos e involucra a todos los niveles de la organización (Colaboradores, funcionarios y demás personas que realicen alguna actividad labor en el Hospital), iniciandó con la detección de necesidades de cada uno de los clientes internos (Todos los Procesos) y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas dentro del plan estratégico. Por lo tanto, aplica a la población del Hospital Regional de Sogamoso E.S.E. y las Unidades Basicas de Atención.

ARTICULO CUARTO: RESPONSABLES: El cumplimiento y direccionamiento de estrategias de la política de Talento Humano de la organización, se logra a través del proceso de Gestión de Talento Humano donde se coordina, realiza seguimiento, planes de mejoramiento y evaluación de Gestión de Talento Humano, la verificación



Hospital Regional de Sogamoso
Empresa Social del Estado



y cumplimiento de la Política será por medio del del comité institucional de gestión y desempeño.

ARTÍCULO QUINTO: DEFINICIONES: El Hospital Regional de Sogamoso E.S.E, adopta la terminología para la política de Talento Humano:

Funcionario: Son personas naturales que ejercen función pública, tiene una relación con el estado. Persona natural que con relación laboral con el Estado.

Servidor Público: Persona con una vinculación laboral con el Estado, que ejercen funciones públicas que están al servicio del Estado y de la Comunidad.

Empleado Público: Son las Personas que, de acuerdo a la naturaleza jurídica de la Entidad, trabajan en los Ministerios, departamentos administrativos, superintendencias que tiene una vinculación legal y reglamentaria, todas sus condiciones están reglamentadas.

Trabajador Oficial: Son las personas que trabajan en la construcción y sostenimiento de obras públicas y de acuerdo a la naturaleza jurídica de la entidad en las empresas industriales y comerciales del Estado.

Provisional: Es la persona asociada a los servidores públicos, nombrados en un cargo de planta permanente en un empleo de carrera vacante o temporal.

Trabajadores en Misión: Son aquellos que la Empresa de Servicios Temporales envía a las dependencias de sus usuarios a cumplir la tarea o servicio contratado por estos. Se entiende por dependencias propias, aquellas en las cuales se ejerce la actividad económica por parte de la Empresa de Servicios Temporales.

Contratista: El que toma a su cargo la ejecución de alguna cosa.

Carrera Administrativa: Es un sistema técnico sobre la administración de personal en el Estado, con consagración constitucional y legal, cuyo objeto es ofrecer igualdad de oportunidades para acceder a la función pública.

Competencia: Capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad, y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público.

Capacitación: La capacitación es un proceso a través del cual se adquieren, actualizan y desarrollan conocimientos, habilidades y actitudes para el mejor desempeño de una función laboral o conjunto de ellas.

Handwritten signature



Hospital Regional de Sogamoso
Empresa Social del Estado



Inducción: Es un proceso, mediante el cual, se familiariza al nuevo trabajador con la empresa. Así este puede conocer su filosofía, cultura, su historia, políticas, patrones de conducta, etc.

ARTICULO SEXTO: DEFÍNASE LOS SIGUIENTES COMPONENTES DE LA POLÍTICA DE TALENTO HUMANO: El Hospital Regional de Sogamoso E.S.E. ha considerado y establecido que los componentes que hacen parte de la política son los siguientes:

- Plan Institucional de Capacitación.
- Plan de Bienestar e Incentivos.
- Plan de Previsiones.
- Plan anual de vacantes
- Plan de Inducción y reinducción
- Estrategia de comunicación Interna:

El público objetivo: Colaboradores, funcionarios, trabajadores en misión, contratistas y personal en formación del Hospital Regional de Sogamoso E.S.E. y sus Unidades Básicas Atención.

Clase de información: Normatividad, Actividades de bienestar, Capacitación, lineamientos y políticas Institucionales.

Canales de Información: Se utilizarán canales internos como: Comunicación escrita (memorandos y circulares), Correos electrónicos, Grupos de WhatsApp institucionales, sistema de audio interno, boletín mensual, notas noticiosas internas y agenda semanal de eventos y actividades del Hospital.

Enfoque de la información: Se presentará con enfoque informativo y pedagógico.

Divulgación de la información: Se realizará de manera textual, visual y gráfica, por medio de mensajes, videos, fotos, flier, bullet y auditivo.

Evaluación de la Estrategia: Verificar si el público objetivo ha recibido la información de forma oportuna, precisa, completa y comprendida y si los canales de información que se utilizan son efectivos, lo cual se realizara por medio de llamadas telefónicas de manera mensual o según cronograma y matriz de seguimiento de comunicación efectiva entre las unidades funcionales, entre sus sedes y ente los servicios clínicos y no clínicos de todos los niveles y trimestralmente se realizara un informe.



Hospital Regional de Sogamoso
Empresa Social del Estado



ARTÍCULO SEPTIMO: COMPROMISO: El Hospital Regional de Sogamoso E.S.E. se compromete a la mejora continua de las estrategias para la gestión del Talento Humano, orientadas al fortalecimiento de las competencias, con un ambiente de trabajo sano, seguro, proyectando una cultura de servicio humanizado y con altos estándares de calidad, por medio de una estrategia de comunicación efectiva para el desarrollo de la misión y visión de la Institucional.

ARTÍCULO OCTAVO: PASOS PARA LA SENSIBILIZACIÓN Y CAPACITACIÓN:

El proceso de Talento humano realizará teniendo en cuenta el cliente interno como son colaboradores contratados, trabajadores de empresas subcontratadas, personal en formación o entrenamiento, de acuerdo a esto se definen los mensajes con diferentes tipos de contenido virtual ya sea textual, gráfico y visual, divulgados mediante canales como son correos electrónicos institucionales, Redes Sociales, grupos de WhatsApp, sistema audio interno y cuando así se requiera, piezas impresas. De igual manera se realizarán actividades de divulgación, sensibilización y socialización como eventos, reuniones, capacitaciones, talleres, seminarios, ferias entre otros.

ARTÍCULO NOVENO: IMPLEMENTACION DE LA POLITICA DE TALENTO HUMANO: La implementación de la Política de Talento Humanos se realizará a través de las diferentes actividades establecidas en los planes: de bienestar e incentivos, plan institucional de capacitación, plan de previsión de vacantes, plan de Seguridad y salud en trabajo y en las jornadas de Inducción y Reinducción.

ARTÍCULO DECIMO: INTEGRACIÓN CON OTRAS POLÍTICAS Y CON LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA:

La Política de Talento Humano, se articula con la Visión Institucional por cuanto la misma busca ser una institución de salud que prestará servicios de alto nivel de complejidad, referente en la atención materno infantil, brindando una atención humanizada, segura, con equipos de alta tecnología, centrada en los usuarios y su familia y con la Misión Institucional ya que somos una Institución prestadora de servicios de salud de mediana complejidad amiga de la mujer y la infancia integral, con un alto grado de calidad humana, utilización óptima de los recursos físicos, técnicos y financieros, orientados al mejoramiento continuo de la calidad de vida de los usuarios y comprometida con la formación del Talento Humano, la Investigación y la Protección del Medio Ambiente.



Hospital Regional de Sogamoso
Empresa Social del Estado



ARTICULO DECIMO PRIMERO: RECURSOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA DE TALENTO HUMANO:

En la Planeación Presupuestal del Hospital, se incluirán los recursos requeridos para la ejecución de los planes y programas del proceso de talento humano ya que mediante ellos se garantiza la implementación de la presente Política, asegurando el apoyo financiero, físico, tecnológico y de Talento Humano para el logro de los objetivos aquí planteados.

ARTICULO DECIMO SEGUNDO: INDICADORES QUE MIDEN LA POLÍTICA DE TALENTO HUMANO:

Los indicadores que miden la política del Talento humano son los siguientes:

- Eficacia del programa de inducción y reinducción (Inducciones)
- % cumplimiento de plan de inducción y reinducción (Reinducción)
- % Eficiencia de Capacitación
- % Efectividad Capacitaciones Realizadas
- % de cumplimiento del plan de bienestar e incentivos
- % de satisfacción del clima organizacional
- % Efectividad de la estrategia de comunicación

ARTICULO DECIMO TERCERO: DOCUMENTOS DE REFERENCIA:

- Manual de Acreditación en Salud Ambulatorio y Hospitalario en Colombia, versión 3.1.
- Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP – Guía Estratégica del Talento Humano para el Sector Público colombiano.
- Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP- Planeación de los Recursos Humanos. Lineamientos de Política, estrategias y orientaciones para la implementación.
- Département Administrativo de la Función Pública – DAFP- Modelo Integrado de planeación y Gestión – Dimensión de Gestión Talento Humano – Lineamientos de la Política.
- Decreto Nacional 1567 de 1998, Presidencia de la República – Por el Cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado.



Hospital Regional de Sogamoso
Empresa Social del Estado



- Ley 909 de 2004, El Congreso de la República - Por medio de la cual expiden normas que regulan el empleo público la carrera administrativa, la Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones.
- Decreto Nacional 1227 de 2005, Presidencia de la República – por el cual se reglamentan los artículos 3 y 21 de la Ley 50 de 1990

ARTICULO DECIMO CUARTO: VIGENCIA Y DEROGATORIAS: La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición, deroga la Resolución 378 del 24 de octubre de 2008, y las demás disposiciones que le sean contrarias.

Dada en Sogamoso, a los 22 días del mes de junio del año 2021.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

En constancia firma,


SHEYLA FANORY CAICEDO RINCON
Gerente
Hospital Regional de Sogamoso E.S.E.

Proyecto y elaboró: Armando Ochoa 

Revisó: Oscar Dario Soler 
Asesor de Planeación

Iris Adriana Mónica
Asesor de Calidad

Claudia Marina Garcia 
Subgerente Científica

Diego Fernando Fuquen F. 
Subgerente Administrativo y financiero