

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO		
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO		
VIGENCIA: 25-01-2022	CODIGO: GTH-PL-05	VERSION: 03	Página 1 de 29





PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

ESE HOSPITAL DEL ROSARIO –
CAMPOALEGRE – HUILA



VIGENCIA 2022



"RECUPERAR TU SALUD ES NUESTRA PRIORIDAD"		
Elaboro: María José Cuellar Cubillos	Revisó: Martha Cecilia Puentes Áreas Mónica Bibiana Martínez Macias	Aprobado: Nelson Leonardo Fierro G.
Cargo: Apoyo a la Gestión Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario Administrativo y financiero- Coordinadora de Auditoria de calidad	Cargo: Gerente

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO		
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO		
VIGENCIA: 25-01-2022	CODIGO: GTH-PL-05	VERSION: 03	Página 2 de 29

Contenido

1.	INTRODUCCION	3
2.	ALCANCE	4
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	7
6.2.	Decretos Nacionales.....	7
7.	MARCO JURIDICO ESPECIFICO	10
8.	IDENTIFICACION DE LA ESE	12
8.1.	Datos Básicos.....	12
8.1.1.	Datos Del Gerente	12
8.2.	Portafolio De Servicios	12
8.3.	Estructura Organizacional Actual.....	13
8.4.	Capacidad Instalada	14
8.5.	DIRECCIONAMIENTO ESTRATEGICO DE LA ESE	15
8.6.	POLÍTICA INSTITUCIONAL DEL TALENTO HUMANO DE LA ESE.	16
8.7.	OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES.....	17
9.	MARCO CONCEPTUAL.....	18
10.	ESTRUCTURA DE LA GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO DE LA ESE21	
11.	EL TALENTO HUMANO EN EL MODELO DE PRESTACION DE SERVICIOS DE SALUD DE LA ESE	22
12.	EL TALENTO HUMANO COMO DIMENSION DEL MIPG EN LA ESE	24
13.	PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS 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	28
15.	RESULTADOS ESPERADOS.....	28

"RECUPERAR TU SALUD ES NUESTRA PRIORIDAD"		
Elaboro: María José Cuellar Cubillos	Revisó: Martha Cecilia Puentes Áreas Mónica Bibiana Martínez Macias	Aprobado: Nelson Leonardo Fierro G.
Cargo: Apoyo a la Gestión Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario Administrativo y financiero- Coordinadora de Auditoria de calidad	Cargo: Gerente

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO		
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO		
VIGENCIA: 25-01-2022	CODIGO: GTH-PL-05	VERSION: 03	Página 3 de 29

1. INTRODUCCION



Planear en forma coherente, racional e integrada la gestión del talento humano de la ESE Hospital del Rosario, 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.

Desarrollo de Procesos de Administración de la Función Pública tales como, adscripción, inducción y reinducción, carrera administrativa, regulaciones laborales; evaluación de desempeño y bienestar social. Desarrollo de procesos de gestión del talento humano en salud tales como RETHUS, Servicio Social Obligatorio y Relación Docencia Servicios y Desarrollo de procesos de Administración de Sueldos, salarios y compensaciones, tales como Nomina, OPS, agremiados, empleos temporales, manual de funciones y requisitos y prestaciones y parafiscales.

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.

"RECUPERAR TU SALUD ES NUESTRA PRIORIDAD"		
Elaboro: María José Cuellar Cubillos	Revisó: Martha Cecilia Puentes Áreas Mónica Bibiana Martínez Macias	Aprobado: Nelson Leonardo Fierro G.
Cargo: Apoyo a la Gestión Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario Administrativo y financiero- Coordinadora de Auditoria de calidad	Cargo: Gerente

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO		
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO		
VIGENCIA: 25-01-2022	CODIGO: GTH-PL-05	VERSION: 03	Página 4 de 29

2. ALCANCE

El alcance de la gestión integral del talento humano de la E.S.E Hospital del Rosario, generara 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 ESE 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 nuestro hospital público ESE.

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.

"RECUPERAR TU SALUD ES NUESTRA PRIORIDAD"		
Elaboro: María José Cuellar Cubillos	Revisó: Martha Cecilia Puentes Áreas Mónica Bibiana Martínez Macias	Aprobado: Nelson Leonardo Fierro G.
Cargo: Apoyo a la Gestión Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario Administrativo y financiero- Coordinadora de Auditoria de calidad	Cargo: Gerente

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO		
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO		
VIGENCIA: 25-01-2022	CODIGO: GTH-PL-05	VERSION: 03	Página 5 de 29

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 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 administrativo y financiero y se plantea a futuro en la nueva estructura organizacional sea adscrita a la Subgerencia Administrativa y financiera y quien haga sus veces.

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.

"RECUPERAR TU SALUD ES NUESTRA PRIORIDAD"		
Elaboro: María José Cuellar Cubillos	Revisó: Martha Cecilia Puentes Áreas Mónica Bibiana Martínez Macias	Aprobado: Nelson Leonardo Fierro G.
Cargo: Apoyo a la Gestión Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario Administrativo y financiero- Coordinadora de Auditoria de calidad	Cargo: Gerente

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO		
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO		
VIGENCIA: 25-01-2022	CODIGO: GTH-PL-05	VERSION: 03	Página 6 de 29

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, 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:

"RECUPERAR TU SALUD ES NUESTRA PRIORIDAD"		
Elaboro: María José Cuellar Cubillos	Revisó: Martha Cecilia Puentes Áreas Mónica Bibiana Martínez Macias	Aprobado: Nelson Leonardo Fierro G.
Cargo: Apoyo a la Gestión Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario Administrativo y financiero- Coordinadora de Auditoria de calidad	Cargo: Gerente

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO		
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO		
VIGENCIA: 25-01-2022	CODIGO: GTH-PL-05	VERSION: 03	Página 7 de 29

6.1. Leyes

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 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".

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.

"RECUPERAR TU SALUD ES NUESTRA PRIORIDAD"		
Elaboro: María José Cuellar Cubillos	Revisó: Martha Cecilia Puentes Áreas Mónica Bibiana Martínez Macias	Aprobado: Nelson Leonardo Fierro G.
Cargo: Apoyo a la Gestión Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario Administrativo y financiero- Coordinadora de Auditoria de calidad	Cargo: Gerente

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO		
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO		
VIGENCIA: 25-01-2022	CODIGO: GTH-PL-05	VERSION: 03	Página 8 de 29

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 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

"RECUPERAR TU SALUD ES NUESTRA PRIORIDAD"		
Elaboro: María José Cuellar Cubillos	Revisó: Martha Cecilia Puentes Áreas Mónica Bibiana Martínez Macias	Aprobado: Nelson Leonardo Fierro G.
Cargo: Apoyo a la Gestión Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario Administrativo y financiero- Coordinadora de Auditoria de calidad	Cargo: Gerente

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO		
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO		
VIGENCIA: 25-01-2022	CODIGO: GTH-PL-05	VERSION: 03	Página 9 de 29

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 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.

"RECUPERAR TU SALUD ES NUESTRA PRIORIDAD"		
Elaboro: María José Cuellar Cubillos	Revisó: Martha Cecilia Puentes Áreas Mónica Bibiana Martínez Macias	Aprobado: Nelson Leonardo Fierro G.
Cargo: Apoyo a la Gestión Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario Administrativo y financiero- Coordinadora de Auditoria de calidad	Cargo: Gerente

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO		
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO		
VIGENCIA: 25-01-2022	CODIGO: GTH-PL-05	VERSION: 03	Página 10 de 29

7. MARCO JURIDICO ESPECIFICO

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 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 a 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.

"RECUPERAR TU SALUD ES NUESTRA PRIORIDAD"		
Elaboro: María José Cuellar Cubillos	Revisó: Martha Cecilia Puentes Áreas Mónica Bibiana Martínez Macias	Aprobado: Nelson Leonardo Fierro G.
Cargo: Apoyo a la Gestión Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario Administrativo y financiero- Coordinadora de Auditoria de calidad	Cargo: Gerente

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO		
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO		
VIGENCIA: 25-01-2022	CODIGO: GTH-PL-05	VERSION: 03	Página 11 de 29

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 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.

"RECUPERAR TU SALUD ES NUESTRA PRIORIDAD"		
Elaboro: María José Cuellar Cubillos	Revisó: Martha Cecilia Puentes Áreas Mónica Bibiana Martínez Macias	Aprobado: Nelson Leonardo Fierro G.
Cargo: Apoyo a la Gestión Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario Administrativo y financiero- Coordinadora de Auditoria de calidad	Cargo: Gerente

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO		
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO		
VIGENCIA: 25-01-2022	CODIGO: GTH-PL-05	VERSION: 03	Página 12 de 29

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.

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 - 0
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 Actualización	Gerente	Email	Forma vinculación	Proceso vinculación	Acto nombramiento	Número acto	Fecha acto	Número acta posesión	Fecha acta posesión
1/11/2021 11:31:57 a.m.	Nelson Leonardo Fierro Gonzalez	gerencia@hospitaldelrosario.gov.co	1. PERIODO FIJO	ART. 20 Ley 1797	DECRETO	028	30/03/2020 12:00:00 a.m.	012	30/03/2020 12:00:00 a.m.

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:

"RECUPERAR TU SALUD ES NUESTRA PRIORIDAD"		
Elaboro: María José Cuellar Cubillos	Revisó: Martha Cecilia Puentes Áreas Mónica Bibiana Martínez Macias	Aprobado: Nelson Leonardo Fierro G.
Cargo: Apoyo a la Gestión Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario Administrativo y financiero- Coordinadora de Auditoria de calidad	Cargo: Gerente



	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO		
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO		
VIGENCIA: 25-01-2022	CODIGO: GTH-PL-05	VERSION: 03	Página 13 de 29



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

UNIDAD ESTRATEGICA DE NEGOCIOS	CODIGO	CENTRO DE COSTOS	CODIGO	SERVICIOS DE SALUD
URGENCIAS	11	Consulta y procedimientos	1101	Consultas de medicina general urgentes
	12	Observación	1203	Pacientes en observación
	21	Consulta externa y procedimientos	2101	Consultas de medicina general electivas
SERVICIOS AMBULATORIOS	22	Actividades de promoción y prevención	2201	Vacunación
			2205	Controles de Enfermería de PyP
			2206	Otros controles de enfermería de PyP (Diferentes a atención prenatal - Crecimiento y desarrollo)
	24	Actividades de salud oral	2401	Total consultas odontológicas realizadas (valoración)
			2402	Sellantes aplicados
			2403	Superficies obturadas
2404			Exodoncias	
HOSPITALIZACIÓN	33	Estancia general	3301	General adultos
			3302	General pediátrica
			3303	Obstetricia
SALA DE PARTO	41	Sala de parto	4101	Partos vaginales
APOYO DIAGNÓSTICO	51	Anatomía patológica	5101	Toma de muestras citologías cérvico-uterinas
	52	Imagenología	5201	Radiología e imágenes diagnóstico
	53	Laboratorio clínico	5301	Laboratorio clínico
APOYO TERAPÉUTICO	63	Farmacia e insumos hospitalarios	6301	Servicio farmacéutico
		Rehabilitación y terapias	6504	Terapia respiratoria
SERVICIOS CONEXOS A LA SALUD	73	Servicios de ambulancias	7301	Transporte asistencial básico

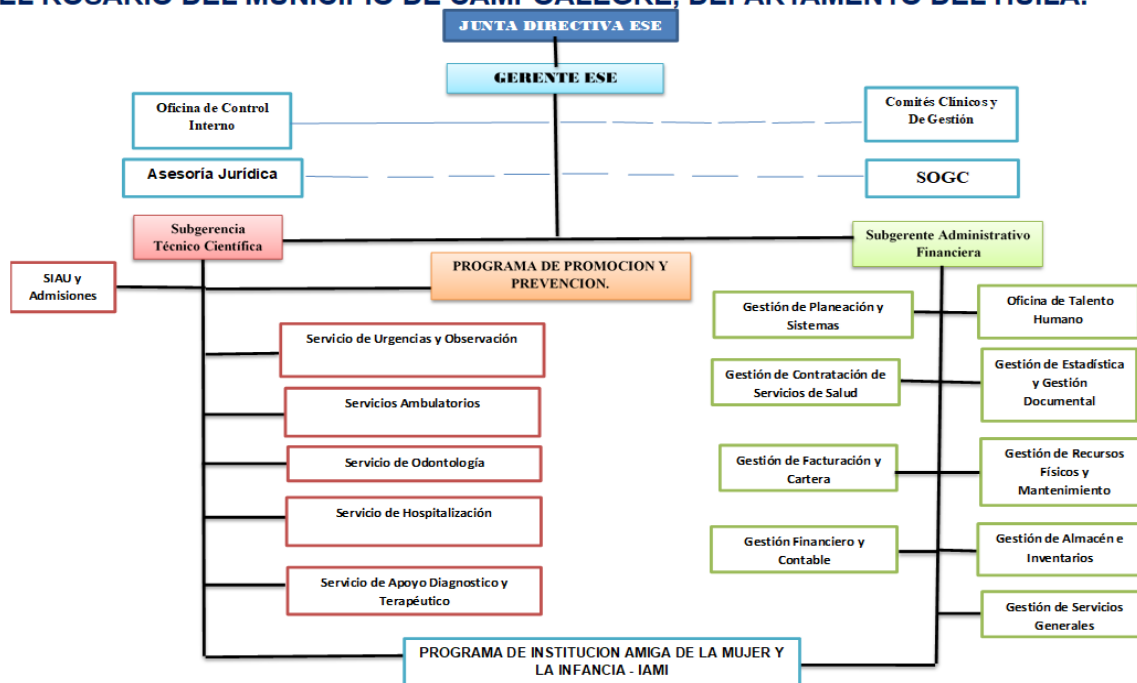
8.3. Estructura Organizacional Actual

Se propone la siguiente estructura Organizacional para ser aprobada en el año 2022

"RECUPERAR TU SALUD ES NUESTRA PRIORIDAD"		
Elaboro: María José Cuellar Cubillos	Revisó: Martha Cecilia Puentes Áreas Mónica Bibiana Martínez Macías	Aprobado: Nelson Leonardo Fierro G.
Cargo: Apoyo a la Gestión Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario Administrativo y financiero- Coordinadora de Auditoria de calidad	Cargo: Gerente

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO		
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO		
VIGENCIA: 25-01-2022	CODIGO: GTH-PL-05	VERSION: 03	Página 14 de 29

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





8.4. Capacidad Instalada

CAPACIDAD INSTALADA	Cantidad
Camas de hospitalización	5
Camas de observación	9
Consultorios de consulta externa	11
Consultorios en el servicio de urgencias	3
Salas de quirófanos	0
Mesas de partos	1
Número de unidades de odontología	6
Transporte asistencial básico	4

"RECUPERAR TU SALUD ES NUESTRA PRIORIDAD"

Elaboro: María José Cuellar Cubillos	Revisó: Martha Cecilia Puentes Áreas Mónica Bibiana Martínez Macías	Aprobado: Nelson Leonardo Fierro G.
Cargo: Apoyo a la Gestión Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario Administrativo y financiero- Coordinadora de Auditoria de calidad	Cargo: Gerente

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO		
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO		
VIGENCIA: 25-01-2022	CODIGO: GTH-PL-05	VERSION: 03	Página 15 de 29

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 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.

"RECUPERAR TU SALUD ES NUESTRA PRIORIDAD"		
Elaboro: María José Cuellar Cubillos	Revisó: Martha Cecilia Puentes Áreas Mónica Bibiana Martínez Macias	Aprobado: Nelson Leonardo Fierro G.
Cargo: Apoyo a la Gestión Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario Administrativo y financiero- Coordinadora de Auditoria de calidad	Cargo: Gerente

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO		
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO		
VIGENCIA: 25-01-2022	CODIGO: GTH-PL-05	VERSION: 03	Página 16 de 29

- ✓ 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 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).

"RECUPERAR TU SALUD ES NUESTRA PRIORIDAD"		
Elaboro: María José Cuellar Cubillos	Revisó: Martha Cecilia Puentes Áreas Mónica Bibiana Martínez Macias	Aprobado: Nelson Leonardo Fierro G.
Cargo: Apoyo a la Gestión Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario Administrativo y financiero- Coordinadora de Auditoria de calidad	Cargo: Gerente

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO		
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO		
VIGENCIA: 25-01-2022	CODIGO: GTH-PL-05	VERSION: 03	Página 17 de 29

8.7. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES

Oe .Talento Humano: 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 probo de los servidores públicos y controlar las conductas de corrupción que afectan el logro de los fines esenciales del Estado.

- ✓ **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.

"RECUPERAR TU SALUD ES NUESTRA PRIORIDAD"		
Elaboro: María José Cuellar Cubillos	Revisó: Martha Cecilia Puentes Áreas Mónica Bibiana Martínez Macias	Aprobado: Nelson Leonardo Fierro G.
Cargo: Apoyo a la Gestión Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario Administrativo y financiero- Coordinadora de Auditoria de calidad	Cargo: Gerente

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO		
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO		
VIGENCIA: 25-01-2022	CODIGO: GTH-PL-05	VERSION: 03	Página 18 de 29

- ✓ 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 derecho los ciudadanos constitucionalmente; los cuales permiten convertir La estructura – Procesos y Resultados del servicios de un hospital clínicamente seguro y autosostenible 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

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

Practicas 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

"RECUPERAR TU SALUD ES NUESTRA PRIORIDAD"		
Elaboro: María José Cuellar Cubillos	Revisó: Martha Cecilia Puentes Áreas Mónica Bibiana Martínez Macias	Aprobado: Nelson Leonardo Fierro G.
Cargo: Apoyo a la Gestión Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario Administrativo y financiero- Coordinadora de Auditoria de calidad	Cargo: Gerente

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO		
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO		
VIGENCIA: 25-01-2022	CODIGO: GTH-PL-05	VERSION: 03	Página 19 de 29

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 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

"RECUPERAR TU SALUD ES NUESTRA PRIORIDAD"		
Elaboro: María José Cuellar Cubillos	Revisó: Martha Cecilia Puentes Áreas Mónica Bibiana Martínez Macias	Aprobado: Nelson Leonardo Fierro G.
Cargo: Apoyo a la Gestión Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario Administrativo y financiero- Coordinadora de Auditoria de calidad	Cargo: Gerente

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO		
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO		
VIGENCIA: 25-01-2022	CODIGO: GTH-PL-05	VERSION: 03	Página 20 de 29

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.



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.

"RECUPERAR TU SALUD ES NUESTRA PRIORIDAD"		
Elaboro: María José Cuellar Cubillos	Revisó: Martha Cecilia Puentes Áreas Mónica Bibiana Martínez Macias	Aprobado: Nelson Leonardo Fierro G.
Cargo: Apoyo a la Gestión Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario Administrativo y financiero- Coordinadora de Auditoria de calidad	Cargo: Gerente

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO		
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO		
VIGENCIA: 25-01-2022	CODIGO: GTH-PL-05	VERSION: 03	Página 21 de 29

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 GESTION ESTRATEGICA 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:

	FUNCION PUBLICA		
Formulario Unico de Hoja de Vida Empleados	Hoja de Vida SIGEP		
Anexos y Soportes Hojas de Vida	Adscripcion, Induccion y Reinduccion		CERTIFICACIONES LABORALES
Formulario de Bienes y Rentas Personas Naturales	Sistema de Carrera Administrativa		
	Evaluacion de Desempeño		
	Bienestar Social e Incentivos		
	Plan de Capacitacion		
	Nombramiento Junta Directiva ESE		
	Nombramiento Gerente ESE		
	Nombramiento Jefe de Control interno		
ACTOS ADMINISTRATIVOS, APLICATIVOS Y HERRAMIENTAS	GESTION DEL TALENTO HUMANO HOSPITAL PUBLICO EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO		TALENTO HUMANO EN SALUD
Clasificación de Empleos			RETHUS
Estructura Organizacional			Servicio Social Obligatorio
Estructura Salarial por Cargas y Perfiles			Relacion Docencia Servicio
Reincorporacion del Talento Humano a LA NOMINA			Competencias Laborales
Nomina de Empleos Temporales			Codigo de Etica Profesionales de la Salud
Contratos por Necesidades OPS			Codigo de Etica e Integridad de la ESE
Manual de Funciones Por Requisitos y Competencias			Codigo de Buen Gobierno
Nomina de Planta			
Manual de Funciones Por Requisitos y Competencias Empleos Temporales			
Otras Contrataciones laborales		SISTEMA DE COMPENSACIONES LABORALES	ACTIVIDADES INHERENTES
RIT		Nombramiento de Cargos de Planta	Vacantes
Manual de Regimen de Personal		Contratacion Nomina de Empleos Temporales	Vacaciones
		Contratacion OPS	Permisos
		Nomina de Planta	Licencias
		Prestaciones Sociales	Productividad laboral
		Parafiscales	Costeo Laboral por Centro de Costos
		Reten Social	Novedades
		Pre y Pensionados	

Fuente: Fundasaberes 2022

"RECUPERAR TU SALUD ES NUESTRA PRIORIDAD"		
Elaboro: María José Cuellar Cubillos	Revisó: Martha Cecilia Puentes Áreas Mónica Bibiana Martínez Macias	Aprobado: Nelson Leonardo Fierro G.
Cargo: Apoyo a la Gestión Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario Administrativo y financiero- Coordinadora de Auditoria de calidad	Cargo: Gerente

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO		
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO		
VIGENCIA: 25-01-2022	CODIGO: GTH-PL-05	VERSION: 03	Página 22 de 29

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:



Fuente: Fundasaberes 2022

Pero además la Política de Talento Humano en este caso de las entidades que conforman la red pública prestadora de servicios del área de gestión sanitaria de los municipios colombianos como Campoalegre, Huila, sus hospitales tienen que cumplir en forma de trazabilidad con la Política de Acción Integrada en Salud Territorial – PAIS, la cual Un componente operacional llamado MAITE a cargo de las autoridades sanitarias territoriales, que registra 8 líneas de acción y una de ellas es la LINEA DE ACCION DEL TALENTO HUMANO EN SALUD, donde nuestra ESE debe atender su desarrollo, de la siguiente manera:

"RECUPERAR TU SALUD ES NUESTRA PRIORIDAD"		
Elaboro: María José Cuellar Cubillos	Revisó: Martha Cecilia Puentes Áreas Mónica Bibiana Martínez Macias	Aprobado: Nelson Leonardo Fierro G.
Cargo: Apoyo a la Gestión Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario Administrativo y financiero- Coordinadora de Auditoria de calidad	Cargo: Gerente

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO		
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO		
VIGENCIA: 25-01-2022	CODIGO: GTH-PL-05	VERSION: 03	Página 23 de 29

ADOPCION Y FORMULACION DEL PAIM – MAITE

Mesa de concertación MAITE

Línea de Acción de Prestación de Servicios en Salud

Actividad	Marco Estratégico de la PAIS	Componentes MIAS	Trazabilidad Líneas de Acción	Pivote del desarrollo territorial
Investigación Exploratoria	APS	RIPS	Enfoque Poblacional	Modelo de PSS de las IPS, S
Estudios de Casos y Calidad del SS	Salud Familiar y Comunitaria		Financiamiento	Funciones PSS
Roles y Actores	Intervenciones Individuales	Riesgo Biopsicosocial GOBERNANZA E INTERSECTORIALIDAD	Talento Humano	Sistematización de Procesos
Estudios de Red	Intervenciones Colectiva		Resolutividad referencia y contra referencia.	
Estudio de Suficiencia	Enfoque Diferencial		Red PSS	
Visión compartida	Enfoque poblacional		Sistemas Integrados	
Derecho a la salud	Enfoque Cuidado de la Salud		Estilo de Dirección	
	Enfoque de Derechos	Cumplimiento Políticas, Públicas en Salud		
	GIRS	Calidad del Servicio		

Fuente: Fundasaberes 2022



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

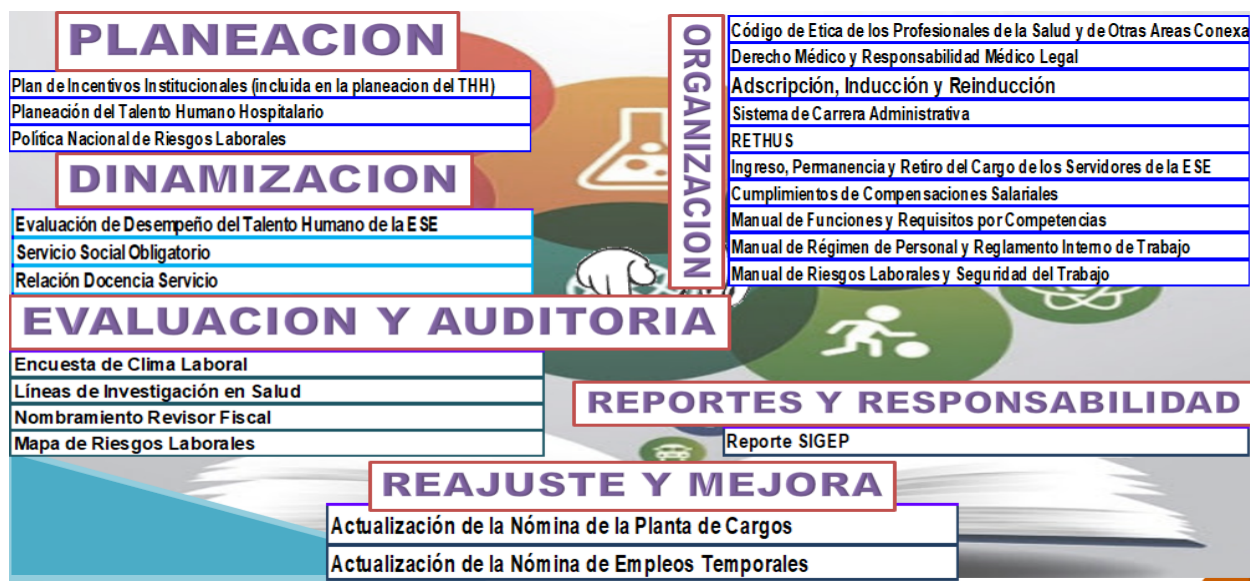


Fuente: Fundasaberes 2022

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:

"RECUPERAR TU SALUD ES NUESTRA PRIORIDAD"		
Elaboro: María José Cuellar Cubillos	Revisó: Martha Cecilia Puentes Áreas Mónica Bibiana Martínez Macias	Aprobado: Nelson Leonardo Fierro G.
Cargo: Apoyo a la Gestión Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario Administrativo y financiero- Coordinadora de Auditoria de calidad	Cargo: Gerente

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO		
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO		
VIGENCIA: 25-01-2022	CODIGO: GTH-PL-05	VERSION: 03	Página 24 de 29



Fuente: Fundasaberes 2022

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,

"RECUPERAR TU SALUD ES NUESTRA PRIORIDAD"		
Elaboro: María José Cuellar Cubillos	Revisó: Martha Cecilia Puentes Áreas Mónica Bibiana Martínez Macías	Aprobado: Nelson Leonardo Fierro G.
Cargo: Apoyo a la Gestión Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario Administrativo y financiero- Coordinadora de Auditoria de calidad	Cargo: Gerente

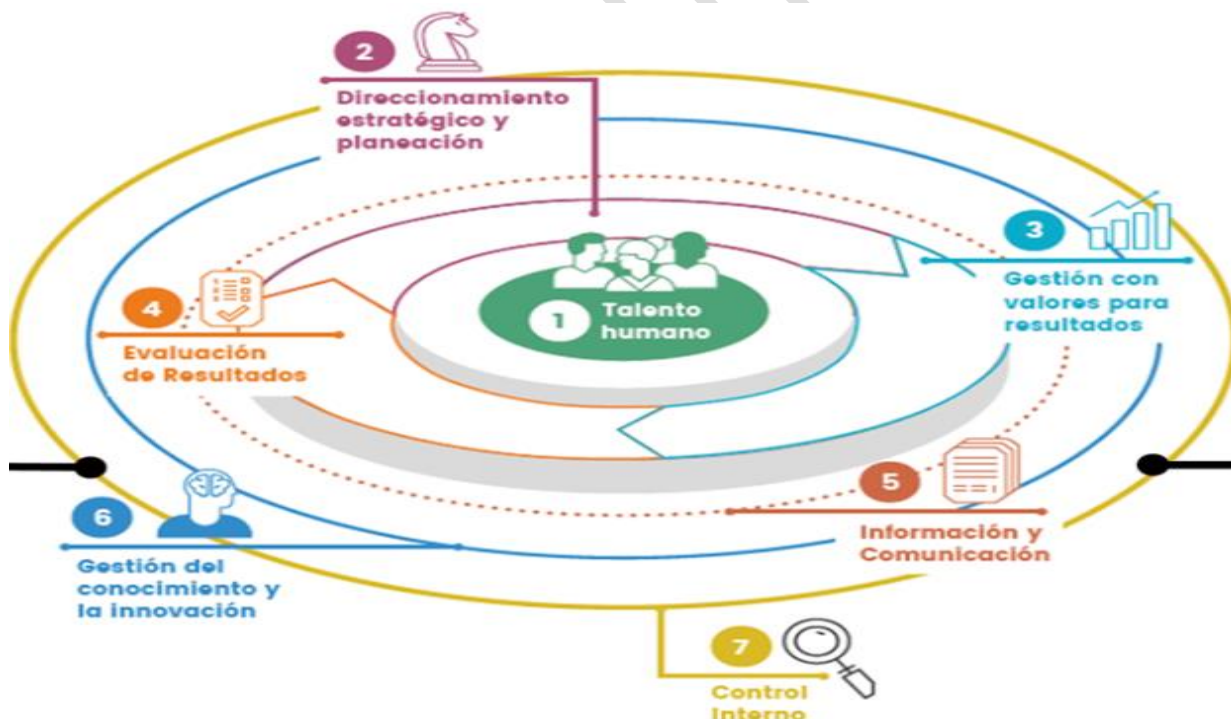
	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO		
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO		
VIGENCIA: 25-01-2022	CODIGO: GTH-PL-05	VERSION: 03	Página 25 de 29

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.

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



Fuente: Pagina Web DAFP 2022. MIPG cómo funciona.




"RECUPERAR TU SALUD ES NUESTRA PRIORIDAD"		
Elaboro: María José Cuellar Cubillos	Revisó: Martha Cecilia Puentes Áreas Mónica Bibiana Martínez Macias	Aprobado: Nelson Leonardo Fierro G.
Cargo: Apoyo a la Gestión Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario Administrativo y financiero- Coordinadora de Auditoria de calidad	Cargo: Gerente

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO		
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO		
VIGENCIA: 25-01-2022	CODIGO: GTH-PL-05	VERSION: 03	Página 26 de 29

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 agrupan 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 pública, 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 a la 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. PROCESOS Y PROCEDIMIENTOS DE LA GESTION INTEGRAL DEL TALENTO HUMANO DE LA ESE.

Según el anterior esquema, para el desarrollo de las políticas públicas del talento humano de la E.S.E Hospital del Rosario de Campoalegre, Huila, se tienen las siguientes tareas, actividades, procedimientos, momentos, pasos, procesos, metas y resultados y sistemas integrados del proceso documentado así:

				<i>Recuperar tu salud es nuestra prioridad.</i>			
CARACTERIZACION PROCESO DOCUMENTADO CLINICO ASISTENCIAL							
1. IDENTIFICACION DEL PROCESO	GESTION DEL TALENTO HUMANO HOSPITALARIO					CODIGO DEL DOCUMENTO	
2. NOMBRE DEL SUBPROCESO	FUNCION PUBLICA					ER-18MHQ-002 HORESE	
3. ACTIVIDAD A EJECUTAR	ADSCRIPCION, INDUCCION Y REINDUCCION					SIO001 -31 - 30	
4. NORMOGRAMA BASICO SECTORIAL DE LA ACTIVIDAD EJECUTADA	Artículo 26 de la Ley 10 de 1990		Decreto 785 de 2005,		Decreto 1447 de 2016		
	Ley 1960 de 2019		Decreto 1083 de 2015		Decreto 989 de 2020		
	Artículo 195 de la Ley 100 de 1993,		Decreto 648 de 2017		ley 1797 de 2016		
	Ley 909 De 2004,		Resolucion 680de 2016		Decreto 815 de 2018		

OBJETIVO DE LA ACTIVIDAD: Brindar conocimiento general de la institución, sus procesos y procedimientos y sus despliegue de capacidades de las competencias del empleado público o trabajador oficial con adscripción a la ESE; que permitan disponer de las condiciones necesarias para su adaptación en el cargo, con el fin de lograr un mejor desempeño de sus funciones, coadyuvando desde sus responsabilidades una atención de calidad de servicio al usuario/paciente/cliente, contribuyendo en el fortalecimiento de su formación ética y garantizando habilidades y destrezas con sentido de pertenencia en la ESE.

"RECUPERAR TU SALUD ES NUESTRA PRIORIDAD"		
Elaboro: María José Cuellar Cubillos	Revisó: Martha Cecilia Puentes Áreas Mónica Bibiana Martínez Macias	Aprobado: Nelson Leonardo Fierro G.
Cargo: Apoyo a la Gestión Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario Administrativo y financiero- Coordinadora de Auditoria de calidad	Cargo: Gerente

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO		
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO		
VIGENCIA: 25-01-2022	CODIGO: GTH-PL-05	VERSION: 03	Página 27 de 29

ALCANCE DE LA ACTIVIDAD: Ofrecer una herramienta que considere a la ESE Hospital del Rosario, como entidad autónoma lograr lo que sus empleados públicos y trabajadores oficiales, se adapten y se identifiquen con ellas, para mantener los elevados estándares de la calidad del servicio, para formar y conservar servidores públicos eficientes, altamente motivados, estimulados y capacitados.



AMBITO DE APLICACIÓN: Las actividades, procedimientos y subprocesos de inducción y reinducción a los empleados adscritos y con derechos laborales adquiridos, cobijara a los empleados públicos de nómina permanente, trabajadores oficiales y empleados de nómina temporal de la ESE (Cuando se creen).

8. DEFINICIONES	
Adscripción: es la forma y procedimientos establecidos por la función pública, para el ingreso de los servidores públicos que estarán prestando sus servicios en las áreas y unidades funcionales de la ESE, de acuerdo a sus competencias funcionales y comportamentales	Empleados Temporales: Son empleos que se crean para cumplir funciones que no realiza el personal de planta por no formar parte de las actividades permanentes de la administración.
Inducción: Actividades y procedimientos que permiten a los funcionarios y servidores públicos que ingresan o se adscriben a la nómina de planta de empleos permanentes y temporales, la gestión del conocimiento sobre los procesos misionales y de apoyo de la ESE, el desarrollo de las capacidades en sus ocupaciones en sus puestos de trabajos y el desarrollo de sus competencias comportamentales.	Competencias comportamentales: son las competencias inherentes al servicio público, que debe acreditar todo servidor, independientemente de la función, jerarquía y modalidad laboral.
Reinducción: proceso dirigido a toda la entidad, con el fin de actualizar en las habilidades y destrezas de sus competencias, para lograr generar las capacidades actualizadas de su gestión de desempeño.	habilidades: Competencias, destrezas que se obtiene en un puesto de trabajo para lograr los objetivos de responsabilidad de este y su aporte a la cadena de valor social de la ESE
Empleados públicos: Son los servidores cuya vinculación se formaliza a través del acto de nombramiento y la posesión	Destrezas: Habilidad que se tiene para ejecutar las funciones del puesto de trabajo con la mayor eficiencia posible para las metas y los resultados en la ESE
Trabajadores oficiales: Son aquellos servidores vinculados mediante un contrato de trabajo que regula el régimen del servicio que va a prestar, permitiendo la posibilidad de discutir las condiciones aplicables en materia salarial, prestacional, jornada laboral entre otros aspectos.	formación por competencias: proceso de enseñanza y aprendizaje orientado a que las personas adquieren habilidades, conocimientos y destrezas para contribuir a la mejora de los procedimientos o aptitudes necesarias para mejorar su desempeño en la ESE y alcanzar los fines esenciales del sistema de salud.

9. ENTRADAS/ ESTRUCTURA DE LA ACTIVIDAD A EJECUTAR		
9.1 DEMANDANTES DEL SERVICIO	9.2 PROCESO/SERVICIO A UTILIZAR	9.3 RECURSO/OFERTA A PROVEER
EMPLEADOS Y SERVIDORES PUBLICOS NUEVOS	PROCESO DE INDUCCION	CONOCIMIENTO GENERAL DE LA ESE
TRABAJADORES OFICIALES NUEVOS		
CONTRATISTAS OPS NUEVOS		
EMPLEADOS PROVISIONALES Y DE CARRERA ADMINISTRATIVA	PROCESO DE REINDUCCION	DESARROLLO DE HABILIDADES Y DESTREZAS EN SUS COMPETENCIAS OPERATIVAS Y DE APOYO Y FINANCIACION OPCIONAL DEL CICLO PROPEDEUTICO DE EDUCACION FORMAL
FUNCIONARIOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION		
FUNCIONARIOS DE PERIODO FIJO		
TECNICOS Y PROFESIONALES DE LA SALUD		
		CAPACITACION Y JORNADAS DE ACTUALIZACION Y EDUCACION MEDICA CONTINUA

De igual forma se establecen las tareas, actividades, procedimientos con sus momentos y pasos y procesos de la gestión integral del talento humano descrita.

"RECUPERAR TU SALUD ES NUESTRA PRIORIDAD"		
Elaboro: María José Cuellar Cubillos	Revisó: Martha Cecilia Puentes Áreas Mónica Bibiana Martínez Macías	Aprobado: Nelson Leonardo Fierro G.
Cargo: Apoyo a la Gestión Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario Administrativo y financiero- Coordinadora de Auditoría de calidad	Cargo: Gerente

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO		
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO		
VIGENCIA: 25-01-2022	CODIGO: GTH-PL-05	VERSION: 03	Página 28 de 29

14. LAS COMPENSACIONES SALARIALES Y LA PROSPECTIVA DEL DESARROLLO EMPRESARIAL HOSPITALARIO DEL TALENTO HUMANO DE LA ESE

El desarrollo del manejo de la Gestión de las compensaciones salariales y gestión de asignaciones civiles de la nómina de planta de empleos permanentes, temporales, contratos de asociación sindical y ordenes de prestación de servicios, que deben materializarse en la ESE Hospital del Rosario en la vigencia 2022 se establecen en los siguientes documentos estudios y reglamentos que deben presentarse por parte de la Gerencia de la presente administración de periodo fijo son los siguientes:

8.3.1 Estudio de Justificación Técnica y Financiera De Reorganización y Actualización De Los Empleos Permanentes y Temporales De La Empresa Social Del Estado Hospital Del Rosario Del Municipio De Campoalegre, Departamento Del Huila.

8.3.2 Actualización y Adopción Funcional de La Estructura Organizacional de La Empresa Social Del Estado – Hospital del Rosario del Municipio de Campoalegre, Departamento del Huila.

8.3.3 Actualización Estatutos de La Empresa Social Del Estado – Hospital Del Rosario De Campoalegre, Huila

8.3.4 Actualización del Sistema de Clasificación, Tipos, Provisión y Nomenclatura de Empleos En La Empresa Social Del Estado – Hospital Del Rosario Municipio de Campoalegre; Departamento Del Huila.

8.3.5 Actualización y Adopción del Sistema de Remuneración de Cargas Laborales y Asignaciones Civiles Básicas De Los Empleos De La Planta De Personal De Nomina y Temporal De La Empresa Social Del Estado – Hospital Del Rosario Del Municipio De Campoalegre; Departamento Del Huila.

8.3.6 Actualización y Reincorporación de La Planta De Empleos Permanentes De La Empresa Social Del Estado – Hospital Del Rosario Del Municipio De Campoalegre, Departamento Del Huila, A Los Empleados De Nomina, Con Las Asignaciones Básicas.

8.3.7 Creación De Cargos De Nomina De Empleos Temporales En La Planta De Personal De La Empresa Social Del Estado – Hospital Del Rosario Del Municipio De Campoalegre, Departamento Del Huila.



8.3.8 Actualización del Manual Específico De Funciones, Requisitos y De Competencias Laborales Para Los Empleos De La Planta De Personal Permanentes y Temporales de La Empresa Social Del Estado – Hospital Del Rosario Del Municipio De Campoalegre - Departamento Del Huila.

La Prospectiva del desarrollo empresarial hospitalario integral de la gestión del talento humano de nuestro hospital público ESE, dependerá de dichos procesos para los ajustes pertinentes en la generación de la cadena de valor social en salud de oferta de recurso humano.

15. RESULTADOS ESPERADOS.

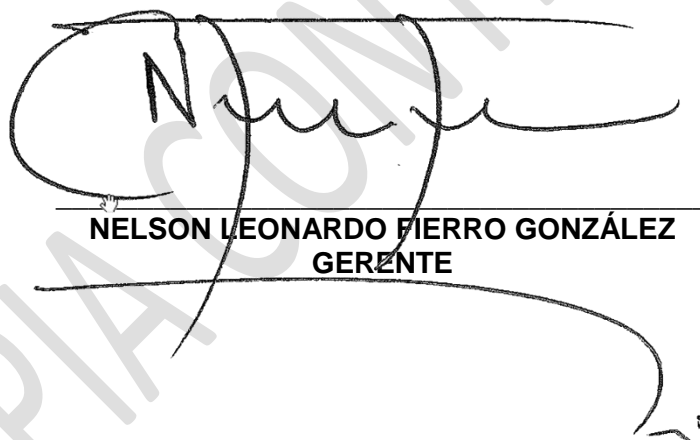
1. Fortalecer el liderazgo y talento humano; Agilizar, simplificar y flexibilizar la operación; Desarrollar una cultura organizacional sólida; Promover la coordinación interinstitucional y

"RECUPERAR TU SALUD ES NUESTRA PRIORIDAD"		
Elaboro: María José Cuellar Cubillos	Revisó: Martha Cecilia Puentes Áreas Mónica Bibiana Martínez Macias	Aprobado: Nelson Leonardo Fierro G.
Cargo: Apoyo a la Gestión Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario Administrativo y financiero- Coordinadora de Auditoria de calidad	Cargo: Gerente

	ESE HOSPITAL DEL ROSARIO		
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO		
VIGENCIA: 25-01-2022	CODIGO: GTH-PL-05	VERSION: 03	Página 29 de 29

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.



NELSON LEONARDO FIERRO GONZÁLEZ
GERENTE

"RECUPERAR TU SALUD ES NUESTRA PRIORIDAD"		
Elaboro: María José Cuellar Cubillos	Revisó: Martha Cecilia Puentes Áreas Mónica Bibiana Martínez Macias	Aprobado: Nelson Leonardo Fierro G.
Cargo: Apoyo a la Gestión Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario Administrativo y financiero- Coordinadora de Auditoria de calidad	Cargo: Gerente