



NIT: 892115010-5
COD: 4465000266

RESOLUCION

Código: GDE-F-RES-04

Versión: 3.0

Vigencia: 11/11/2020

Página 1 de 4

GESTION DIRECTIVA Y ESTRATEGICA

RESOLUCION N° 236 DE 2021. (23 de abril)

“POR LA CUAL SE ADOPTA LA POLITICA DE GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO DE LA ESE HOSPITAL SAN RAFAEL NIVEL II DE SAN JUAN DEL CESAR – LA GUAJIRA.”

LA GERENTE DE LA ESE HOSPITAL SAN RAFAEL NIVEL II DE SAN JUAN DEL CESAR – LA GUAJIRA, en uso de sus facultades legales (ley 100 de 1993, art. 194 y 195, decreto 1876 de 1994) y estatutarias (Acuerdo 016 de 2006) y,

CONSIDERANDO:

Que la Ley 909 de 2004, establece en el artículo 15, que las Unidades de Personal o quienes hagan sus veces, se constituyen en la estructura básica de la gestión de Recursos Humanos en la Administración Pública, y determina dentro de sus funciones específicas la elaboración de los planes estratégicos de recursos humanos.

Que por medio de la Ley 1164 DE 2007, se dictan disposiciones en materia del Talento Humano en Salud y se establecen las disposiciones relacionadas con los procesos de planeación, formación, vigilancia y control del ejercicio, desempeño y ética del Talento Humano del área de la salud, mediante la articulación de los diferentes actores que intervienen en estos procesos.

Que el Decreto 1499 de 2017, actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) del que trata el Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, y estableció que el nuevo Sistema de Gestión, debe integrar los anteriores sistemas de Gestión de Calidad y de Desarrollo Administrativo, con el Sistema de Control Interno e hizo extensiva su implementación diferencial a las entidades territoriales. Además, en el capítulo 2 denomina las Políticas de Gestión y Desempeño Institucional, dentro de las cuales se encuentra la política de talento humano.

Que en la Resolución 5095 de 2018, proferida por el Ministerio de Salud y de la Protección Social, en los estándares de acreditación de Gerencia del Talento Humano trata la necesidad de la adopción de una política del Talento Humano, para el desarrollo y compromiso de una cultura organizacional sólida de la Alta Dirección.

Que la Resolución 3100 de 2019, proferida por el Ministerio de Salud y de la Protección Social, establece las condiciones de talento humano requeridas para la prestación de los servicios de salud, define el perfil o los perfiles mínimos, según aplique, que se deben garantizar para la habilitación y prestación del respectivo servicio de salud.

Que en comité de Gestión y Desempeño realizado el día 16 de abril de 2021, mediante Acta No. 03, se puso en consideración la Política de Política de Gestión Estratégica del Talento Humano y evaluación de la misma, la cual fue aprobada por todos los miembros.

Que, en mérito de lo anterior,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: ADOPTAR LA POLITICA DE GESTION ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO de la ESE Hospital San Rafael Nivel II de San Juan del Cesar, la cual es parte esencial e



NIT: 892115010-5
COD: 4465000286

RESOLUCION

Código: GDE-F-RES-04

Versión: 3.0

Vigencia: 11/11/2020

Página 2 de 4

GESTION DIRECTIVA Y ESTRATEGICA

integral de la plataforma estratégica y gestión administrativa de la institución, la cual quedará de la siguiente manera:

La ESE Hospital San Rafael Nivel II se compromete a la gestión del talento humano, cumpliendo con el ciclo de planeación, vinculación, desarrollo y retiro, buscando la satisfacción de sus necesidades, expectativas y al fortalecimiento de capacidades y competencias, promoviendo la transformación cultural institucional en un ambiente de dignidad y respeto.

ARTICULO SEGUNDO: ALCANCE: La Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, aplica a todos los procesos de la ESE Hospital San Rafael Nivel II de San Juan del Cesar, y deberá ser considerada por todos los colaboradores, independientemente de su modalidad de vinculación.

ARTÍCULO TERCERO: ESTRUCTURA Y EJES ESTRATEGICOS: La Política de Gestión Estratégica del Talento Humano de la entidad, estará estructurada por medio de 4 Ejes estratégicos según el diagrama, del cual se desprenderán los objetivos, las acciones y se otorgarán las responsabilidades a cada uno de los actores dentro de la ESE.



ARTÍCULO CUARTO: OBJETIVOS: La Política de Gestión Estratégica del Talento Humano de la ESE Hospital San Rafael Nivel II de San Juan del Cesar, perseguirá el cumplimiento de los siguientes objetivos:

OBJETIVO GENERAL:

Definir las directrices que en materia de administración del Talento Humano adoptará la ESE, con el fin de favorecer el desarrollo integral de sus colaboradores y garantizar una atención humanizada y de calidad para el cumplimiento de los objetivos Institucionales.

OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- ❖ Establecer el proceso de vinculación que permita darle cumplimiento a la normatividad vigente.
- ❖ Administrar y gestionar el talento humano necesario para garantizar el cumplimiento del **Direccionamiento estratégico de la institución**
- ❖ Desarrollar estrategias que permitan mejorar la comunicación y coordinación entre las diferentes dependencias de la Institución.



NIT: 892115010-5
 COD: 4465000286

RESOLUCION

Código: GDE-F-RES-04

Versión: 3.0

Vigencia: 11/11/2020

Página 3 de 4

GESTION DIRECTIVA Y ESTRATEGICA

- ❖ Asistir al personal en el proceso de desvinculación, con el fin de prepararlos para el cambio de estilo de vida.

ARTÍCULO QUINTO: ROLES Y RESPONSABILIDADES: Los roles y responsabilidades en la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano de la ESE es de carácter piramidal, con los líderes y colaboradores de los procesos y de acuerdo a la estructura y líneas estratégicas que se determinaron así:

EJES ESTRATÉGICOS	RESPONSABLES	RESPONSABILIDAD FRENTE A LOS EJES.
PLANEACIÓN DEL TALENTO HUMANO	Alta Dirección	Establecer las directrices a seguir para el ciclo de vida del colaborador de la ESE. Garantiza que se provean los recursos y se direccionen las estrategias para el cumplimiento de la cobertura del servicio.
	Subdirectores	Definen las necesidades de talento Humano requerido para el cumplimiento de los objetivos en cada uno de sus servicios.
	Asesor de Planeación	Realiza la planeación del talento Humano según las necesidades de la entidad.
	Líder de Talento Humano	Define perfiles y competencias del Talento Humano a vincular.
INGRESO DEL TALENTO HUMANO	Alta Dirección	Aprueba y firma actos administrativos de vinculación y/o contratos.
	Líder de Talento Humano	Realiza el procedimiento de vinculación del talento Humano.
	Líder de proceso	Coordina y verifica el proceso de inducción en el proceso a ejecutar por el colaborador que se encuentra en etapa de ingreso a la entidad.
DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO	Alta Dirección	Aprueba y firma los actos administrativos que soportan cada una de las situaciones administrativas que se presentan durante la permanencia del colaborador en la entidad.
	Subdirector Administrativo	Supervisa la ejecución de los planes institucionales de talento humano.
	Líder de Talento Humano	Diseña y ejecuta las acciones de los planes y programas del talento humano. Establece los mecanismos para hacer el seguimiento de las acciones implementadas.
	Líder de proceso	Apoya y verifica desde el proceso que lidera el cumplimiento del PEGTH y motiva a sus colaboradores a la participación activa en este.
	Colaboradores	Participar activamente en la ejecución del PEGTH y evaluación del mismo.
RETIRO DEL TALENTO HUMANO	Alta Dirección	Aprueba y firma los actos administrativos de retiro y/o terminación de contrato.
	Subdirector Administrativo.	Vela por el adecuado manejo del proceso de retiro de los funcionarios.
	Líder de proceso	Ejecuta el proceso de retiro de los funcionarios.



NIT: 892115010-5
 COD: 4465000286

RESOLUCION

Código: GDE-F-RES-04

Versión: 3.0

Vigencia: 11/11/2020

Página 4 de 4

GESTION DIRECTIVA Y ESTRATEGICA

ARTÍCULO SEXTO: IMPLEMENTACION: La implementación de la política se desarrollará de acuerdo al Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano- PEGTH, que resulta del autodiagnóstico de gestión estratégica del talento humano realizado por medio de la matriz del DAPF.

ARTÍCULO SEPTIMO: MONITOREO Y EVALUACIÓN: La monitorización para dar cumplimiento con la política, se realizará mediante los siguientes indicadores de acuerdo a su periodicidad:

NOMBRE	FORMULA	PERIODICIDAD
Porcentaje de actividades realizadas del PEGTH	$\frac{\text{Número de actividades establecidas en el PEGTH}}{\text{Número de actividades establecidas en la PEGTH programadas para la vigencia}} \times 100$	Bimensual
Porcentaje de cumplimiento en plan de bienestar	$\frac{\text{Nº actividades realizadas de bienestar}}{\text{Nº de actividades programadas bienestar}} \times 100$	Mensual
Porcentaje de Ejecución del plan anual de salud ocupacional	$\frac{\text{Nº actividades ejecutadas en el periodo}}{\text{Nº actividades programadas en el periodo}} \times 100$	Mensual
Porcentaje de Ejecución de las actividades del plan de Capacitación y formación institucional	$\frac{\text{Nº de actividades ejecutadas}}{\text{Nº de actividades programadas}} \times 100$	Mensual

ARTICULO OCTAVO: DIVULGACION: La Política de Gestión Estratégica del Talento Humano de la ESE se divulgará a través de los medios masivos de comunicación (correos electrónicos, pagina web) charlas informativas, así como la socialización al interior cada proceso por parte de su líder.

ARTÍCULO NOVENO: VIGENCIA: La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga cualquiera que versen sobre la misma materia y/o le sea contraria.

NOTIFIQUESE, PUBLIQUESE Y CUMPLASE:

Dada en San Juan del Cesar- La Guajira, a los 23 días del mes de abril de 2021.


MARIA ISABEL CRISTINA GONZALEZ SUAREZ
 GERENTE.

Proyectó: **Jorge Eliecer Ospina**. Líder de Talento Humano.

Revisó Aspectos Técnicos: **Aura Isabel Orozco Vega** - Asesora Externa de la ESE

Revisó Aspectos Jurídicos: **Rossana Mejía** - Prof. Universitario área jurídica