E.S.E.
HOSPITAL
GERIÁTRICO Y ANCIANATO
SAN MIGUEL

RESOLUCIÓN No. 1.7.1.72 - 2023
(25 de abril de 2023)

"POR LA CUAL SE APRUEBA LA POLÍTICA DE TALENTO HUMANO EN LA E.S.E. HOSPITAL GERIATRICO Y ANCIANTO SAN MIGUEL"

LA GERENTE DE LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL GERIÁTRICO Y ANCIANATO SAN MIGUEL en ejercicio de sus atribuciones legales y especialmente las conferidas en Decreto de Nombramiento No 4112.010.20.0724 de octubre 31 de 2022 de la Alcaldía Distrital de Cali y Acta de posesión N.°. 0328 del 04 de noviembre de 2022. LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL GERIÁTRICO Y ANCIANATO SAN MIGUEL

CONSIDERANDO

Que para garantizar la prestación del servicio a cargo del estado con calidad y con valores inherentes a los servidores públicos desde la Presidencia de la Republica, el Ministerio de Salud y Protección Social, la Secretaria Distrital de Salud de Salud y el Departamento Administrativo de la Función Publica entre otros, han emitido pronunciamiento por el cumplimiento del tema y para tal fin, el equipo de la EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL GERIÁTRICO Y ANCIANATO SAN MIGUEL, ha tenido en cuenta y que :

La ley 23 de 1981: Código de Ética Medica en Colombia, la Ley 100 de 1993: Sistema General de Seguridad Social Integral.

Que la ley 715 de 2001 por la cual dicta normas organizas en materia de recursos y competencias de la constitución Política para organizar la prestación de los servicios de educación y salud, entre otros.

Que la Ley 872 del 2003 por el cual se crea el Sistema de Gestión de la Calidad de la rama ejecutiva del poder público y en otras entidades prestadoras de servicios aplicando el NTCGP 1000-2004.

Que la Ley 1122 del 2007: Por el cual se hacen modificaciones en el Sistema de Seguridad Social en Salud y se dictan otras disposiciones.

Que la Ley 1438 de 2011por la cual se modifica el Sistema General de Seguridad Social en Salud.

Que la Resolución 256 de 2016, por la cual se dicta disposiciones en relación con el sistema de información para la Calidad y se establecen los indicadores para el monitoreo de la calidad en Salud.

Que la Resolución 1445 de 2006, por la cual se reglamenta el Sistema único de Acreditación.

Que la Resolución 2181 de 2008, por la cual de expide la Guía Aplicativas del Sistema Obligatorio de Garantías de Calidad de la Atención de Salud, para las instituciones Prestadoras de Servicios de Salud de carácter público.

Que la Resolución 0123 de 2012, por la cual se definen las funciones de la Entidad Acreditadora y se adoptan otras disposiciones, Para efecto que el ente acreditador evalué el nivel de calidad en la atención alcanzada por las instituciones prestadoras de servicio de salud y Entidades Administradoras de Planes de Beneficios, se adoptan los manuales de estándares.

Que la Resolución 2003 de 2014, por la cual se establecen las condiciones que deben cumplir los Prestadores de Servicios de Salud para habilitar sus servicios e implementar el componente de auditoria para el mejoramiento de la calidad de la atención y se dictan otras disposiciones.

Que la Resolución 2082 de 2014, Por la cual se dictan disposiciones para la operatividad del Sistema Único de Acreditación en Salud.

Que el Decreto 1011 de 2006, por el cual se establece el Sistema Obligatorio de Garantía de la Calidad de la Atención de Salud del Sistema General de Seguridad Social en Salud y sus resoluciones reglamentarias.

Que el Decreto 943 de 2014, por el cual se adopta la actualización del Modelo Estándar de Control Interno para el Estado colombiano (MECI).

E.S.E
HOSPITAL
GERIÁTRICO Y ANCIANATO
SAN MIGUEL

RESOLUCIÓN No. 1.7.1.72 - 2023
(25 de abril de 2023)

"POR LA CUAL SE APRUEBA LA POLÍTICA DE TALENTO HUMANO EN LA E.S.E. HOSPITAL GERIATRICO Y ANCIANTO SAN MIGUEL"

Que la Resolución 1072 de 2015 "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo" en su ARTICULO "2.2.4.6.8. Obligaciones de los empleadores en su Numeral 8. Prevención y Promoción de Riesgos Laborales.

Que la Resolución 5095 de 2018 "Por la cual se adopta el Manual de Acreditación en Salud Ambulatorio y Hospitalario de Colombia versión 3.1", hace visible e incorpora dentro del Grupo de Estándares de: Gerencia del Talento Humano, que va del estándar 104 al 120.

Que, en aplicación del marco normativo, se hace necesario adoptar mediante acto administrativo, la Política para el Talento Humano en la EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL GERIÁTRICO Y ANCIANATO SAN MIGUEL E.S.E.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO. CREAR LA POLITICA PARA LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO, de conformidad con lo expuesto en la parte motiva de la presente Resolución, así:

DESCRIPCIÓN DE LA POLITICA. LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL GERIÁTRICO Y ANCIANATO SAN MIGUEL se compromete a contar con un talento humano integral, idóneo, comprometido y transparente, que contribuya a cumplir con la misión institucional y a gestionar y brindar un ambiente laboral seguro, humanizado y con comunicación efectiva, con el fin de contribuir al desarrollo integral de los servidores públicos en el ciclo de vida: laboral, fomentando la calidad en la prestación del servicio a través de estrategias para promover la seguridad del paciente, la humanización de la atención y el enfoque de riesgo.

ARTICULO SEGUNDO: OBJETIVOS DE LA POLITICA DEL TALENTO HUMANO.

- Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con. Las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados, para un óptimo rendimiento de los funcionarios y colaboradores, independientemente de la Modalidad de vinculación.

- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida y desempeño laboral de los servidores públicos de la Entidad, generando estrategias de reconocimiento, actividades de esparcimiento e integración familiar implementando herramientas tecnológicas, que fomenten el desarrollo integral y satisfagan las necesidades de los servidores durante el ciclo de vida laboral.

- Implementar y evaluar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, para el control y reducción de los accidentes de trabajo, enfermedades laborales y ausentismo que puedan afectar el desempeño de los servidores públicos, contratistas y pasantes.

- Implementar estrategias de previsión de empleos, con el fin de contar con un plan de acción oportuno que permita evidenciar las necesidades de la planta acorde a las novedades que se presenten durante la vigencia, evitando de esta manera que se altere el normal funcionamiento de las dependencias.

- Implementar estrategias para promover y evaluar la transformación cultural.

- Liderar el proceso de Evaluación del Desempeño Laboral de los funcionarios de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción y el Sistema de Medición Laboral de los funcionarios vinculados a la Institución en los términos señalados por normatividad vigente.

ARTICULO TERCERO: **ALCANCE**. La Política para gestión del talento humano inicia desde que se hace la identificación de necesidades de cada parte interesada tanto procesos como entes de control, hasta el seguimiento y control de las actividades que desarrollan. Aplicando a todo el colaborador de LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL GERIÁTRICO Y ANCIANATO SAN MIGUEL.,

RESOLUCIÓN No. 1.7.1.72 - 2023
(25 de abril de 2023)

"POR LA CUAL SE APRUEBA LA POLÍTICA DE TALENTO HUMANO EN LA E.S.E. HOSPITAL GERIATRICO Y ANCIANTO SAN MIGUEL"

independiente del tipo de vinculación o contratación (Servidores públicos de carrera, planta, provisionales, contratistas, acuerdos colectivos y convenios docencia asistencial).

ARTICULO CUARTO: LINEAS ESTRATEGICAS. Para el logro de una armonización entre la política de Gestión Estratégica del Talento Humano del Modelo integrado de planeación y Gestión MIPG y la política de Gestión de Talento Humano de LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL GERIÁTRICO Y ANCIANATO SAN MIGUEL Para esto es necesario responder a un enfoque incorporando directrices constitucionales, legales y normativas del empleo público en Colombia, considerando la existencia de diversas formas jurídicas de vinculación del personal, de tal forma que permita contar con un grupo de personas que contribuyan con el cumplimiento de la misión, visión y objetivos institucionales. Se han definido las siguientes estrategias:

- Lograr un ambiente de trabajo que permita el desempeño de los funcionarios y el cumplimento de los objetivos institucionales.
- Lograr un personal competente y comprometido con la prestación de servicios con calidad.
- Fomentar e implementar las capacitaciones a los colaboradores de LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL GERIÁTRICO Y ANCIANATO SAN MIGUEL., orientada a los ejes del modelo evaluativo de acreditación.
- Fortalecer comportamientos de los colaboradores orientados a los valores institucionales, comunicación asertiva y aspectos culturales de los ejes del modelo evaluativo de acreditación.
- Aplicar reinducciones a los colaboradores antiguos de la institución.
- Aplicar estrategia de validación de competencias, títulos y antecedentes del personal que ingresa a la institución.
- Definir canales de comunicación efectivos, oportunos y precisos que logren transmitir información completa entre todas las unidades funcionales.
- Fomentar el desarrollo de una cultura organizacional.

ARTÍCULO QUINTO: RESPONSABILIDAD. La Política de Talento Humano tiene como responsables de implementación y/o cumplimiento a:

- ✓ Gerente.
- ✓ Subgerentes Financiera y Administrativo.
- ✓ Profesional Responsable de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ✓ Responsable de procesos asistenciales y de apoyo.
- ✓ Colaboradores y trabajadores.
- ✓ Contratistas y demás interesadas.

ARTÍCULO SEXTO: MECANISMOS DE DIVULGACIÓN. La Política de Talento Humano de LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL GERIÁTRICO Y ANCIANATO SAN MIGUEL, se divulga en los medios y canales definidos en la Institución, entre los que están los siguientes:

- ✓ Capacitaciones.
- ✓ Inducciones al personal que ingresa a la institución.
- ✓ Carteleras internas.
- ✓ Grupo de WhatsApp Institucional "ENTERATE".
- ✓ Boletín trimestral
- ✓ Página web.

Parágrafo Primero: Las oficinas de Gestión del Talento Humano, Mercadeo, Atención al Usuario y Participación de LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL GERIÁTRICO Y ANCIANATO SAN MIGUEL. brindaran apoyo en las actividades de socialización de la Política de Gestión del Talento Humano.

ARTICULO SEPTIMO: SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. El seguimiento y evaluación de la Política Talento Humano se hará a través de la evaluación de desempeño, del Formulario Único de Reporte de Avance de la Gestión - FURAG, instrumento diseñado por el Departamento Administrativo de la Función Pública-DAFP, en el cual las entidades deben reportar la información correspondiente a la

E.S.E.
HOSPITAL
GERIÁTRICO Y ANCIANATO
SAN MIGUEL

RESOLUCIÓN No. 1.7.1.72 - 2023
(25 de abril de 2023)

"POR LA CUAL SE APRUEBA LA POLÍTICA DE TALENTO HUMANO EN LA E.S.E. HOSPITAL GERIATRICO Y ANCIANTO SAN MIGUEL"

implementación de las políticas de desarrollo administrativo determinadas en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, para la vigencia a través de la oficina de talento humano.

ARTÍCULO OCTAVO: VIGENCIA. El presente acto administrativo rige a partir de la fecha de su expedición y deroga las disposiciones que le sean contrarias a la materia aquí regulada.

Dado en Santiago de Cali, a los (25) días del mes de abril de 2023.

PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE

SANDRA MARENTES ASTAIZA
GERENTE

Proyectó: Idaline Diaz Escobar – Apoyo Auxiliar Talento Humano - Sertemp
Reviso: Carolina Osorio González – Subgerente Administrativa y Financiera
Reviso: William Arango Ussa – Responsable Proceso Jurídico