

RESOLUCIÓN No 472 DE 2024

( 18 OCT 2024 )

**POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA LA POLITICA DE TALENTO HUMANO DE LA E.S.E  
HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN RAFAEL DE TUNJA**

**EL GERENTE DE LA E.S.E. HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN RAFAEL DE TUNJA,**

En uso de sus atribuciones legales y estatutarias y, en especial las otorgadas por la Ley 100 de 1993, artículo 83 de la Ley 489 de 1998, Decreto 1876 de 1994, artículo 4º del Decreto 139 de 1996, artículo 12 del Decreto 1750 de 2003 y demás normas concordantes y aplicables, y

**CONSIDERANDO**

• **MARCO LEGAL**

Que el Decreto 1876 del 3 de enero de 1994 del Ministerio de Salud y Protección Social, señala en su artículo No 1 que *"La Empresa Social del Estado, constituye una categoría especial de entidad pública descentralizada, del orden Departamental, con personería jurídica, patrimonio propio e independencia, autonomía administrativa y financiera, y presta servicios de salud de baja complejidad a la población afiliada al Sistema General de Seguridad Social en Salud"*.

Que a través del Decreto 1243 de 1992 y el Decreto 001528 de 1995 de la Gobernación de Boyacá, creó y reestructuró, respectivamente, la EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN RAFAEL DE TUNJA, constituyendo una categoría especial de entidad pública descentralizada, del orden Departamental, con personería jurídica, patrimonio propio e independencia, autonomía administrativa y financiera, adscrita a la Secretaría de Salud de Boyacá e integrante del Sistema General de Seguridad Social en Salud, sometida al régimen jurídico previsto por la Ley 100 de 1993, Decreto 1876 de 1994 y en especial a la Ley 1474 de 2014, artículo 95, relativa a la obligatoriedad de observar los principios de la función administrativa.

Que la E.S.E. Hospital Universitario San Rafael de Tunja, es una Entidad Pública, descentralizada del orden Departamental dotada con personería jurídica, patrimonio propio y autonomía administrativa, según lo establecido en el Decreto Ordenanza de creación No. 050 de Enero 17 de 1996 de la Gobernación de Boyacá, cuyo objeto principal es la prestación de servicios de salud dentro del marco del Sistema General de Seguridad Social en Salud conforme a las disposiciones contenidas en los artículos 174 y 175 de la Ley 100 de 1993 y demás normas que lo modifican y/o lo complementan.

Que la Ordenanza 044 del 6 de Diciembre del 2019 de la asamblea departamental de Boyacá, *"Por medio de la cual se modifica la denominación de la Empresa Social del Estado HOSPITAL SAN RAFAEL DE TUNJA y se dictan otras disposiciones"*; en su artículo primero define su nueva denominación *"Para todos los efectos legales y constitucionales la Empresa social del estado se denominara EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN RAFAEL DE TUNJA"*, esta denominación no implica la constitución de una nueva persona jurídica o transformación de la naturaleza jurídica de la misma, definiendo la importancia del contexto universitario que determina el trabajo investigativo de la institución.

*Quij*



Carrera 11 No. 27-27  
Tunja - Boyacá - Colombia

8-7406030

[www.hospitaluniversitysanrafael.net](http://www.hospitaluniversitysanrafael.net)

Miembro de la  
Red GLOBAL de HOSPITALES  
VERDES y SALUDABLES  
[www.hospitalesporlasaludambiental.net](http://www.hospitalesporlasaludambiental.net)



SG-CER00251

SA-CER00127

Que el Decreto 780 de 2016 Decreto Único Reglamentario del sector Salud, por medio del cual se compila las normas del sector Salud y en la Sección 4, define las normas de las Empresas Sociales del Estado y en la subsección 1, disposiciones generales sobre Empresas Sociales del Estado y en el Artículo 2.5.3.8.4.2.1 establece:

*Organización. Sin perjuicio de la autonomía otorgada por la Constitución Política y la Ley a las Corporaciones Administrativas para crear o establecer las Empresas Sociales del Estado, estas se organizarán a partir de una estructura básica que incluya tres áreas, así:*

a) "Dirección. Conformada por la Junta Directiva y el Gerente, tiene a su cargo mantener la unidad de objetivos e intereses de la organización en torno a la Misión y Objetivos institucionales; identificar las necesidades esenciales y las expectativas de los usuarios, determinar los mercados a atender, definir la estrategia del servicio, asignar recursos, adoptar y adaptar normas de eficiencia y calidad controlando su aplicación en la gestión institucional, sin perjuicio de las demás funciones de dirección que exija el normal desenvolvimiento de la entidad"

#### • JUSTIFICACIÓN

Que mediante Acuerdo de Junta Directiva No. 012 del 13 de junio de 2024 se aprueba el PLAN DE DESARROLLO denominado "SAN RAFA, ALMA VIDA Y CORAZÓN su plataforma estratégica; presentado por el Gerente de la E.S.E. Hospital Universitario San Rafael de Tunja para el periodo 2024-2027."

Que el artículo 2.2.22.3 del Decreto 1083 del 2015 del Gobierno Nacional, adoptó las políticas que desarrolla el artículo 17 de la Ley 489 de 1998, entre las cuales se puede mencionar la correspondiente a la Gestión del Talento Humano la cual en su literal c establece lo siguiente: "Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye, entre otros el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes".

Así mismo dentro del marco del Sistema Integrado de Gestión en el modelo estándar de control interno MECI el desarrollo del talento humano se traduce en el compromiso de la entidad pública en el fortalecimiento de las competencias, habilidades, aptitudes e idoneidad de sus servidores públicos, lo anterior en armonía con la política del desarrollo de talento humano estatal formulada por el Departamento de la Función Pública.

Que la política de Talento humano debe ser incorporada en el TH-PG-01 Plan Estratégico de Talento Humano.

Que en desarrollo de las acciones encaminadas a la Acreditación Institucional se definió diseñar y socializar la Política de Talento Humano con alcance a todas las formas de vinculación en la institución.

Que por lo previamente expuesto resulta pertinente la expedición de la Política de Talento Humano de la E.S.E Hospital Universitario San Rafael de Tunja.



Carrera 11 No. 27-27  
Tunja - Boyacá - Colombia



6-7405030



www.hospitalsanrafaeltunja.gov.co  
Gerente@hospitalsanrafaeltunja.gov.co

Miembro de la  
Red GLOBAL de HOSPITALES  
VERDES y SALUDABLES  
www.hospitalesporlasaludambiental.net



En mérito de lo Expuesto,

**RESUELVE:**

**ARTICULO 1. ADOPCIÓN:** Adoptar la **POLÍTICA DE TALENTO HUMANO**, al interior de la E.S.E Hospital Universitario San Rafael de Tunja:

*"Nos comprometemos a crear un entorno laboral inclusivo, seguro y motivador, alineado con nuestra misión, visión y valores, donde cada empleado tenga la oportunidad de desarrollarse profesionalmente y mantener un equilibrio saludable entre su vida laboral y personal."*

**PARÁGRAFO:** La Política se desarrollará mediante el TH-PG-01 Plan Estratégico de Talento Humano y líneas estratégicas.

**ARTICULO 2. OBJETIVOS**

**Objetivo general:** Cumplir con las normativas legales vigentes y las directrices gerenciales orientadas a la creación de un ambiente laboral positivo. La legislación aplicable incluye la Ley de Igualdad de Oportunidades en el Empleo, la Ley de Salud y Seguridad en el Trabajo, y las directrices internacionales sobre derechos laborales.

**ARTÍCULO 3. DESARROLLO DE LA POLÍTICA:** La política de Talento Humano tendrá ampliación en los siguientes criterios:

- **Cero tolerancias comportamientos agresivos:** En la E.S.E Hospital Universitario San Rafael de Tunja, se tendrá cero tolerancias con los comportamientos de violencia, agresividad, maltrato, discriminación, violencia psicológica, acoso sexual y violencia de género; para lo cual los colaboradores deberán actuar de acuerdo a los valores del código de integridad, y principios legales. La entidad proporcionará los mecanismos de comunicación interna y canales para tramitar cualquier tipo de quejas al respecto a través de procesos internos y normatividad vigente.
- **Igualdad de oportunidades:** Garantizar que todos los procesos de selección, promoción y compensación se basen en el mérito y la capacidad, sin discriminación por género, edad, raza, religión, orientación sexual, discapacidad o cualquier otra característica personal.
- **Desarrollo profesional:** Ofrecer programas de capacitación y desarrollo continuo para que nuestros colaboradores puedan alcanzar su máximo potencial.
- **Bienestar integral:** Promover un equilibrio saludable entre el trabajo y la vida personal, ofreciendo programas de bienestar físico y mental, y un ambiente de trabajo seguro y saludable.
- **Comunicación y participación:** Fomentar una cultura de comunicación abierta y participativa, donde los empleados puedan expresar sus ideas y preocupaciones. Implementaremos canales de retroalimentación efectiva y regular.

*Cent*

### Relación con el direccionamiento de la organización

- **Misión:** Nuestra política de Talento Humano apoya la misión de la organización al asegurar que contamos con un equipo de trabajo altamente competente y motivado, capaz de cumplir con nuestros objetivos estratégicos.
- **Visión:** Al promover un entorno inclusivo y de desarrollo, nos acercamos a nuestra visión que nos caracteriza por el compromiso con el bienestar del talento humano, brindando una atención más segura, amable, empática, respetuosa y con mejores resultados en salud.
- **Valores:** La política refleja nuestros valores de respeto, integridad, y compromiso con la mejora continua, asegurando que estos principios guíen nuestras prácticas diarias.
- **Propuesta de valor:** Al centrar nuestras acciones en el bienestar y desarrollo de los empleados, aportamos a nuestra propuesta de valor **SUMERCE**.

Seguro

Universitario

Mejorado

Eficiente

Respetuoso

Cálido

Excelente

### Definiciones

- **Colaboradores:** Son las personas vinculadas a la E.S.E Hospital Universitario San Rafael de Tunja mediante cualquier forma de contratación y que prestan servicios para la E.S.E Hospital Universitario San Rafael de Tunja y por la cual reciben un salario u honorarios.
- **Terceros:** Es un proveedor de servicios o insumos que tiene que ver con la prestación del servicio o el desarrollo misional del hospital. Que regularmente tiene una presencia activa en la institución y que puede afectar la calidad del servicio que se presta. Los terceros son clasificados en 3 grupos: Asistenciales, Administrativos y de Apoyo.
- **Personal en formación:** Estudiantes en proceso de formación técnica, tecnológica, profesional y pos-grado, vinculados a través de convenios entre la institución educativa y el hospital. No tienen vinculación laboral, y su permanencia en la institución hace parte a lo definido en su proceso de formación en concordancia al nivel que adelanta.

**ARTICULO 4. ALCANCE:** Desarrollar un entorno laboral inclusivo, seguro y motivador, alineado con nuestra misión, visión y valores, a partir del desarrollo de habilidades y competencias a nuestros colaboradores.

La presente política aplica a todas las personas que presten su servicio en la E.S.E HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN RAFAEL DE TUNJA, ya sean de planta, contratistas de prestación de servicios, tercerizados y personal en formación, desde la selección del personal hasta su retiro.

**ARTICULO 5. RESPONSABILIDADES:** El coordinador de Gestión de Talento Humano será el responsable de desarrollar la Política mediante las estrategias contempladas en el PEGITH, así como de su seguimiento.

Los coordinadores y líderes de proceso apoyarán en su implementación.

**ARTICULO 6. IMPLEMENTACIÓN:** La política de Talento Humano tendrá las siguientes líneas de acción a través de las siguientes líneas de acción:

#### Salud y Seguridad en el Trabajo (SST)

- Implementar y mantener un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.
- Realizar evaluaciones de riesgos periódicas y ofrecer formación en seguridad.

#### Bienestar Laboral

- Desarrollar programas de apoyo emocional y psicológico.
- Ofrecer actividades de recreación y eventos que promuevan la unión del equipo.

#### Formación y Desarrollo:

- Proveer oportunidades de aprendizaje continuas y relevantes.

#### ARTICULO 7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

- **Indicador de divulgación de la política**

NOMBRE: % de divulgación de la política

NUMERADOR: Número de colaboradores a quienes se socializó la política

DENOMINADOR: Total de colaboradores de la entidad

FORMULA:  $(\text{Número de colaboradores a quienes se socializó la política} / \text{Total de colaboradores de la entidad}) * 100$

META:  $\geq 80\%$

PERIODICIDAD DE MEDICIÓN: Semestral

- **Indicador de conocimiento de la política**

NOMBRE: % de conocimiento de la política

NUMERADOR: Número de colaboradores con respuestas mayor o igual a 4.0/5.0

DENOMINADOR: Total de colaboradores a quienes se les aplicó la encuesta

FORMULA:  $(\text{Número de colaboradores con respuestas mayor o igual a 4.0/5.0} / \text{Total de colaboradores a quienes se les aplicó la encuesta}) * 100$

META:  $\geq 80\%$  de colaboradores que contestaron satisfactoriamente la encuesta

*Am*



Carrera 11 No. 27-27  
Tunja - Boyacá - Colombia



8-7405030



[www.hospitaluniversitariosanrafaelnet.net](http://www.hospitaluniversitariosanrafaelnet.net)

Red GLOBAL de HOSPITALES VERDES y SALUDABLES

Miembro de la  
Red GLOBAL de HOSPITALES  
VERDES y SALUDABLES  
[www.hospitalesporlasaludambiental.net](http://www.hospitalesporlasaludambiental.net)



SG-CER90024

SA-CER56084

SA-CER56084

PERIODICIDAD DE MEDICIÓN: Semestral

Se generarán informes semestrales de avance por parte del líder de Talento Humano, los cuales serán revisados por la alta dirección.

**ARTICULO 8. REGISTRO DE MEJORAS.** Las mejoras identificadas serán registradas y gestionadas de la siguiente manera:

- Ajustes, registro y control: Las mejoras o ajustes a la presente política serán definidas y documentadas por el líder de Talento Humano en el software de gestión de calidad de la entidad.
- Informe de Avance: Se elaborarán informes de avance para cada mejora, los cuales serán revisados trimestralmente, si aplica, por la alta dirección y se documentarán en el sistema de gestión de calidad

**ARTICULO 9. VIGENCIA.** La presente resolución rige a partir de su expedición.

**COMUNIQUESE Y CUMPLASE**

Dado en Tunja a los 18 OCT 2024

**GERMAN FRANCISCO PERTUZ GONZALEZ.**  
Gerente

Revisó: Oscar Argallo Cely Ávila / Subgerente Administrativo y Financiero  
Revisó: Candy Samanta Rodríguez Castillo / Coordinadora Actividades de Talento Humano  
Revisó: Sulma Clemencia Torres Gallo/ Asesora Jurídica.  
Proyectó y elaboró: Laura Yaneth Buitrago Gualteros/ Profesional Especializado Talento Humano