

RESOLUCIÓN No **110** DE 2025

(28 MAR 2025)

POR LA CUAL SE ADOPTA LA POLÍTICA DE TALENTO HUMANO DE LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN RAFAEL DE TUNJA Y SE DEROGA LA RESOLUCIÓN No 472 DE 2024

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

En uso de sus atribuciones legales y,

CONSIDERANDO

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, se 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.

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"

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**", y 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 mediante Resolución No. 472 del 18 de octubre de 2024, se adoptó la Política de Talento Humano de la E.S.E. hospital Universitario San Rafael de Tunja.

Que, en sesión del 16 de diciembre de 2024, en reunión con la firma consultora para el proceso de Acreditación FDF, se revisó la Política aprobada mediante Resolución No. 472 de 2024, y se sugirió por parte del asesor, enforcar el enunciado de la Política hacia la intencionalidad del Estándar de Talento Humano definida en el Manual de Acreditación V.2 del Ministerio de la Protección Social (Salud, 2025), así como adicionar un lema a la misma.



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



8-7405030



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

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



SC CER006254



SA-CER560814



OS-CER536322

ISO 9001 ALCANCE PROGRAMA MADRE CANGURO



HOSPITAL
UNIVERSITARIO
San Rafael
de Tunja

110



San Rafael
Alma, vida y corazón.

En mérito de lo anterior expuesto,

RESUELVE:

ARTICULO 1. ADOPCIÓN: Adoptar la política de Talento Humano, al interior de la E.S.E Hospital Universitario San Rafael de Tunja:

"En la E.S.E Hospital Universitario nos comprometemos a contar con colaboradores competentes, gestionando las fases del ciclo de vida laboral, que apoye el desarrollo de una cultura organizacional enmarcada en la promesa de valor "SUMERCE", y una adecuada comunicación interna.

Somos cero tolerantes a los comportamientos de violencia, agresividad, maltrato, discriminación, violencia psicológica, acoso sexual y violencia de género.

Desarrollamos a cabalidad los lineamientos del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo en el marco de la ISO 45001: 2018".

LEMA: "COLABORADORES COMPETENTES PARA SUMERCE"

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

ARTICULO 2. OBJETIVOS

Objetivo general:

Establecer lineamientos para la gestión y desarrollo integral de colaboradores y personal en formación de la E.S.E Hospital Universitario San Rafael de Tunja, durante el ciclo de vida laboral, para garantizar el logro de los objetivos estratégicos, gestionando las fases del ciclo de vida laboral para contar con personal competente, que apoye el desarrollo de una cultura organizacional enmarcada en la promesa de valor "SUMERCE".

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

- **Mecanismos de Implementación:** Comportamientos esperados de los colaboradores: Los colaboradores en desarrollo de sus actividades dentro de la institución deberán demostrar los siguientes comportamientos:

- ✓ Cumplir los protocolos
- ✓ Aplicar listas de chequeo
- ✓ Compartir conocimiento
- ✓ Enterarse de los resultados de los EPM (Equipos primarios de mejoramiento)
- ✓ Ser puntual
- ✓ Orientar a los usuarios y su familia
- ✓ Cumplir con los compromisos
- ✓ Llamar a las personas por su nombre

gno



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



7435030



www.hospitaluniversitytunja.gov.co
Gerente@hospitaluniversitytunja.gov.co



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



SC CER008254 SA CER560814 ES CER5008
ISO 9001 ALCANCE PROGRAMA MADRE CANGURO

- ✓ Sonreír
- ✓ Capacitarse

- **Cero tolerancias comportamientos agresivos:** En la E.S.E Hospital Universitario San Rafael de Tunja, se tiene cero tolerancias a 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 proporciona los mecanismos de comunicación interna y canales para dar trámite a estas irregularidades 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.

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

Responsable

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: El alcance de la política es el desarrollo de 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 sea 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 procesos apoyarán en su implementación.

ARTICULO 6. IMPLEMENTACIÓN: La política de Talento Humano tendrá 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: % cobertura de la política

NUMERADOR: Número de colaboradores a quienes se socializó la política

DENOMINADOR: Total de colaboradores de la entidad

FORMULA: (Número de colaboradores a quienes se socializó la política/ Total de colaboradores de la entidad)*100

META: $\geq 80\%$

PERIODICIDAD DE MEDICIÓN: Semestral

- **Indicador de impacto**

- ✓ Colaboradores competentes: % de colaboradores evaluados con resultado satisfactorio
- ✓ Cultura organizacional enmarcada en la promesa de valor "SUMERCE": Resultados evaluación transformación cultural
- ✓ Cero tolerantes a los comportamientos de violencia: Informes comité de convivencia, política acoso sexual, informes de procesos disciplinarios empresas temporales.
- ✓ Desarrollamos a cabalidad los lineamientos del SST: % Calificación SST

ARTICULO 8. VIGENCIA. La presente resolución rige a partir de su expedición y deroga la Resolución No. 472 de 2024 y las demás disposiciones que le sean contrarias.

COMUNIQUESE Y CUMPLASE

Dado en Tunja a los 28 MAR 2025

GERMAN FRANCISCO PERTUZ GONZALEZ.
Gerente

Revisó: Víctor Manuel Sánchez Vargas/ Subgerente Administrativo y Financiero

Revisó: Candy Samanta Rodríguez Castillo / Coordinadora Actividades de Talento Humano

Revisó: Nelson Andres Montero Ramirez / Asesor Jurídico Externo.

Revisó: Sulma Clemencia Torres Gallo/ Asesora Jurídica.

Proyectó y elaboró: Laura Yaneth Buitrago Gualteros/Profesional Especializado Talento Humano



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



8-7403030



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



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



SC-CER000254 SA-CER360814 OS-CER369572

ISO 9001 ALCANCE PROGRAMA MADRE CANGURO