



RESOLUCIÓN No. 118 (Agosto 18 de 2009)

La Gerente de la Empresa Social del Estado Hospital San Roque de Pradera, en uso de sus atribuciones constitucionales y legales, en especial las conferidas en la Ley 136 de 1994, la Ley 489 de 1998, la Ley 87 de 1993, la Ley 734 de 2000, el Decreto 1599 de 2005, la Ley 872 de 2003, la Ley 909 de 2004, y

CONSIDERANDO

1. Que toda institución requiere del talento humano que se consolide en la búsqueda de objetivos comunes, fundamentados en la construcción de un plan de mejoramiento de acuerdo con las necesidades reales, que conlleven la calidad y el bienestar de los empleados.
2. Que la E.S.E. Hospital San Roque de Pradera, en su carta de principios y valores, considera que el talento humano es un capital valioso, producto del diagnóstico donde se evaluó el funcionamiento de las relaciones interpersonales, ambientes laborales, estilos de liderazgo y comunicación, lo que sin duda incidió positivamente en la vida laboral de los servidores públicos y de los potenciales clientes o usuarios que diariamente acuden a la organización
3. Que la Gestión Ética de la Empresa social del Estado Hospital San Roque de Pradera, cobra vigencia cada día por las implicaciones de los procesos en la atención y prestación de nuestros servicios a la comunidad pradereña.
4. Que con la Ley 909 de 2004 el Gobierno Nacional expide normas que regulan el Empleo Público, la Carrera Administrativa y el Sistema de Gerencia Pública, en donde el mérito, la capacitación y la evaluación son pilares fundamentales.
5. Que por medio del Decreto 2539 de 2005 se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos.
6. El elemento acuerdos, compromisos o Protocolos éticos, del componente ambiente de Control, del Subsistema Control Estratégico del MECI busca que los Servidores Públicos asuman conductas que permitan el logro de los propósitos de la Entidad y la NTCGP 1000:2004, exige algunas condiciones que, en relación con el talento humano, las Entidades deben observar, como la toma de conciencia sobre la importancia de sus actividades y la forma en que estas contribuyen al logro de los objetivos institucionales en el marco de los principios de calidad en especial los de liderazgo y participación activa de los Servidores Públicos. El MECI define el compromiso de las Entidades con el desarrollo de competencias, habilidades, aptitudes e idoneidad de los Servidores, para lo cual la NTCGP, exige competencia con base en educación, formación, habilidades y experiencia apropiadas, en concordancia con lo establecido en la normativa vigente relacionada con este aspecto; el tema del Talento Humano no debe circunscribirse únicamente al referente de las competencias, sino que también debe ser enmarcado en la capacitación por lo que la alta Dirección debe tener el compromiso de dirigir la política institucional hacia este aspecto.
7. Que en merito de lo expuesto,



RESUELVE:

ARTICULO UNICO: ADOPTAR POLÍTICAS DE DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

El Hospital San Roque E.S.E. Pradera - Valle, a través de una adecuada gestión del talento humano, trabaja por lograr progresivamente servidores públicos conscientes de la importancia de los valores morales y organizacionales para garantizar la convivencia y la legitimidad organizacional, competentes en la prestación de los servicios propios de la misión institucional y comprometidos con su propio bienestar y desarrollo.

Las políticas relacionadas con el talento humano se constituyen en la base fundamental de la gestión de la entidad, expresan el compromiso institucional con el desarrollo integral del servidor público y la aplicación de políticas justas, equitativas y transparentes en los procesos planificación, selección, inducción, reintroducción, formación, capacitación, incentivos, bienestar social, evaluación del desempeño, desvinculación y control disciplinario con el fin de alcanzar un clima organizacional adecuado para el desarrollo de la misión, visión y objetivos de la entidad

A continuación se relacionan las principales políticas que guiarán el desarrollo del talento humano en la Empresa Social del Estado Hospital San Roque de Pradera:

POLÍTICA GENERAL

La Empresa Social del Estado Hospital San Roque de Pradera, a través del proceso de gestión humana, desarrollará acciones para el fortalecimiento del Talento Humano, soportada en los principios constitucionales de justicia, equidad, imparcialidad y transparencia en los procesos de planificación, selección, vinculación, inducción, reintroducción, capacitación, incentivos, bienestar social, seguridad social y salud ocupacional, evaluación del desempeño y desvinculación.

POLÍTICAS DE PLANEACION

1. La Empresa Social del Estado Hospital San Roque de Pradera, a través de la Gestión Administrativa, Financiera y Gestión Humana, diseñarán planes de formación adaptados a las necesidades institucionales tendientes a potenciar las competencias individuales y colectivas, a través de convenios interinstitucionales y haciendo uso de los servicios de las entidades con las cuales se tiene convenio.
2. En la Empresa Social del Estado Hospital San Roque de Pradera. existirá permanente retroalimentación entre los responsables de cada dependencia y la Gestión Humana, en asuntos relacionados con el clima laboral, inducción, reintroducción y entrenamiento, para lo cual se hará uso de herramientas estadísticas que permitan obtener información.
3. La Empresa Social del Estado Hospital San Roque de Pradera, a través de la Gestión Humana y los responsables de cada dependencia, realizará anualmente las evaluaciones a los perfiles, requisitos y competencias establecidos en el manual de funciones y competencias con el fin de adecuarlos a las necesidades de desarrollo y crecimiento de la Entidad.



4. La Empresa Social del Estado Hospital San Roque de Pradera, a través de la Gestión Humana, implementará las acciones pertinentes, para garantizar que todo el personal participe en las diferentes actividades de capacitación, bienestar social y de salud ocupacional, para lo cual se emplearán los medios de comunicación internos que nos permita llegar a cada uno de los funcionarios.
5. La Empresa Social del Estado Hospital San Roque de Pradera, a través de la Gestión Humana y los responsables de cada dependencia, garantizará la prestación del servicio desarrollando planes de contingencia que permitan la distribución de tareas y actividades entre los funcionarios de la Entidad que se ausenten por motivos como vacaciones, licencias, enfermedad y calamidad entre otros.
6. La Empresa Social del Estado Hospital San Roque de Pradera, a través de la Gestión Humana, mantendrá actualizada la información referente a habilidades, competencias, destrezas, conocimientos, cursos y otros, del personal de la Entidad, a través de métodos estadísticos que nos permitan obtener la información necesaria.

POLITICAS DE SELECCIÓN

1. La Empresa Social del Estado Hospital San Roque de Pradera, garantizará en los procesos de selección de personal, los principios y reglas establecidos en la Ley y atenderá las reclamaciones que se puedan derivar de dicho proceso a través de la Comisión de Personal de la Entidad.
2. Para la provisión de empleos, el Hospital San Roque, analizará, evaluará y verificará el cumplimiento de perfiles y requisitos mínimos, teniendo en cuenta las competencias establecidas en la Entidad.
3. Los planes de provisión de talento humano serán producto de la consulta de necesidades de las diferentes áreas y se dirigirán exclusivamente a fortalecer el hospital y atender las necesidades de administración de cargas de trabajo.
4. El Hospital San Roque. facilitará los procesos de información pública con el fin de promover la difusión de los empleos vacantes en la Entidad.

POLÍTICAS DE INDUCCIÓN

1. La Empresa Social del Estado Hospital San Roque de Pradera, a través de la Gestión Financiera y Humana, desarrollará un programa de inducción dirigido a facilitar la integración de sus servidores públicos a la cultura organizacional, suministrándole la información necesaria para el conocimiento de función pública de Entidad, el desarrollo específico de sus funciones y el desarrollo individual y organizacional.
2. En el programa de inducción del Hospital San Roque, se expresarán los acuerdos, compromisos o protocolos éticos, el direccionamiento estratégico, inhabilidades e incompatibilidades relativas al cargo y los temas adicionales que se requieran para el cumplimiento de la misión y la visión de la Entidad.



3. El programa de inducción desarrollado por el Hospital San Roque, a través de la Gestión Humana, se revisará y/o actualizará por lo menos una vez al año o cuando circunstancias especiales lo ameriten.
4. A través de la Humana, y una vez se oficialice la vinculación (firma del contrato o acto de posesión en el cargo) se realizará de manera inmediata la inducción general del funcionario, que comprende la recepción y presentación del nuevo servidor público, la transmisión de conocimientos de carácter global sobre la institución y la ambientación inicial al entorno organizacional.
5. El Hospital San Roque, a través de la Gestión Humana, realizará la inducción específica o práctica del funcionario dentro de los quince días siguientes a su vinculación, atendiendo el programa de inducción formulado.
6. La participación en el desarrollo del programa de inducción es de carácter obligatorio para todos los funcionarios de la Empresa Social del Estado Hospital San Roque de Pradera.

POLÍTICAS DE REINDUCCIÓN

1. El Hospital San Roque E.S.E., a través de la Gestión Humana, desarrollará un programa de reinducción tomando como base el programa general de inducción, haciendo énfasis en los temas críticos o los cambios generados por la dinámica institucional.
2. Cuando un servidor público sea ubicado en un nuevo cargo o dependencia de la Entidad, recibirá una reinducción, haciendo énfasis en las funciones de su dependencia y las específicas de su cargo.
3. El Hospital San Roque de Pradera., llevará a cabo por lo menos una vez al año, una actividad de reinducción dirigido a todo el personal adscrito a ella, teniendo en consideración que la Entidad está inmersa en un proceso de mejoramiento continuo

POLITICAS DE FORMACION Y CAPACITACION

1. El Plan de Capacitación del Hospital San Roque de Pradera, a través de la Gestión Humana, se formulará para cada vigencia en el mes de noviembre del año inmediatamente anterior.
- 2.El Plan de Capacitación atenderá prioritariamente los aspectos estratégicos que contribuyan al logro de los objetivos, al desarrollo de la capacidad institucional y el fortalecimiento de las competencias de los funcionarios posibilitando el conocimiento y entendimiento de sus funciones y su aporte a la Entidad.
4. La Gestión Humana, consolidará el plan de capacitación de la Entidad, con apoyo de los servidores públicos con personal a cargo y será producto de la identificación de necesidades de formación y capacitación de cada una de las áreas, los planes de mejoramiento individual y las evaluaciones de habilidades y competencias.



5. El Hospital San Roque de Pradera, desarrollará programas de capacitación interna que permitan multiplicar y compartir los conocimientos de los servidores públicos, con el fin fortalecer la competencia institucional y apoyar las proyección personal de cada uno de sus funcionarios.
6. Se dará continuidad a los programas y actividades que por estar dirigidos a producir cambios de actitudes requieren acciones a largo plazo.

POLITICAS DE INCENTIVOS

1. La remuneración de los funcionarios de la Empresa Social del Estado Hospital San Roque, estará regulada de acuerdo con las normas legales vigentes en la materia.
2. Los niveles de remuneración corresponderá a las escalas salariales para el desempeño de las funciones y responsabilidades asignadas a los diferentes cargos.

POLITICAS DE BIENESTAR SOCIAL

1. La Empresa Social del Estado Hospital San Roque de Pradera, a través de la Gestión Financiera y Humana, cumplirá con el ordenamiento legal vigente que regula el bienestar social de los funcionarios públicos que laboran en la entidad.
2. Los programas de bienestar social de la Empresa Social del Estado Hospital San Roque, promoverán la participación activa de los funcionarios públicos en la identificación de necesidades, la ejecución y la evaluación de dichos programas, a través de encuesta y formatos de satisfacción del cliente interno.
3. Los programas de Bienestar Social laboral deben estar orientados a crecer, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del servidor público, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia, protección, servicio social y estímulos, permitiendo elevar sus niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia y efectividad, a través de charlas y talleres con la debida promoción y extensión de las actividades al grupo familiar.
4. El Hospital San Roque de Pradera, a través de la Gestión Financiera y Humana promoverá entre todos sus funcionarios públicos los programas ofrecidos por las Cajas de Compensación Familiar y otras entidades que hagan sus veces o promuevan el bienestar de los empleados.
5. El programa de incentivos se elaborará de acuerdo con los recursos institucionales disponibles, y en todo caso se ajustará a la Constitución y la Ley.

POLITICAS DE SALUD OCUPACIONAL

1. La Empresa Social del Estado Hospital San Roque de Pradera, a través de la Gestión Financiera y Humana, dará cumplimiento a las disposiciones legales vigentes, tendientes a garantizar los mecanismos que aseguren una adecuada y oportuna prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, realizando la programación pertinente con las entidades especializadas en la materia.



2. El Hospital San Roque de Pradera, Promoverá la existencia de condiciones adecuadas en materia de seguridad e higiene, a través del Comité Paritario de Salud Ocupacional –COPASO-, creado en aplicación de la Resolución del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social N°.- 2013 de 1986.
3. El Hospital San Roque de Pradera, establecerá acciones para mantener y mejorar las condiciones de saneamiento básico industrial y desarrollará procedimientos que conlleven a eliminar o controlar los factores riesgo que se originen en los lugares de trabajo y que puedan ser causa de enfermedad, disconfort o accidente.
4. La participación en las actividades de capacitación del programa de salud ocupacional que se desarrollen para mejorar las condiciones de higiene y seguridad industrial, son de carácter obligatorio para todos los funcionarios de la Empresa Social del Estado Hospital San Roque de Pradera.

POLÍTICAS DE EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

1. Se concertarán con los funcionarios los objetivos propuestos en el ejercicio de sus funciones acorde con los planes operativos de la entidad y específicamente a la dependencia a la cual sea asignado. Éstos serán razonables, acordes con el perfil del cargo, los niveles de responsabilidad y la remuneración, de manera que la carga laboral sea equitativa y justa.
2. De acuerdo con la normatividad legal vigente el servidor público será evaluado por el jefe inmediato para determinar su rendimiento buscando su mejoramiento y desarrollo.
3. La evaluación del desempeño atenderá los criterios fijados en el sistema de evaluación del desempeño que legalmente le aplique.
4. La evaluación del desempeño del funcionario tendrá como criterios los objetivos previamente concertados con el jefe inmediato frente a los logros realizados en el tiempo establecido, lo anterior, acorde con lo regulado sobre la materia.
5. La evaluación del desempeño se utilizará como herramienta para la concesión de estímulos a los servidores públicos, acorde con lo establecido en la normatividad legal vigente y para los procesos de capacitación que adelante la entidad.
6. La evaluación del desempeño se utilizará como herramienta para determinar la permanencia del servidor público en la entidad acorde con los procedimientos e instrumentos proporcionados por la ley y las normas reglamentarias.
7. El Hospital San Roque de Pradera, tendrá en cuenta la evaluación de la gestión del área, realizada por la Oficina de Control Interno como factor de calificación de servicios.
8. El valor a asignar a la calificación del evaluado podrá ser hasta de cinco (5) puntos del total de cien (100) de la escala establecida por el Sistema Tipo. La entidad establecerá el procedimiento de asignación de este puntaje.



POLITICAS DE DESVINCULACION

1. La Empresa Social del Estado Hospital San Roque de Pradera, a través de la Gestión Financiera y Humana orientará al funcionario durante el proceso de desvinculación, poniendo a su disposición la capacitación, información y documentación necesaria para su readaptación laboral y/o social.
2. La Entidad desarrollará un sistema de apoyo al funcionario que llega al fin de su relación laboral, de tal forma que esté en conocimiento de los beneficios y actividades a los que puede acceder tras su jubilación.

ASIGNACION DE RECURSOS

La Empresa Social del Estado Hospital San Roque de Pradera, presupuestará los recursos para la atención de las obligaciones laborales que se deriven y a través del Proceso de Gestión Humana y Gestión Financiera, se establecerán los convenios necesarios para promover el desarrollo integral de los funcionarios de la Entidad.

COMUNÍQUESE Y CUMPLASE

Dada en Pradera Valle a los dieciocho (18) días del mes de agosto del año dos mil nueve (2009).

AMANDA LONDOÑO CARVAJAL
Gerente