

ANEXO TECNICO No. 4 - GESTION DEL TALENTO HUMANO		
ANEXO TÉCNICO	MODALIDAD	DIRIGIDO A IPS PARTICIPANTES
COBERTURA	CAPITA	<p>Este anexo técnico hace parte <b><u>integral de los términos de referencia y del futuro contrato</u></b>, del cual usted, IPS está siendo participe. Cabe aclarar que dichas peticiones están enmarcadas en <b><u>Manual Técnico Administrativo para la implementación del Modelo de atención en salud de la Población Privada de la libertad a cargo del INPEC del 2020</u></b></p> <p>El Talento Humano en Salud que presta los servicios en cada UAP se rige dentro de los lineamientos definidos según el estudio de estructura, capacidad instalada de los establecimientos, la variación de la PPL, cierres temporales o parciales de los establecimientos, generando reorganizaciones dentro de la estructura requerida de los perfiles que la compone, es importante precisar que los ajustes y cambios en el modelo serán notificados mediante comunicado a los Operadores Regionales, estas estructuras organizacionales dentro de cada ERON <u>No podrá ser modificada sin previa autorización</u>, análisis técnico revisado y aprobado por la mesa tripartita que la conforma INPEC – USPEC y el CONTRATANTE (Cuando se requiere se extiende la invitación a los operadores regionales para participar en la mesa) a fin de garantizar la continuidad del servicio en cada una de las áreas de atención en salud Intramural, dada la naturaleza de la unidad operativa, esto en aras de brindar una adecuada atención a toda la Población privada de la libertad PPL a cargo del Fondo PPL.</p> <p>De igual manera el Modelo de Atención en Salud penitenciaria y por ende la contratación en modalidad cápita se da, en aras de, que el operador regional garantice <u>la gestión de riesgo en salud</u>, anticipándose a las enfermedades y los traumatismos para que éstos no se presenten o se detecten y traten precozmente para impedir, acortar o paliar su evolución y consecuencias, adicional a ello deben realizar el proceso de atención con: <u>Profesionalismo, pertinencia médica; oportunidad; continuidad del servicio; escalonamiento terapéutico; seguimiento y control</u>; los cuales se obtienen con: Selección oportuna, contratación del Talento Humano en Salud con formación académica y experiencia laboral requerida en un servicio de salud Penitenciaria, garantizando la permanencia y continuidad del servicio en cada una de las áreas de sanidad. Los profesionales en salud contratados deberán cumplir con lo establecido en el estándar de talento como lo indica la Resolución 3100 de 2019 y el operador en salud debe verificar la idoneidad de estos.</p> <p>Se debe garantizar disponibilidad y fácil localización del recurso humano para hacerse presente y atender con la oportunidad requerida el evento en salud, para lo cual todo el THS debe estar registrado en la página web <b>RETHUS</b> del Ministerio de Salud, sin excepción alguna.</p> <p>Dentro del contexto de las actividades a desarrollar, la entidad participante requiere contar con un equipo mínimo de profesionales que se encuentra determinado por el Lineamiento de Talento Humano del INPEC y que garanticen la atención integral en salud, así como la coordinación en el cumplimiento de los objetivos propuestos, establecidos en los términos de referencia, velando porque éstos se realicen, de la manera que fueron planeados y se alcancen las metas previstas, garantizando la</p>

	<p>participación en la ejecución del contrato de los perfiles que se indican a continuación: Las IPS participantes deberán contar con el Recurso Humano altamente competente para la Operatividad de cada una de las Regionales, la cual debe estar conformada según lo requerido en el <u>Subanexo 1 de este anexo: TH “Conformación organizacional OP”</u></p> <p><b>GRUPO DE SERVICIOS DE SALUD INTRAMURAL</b></p> <p>La IPS a futuro contratada será denominada Operador Regional, la cual realizará la contratación del THS requerido para cada ERON según lineamientos de Talento Humano en Salud que tendrá en cuenta los siguientes requisitos para la contratación, así como deberá diseñar una lista de chequeo con los requisitos que debe cumplir el Talento Humano, como:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Formación requerida según el perfil.</li><li>• Registro <b>RETHUS</b>.</li><li>• Tarjeta profesional- Licencia-resolución según a lo que aplique.</li><li>• Cursos según la competencia del perfil.</li></ul> <p>El Operador Regional deberá reportar al Talento Humano del FFPL las novedades que se pueden presentar del personal contratado como:</p> <ol style="list-style-type: none"><li>1. Incapacidades por EPS.</li><li>2. Licencias de maternidad</li><li>3. Renuncias, terminaciones anticipadas de contrato.</li><li>4. Reporte de accidentes y enfermedades laborales ante la ARL.</li><li>5. Envío de pruebas de los siniestros reportados ante la ARL para la calificación de este.</li><li>6. Notificación al personal de salud sobre la calificación de los siniestros reportados por ARL.</li><li>7. Seguimientos al personal de salud de los siniestros reportados y las enfermedades comunes que se presenten.</li></ol> <p><b>Nota:</b> Todas las novedades que se generen en el personal deben ser tenidas en cuenta y generar acciones inmediatas en unas y en otras haber previsto la necesidad para la garantía la prestación del servicio intramural, las cuales deben ser centralizadas por cada Operador Regional y reportadas en las mesas de trabajo de Talento Humano las cuales son agendadas de manera semanal por el FFPPL 2024.</p> <p><b>NECESIDAD ACTUAL DE TALENTO HUMANO EN SALUD POR PERFIL Y REGIONAL</b></p> <p>Esta necesidad puede variar según las novedades que se presenten, sin embargo, el ANEXO 1 Lineamiento de talento humano en salud establecido por el INPEC, establece algunas condiciones diferenciales para establecimientos con características especiales. A continuación, se mencionan los profesionales en salud que deben hacer parte de la atención intramural</p> <p><b>Médico General:</b> de acuerdo a lo indicado en el Anexo 1 lineamiento técnico de INPEC.</p>
--	--

		<p><b>Auxiliar de enfermería:</b> de acuerdo con lo indicado en el Anexo 1 lineamiento técnico de INPEC.</p> <p><b>Enfermera Profesional:</b> de acuerdo con lo indicado en el Anexo 1 lineamiento técnico de INPEC.</p> <p><b>Odontólogo:</b> de acuerdo con lo indicado en el Anexo 1 lineamiento técnico de INPEC.</p> <p><b>Higienista oral:</b> de acuerdo con lo indicado en el Anexo 1 lineamiento técnico de INPEC.</p> <p><b>Auxiliar de archivo de historia clínica:</b> de acuerdo con lo indicado en el Anexo 1 lineamiento técnico de INPEC.</p> <p><b>Auxiliar de farmacia:</b> de acuerdo a lo indicado en el Sub 2.1. sub anexo No. 01- del anexo No. 02 - talento humano gestión farmacéutica en cápita.</p> <p><b>Regente de farmacia:</b> de acuerdo a lo indicado en el Sub 2.1. sub anexo No. 01- del anexo No. 02 - talento humano gestión farmacéutica en cápita.</p> <p><b>Médico Internista y/o Médico familiar:</b> se debe contar con el profesional según anexo No.01 de acuerdo con frecuencia de uso para cada regional.</p> <p><b>Psicología:</b> se debe contar con profesional en salud que garantice la prestación del servicio dando cumplimiento a las RUTAS INTEGRALES por cualquier modalidad (Presencial y/o telemedicina).</p> <p><b>Nutricionista:</b> se debe contar con el personal que se especifica en el anexo No.01 de acuerdo con frecuencia de uso, este personal es para la regional y debe garantizar la prestación por cualquier modalidad (Presencia y/o telemedicina).</p> <p><b>Tecnólogo en gestión administrativa:</b> con el fin de articular los procesos de atención en salud en el ERON y la gestión y seguimiento de las PQRSD.</p> <p><b>Nota.</b> El operador regional tendrá a disposición del ERON talento humano en salud para cubrir eventos de contingencia.</p> <p><b>INDICACIÓN RECURSO HUMANO OPERADOR</b></p> <p>El operador debe garantizar un THS cuyas competencias y perfil garantice las condiciones de idoneidad y capacidad resolutive del mismo dadas las condiciones propias del servicio, teniendo en cuenta:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Revisión del lineamiento del talento humano requerido por el INPEC para la prestación de servicios de salud intramural.</li> <li>2. Publicación de oferta laboral de las vacantes disponibles según la necesidad – médicos, enfermeras Profesionales, odontólogos, Aux de enfermería, Aux de Odontología, Higienistas orales, Regentes, Auxiliares de Farmacia, Fisioterapia, personal de servicios generales.</li> <li>3. Recepción Hoja de vida por parte de los aspirantes.</li> </ol>
--	--	--

	<div><div><div>4. Inicio proceso precontractual</div><div>5. Envío y recepción de los requisitos para aplicar a las vacantes (Obligatorio RETHUS). Para lo cual el FFPPL-2024, verificará la idoneidad del THS, quedando soportado según procedimiento realizado por parte del operador en salud (este último remitido al FFPPL-2024)</div><div>6. Revisión de listado de requisitos incluyendo la revisión de exámenes de salud según profesiograma definido por el medico ocupacional de la empresa o de la ARL.</div><div>7. Envío minuta de contrato, una vez estén completos los documentos y estos cumplan con los requisitos solicitados.</div><div>8. Afiliación a la ARL designada por el Operador Regional y descargue de certificados.</div><div>9. Carta de presentación al establecimiento y envío de certificación de afiliación ARL.</div><div>10. Inducción del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, incluyendo los riegos a los que estarán expuestos.</div><div>11. Garantizar las condiciones ergonómicas del THS para realizar sus actividades dentro del establecimiento penitenciario.</div><div>12. El tiempo de contratación de los Perfiles vacantes que se puedan generar no deberán superar los diez (10) dh para las zonas de Difícil acceso y ocho (8) dh para las zonas de acceso normal esto con el fin de no suspender ni afectar la prestación del servicio intramural y brindar una atención continua a la PPL.</div><div>13. Compromiso de obligatoriedad de la inscripción y aprobación del curso dictado por el SENA “Salud penitenciaria”, para todo el personal.</div></div><div><p><b>NOTA 1:</b> Ningún profesional de la salud puede ingresar al establecimiento si no cuenta con certificado de afiliación a la ARL con riesgo V, a cargo del operador.</p><p><b>NOTA 2:</b> El talento humano en salud contratado debe conocer y aplicar el reglamento general del INPEC y el reglamento interno de seguridad del Sistema Penitenciario y Carcelario de cada ERON a cargo del INPEC.</p><p><b>NOTA 3:</b> Se consideran ERON de difícil acceso, aquellos ERON que:</p><ul style="list-style-type: none"><li>• Por condiciones de seguridad en la zona, dificulten la consecución del Talento Humano</li><li>• Los que, por su ubicación geográfica, dificulten la oferta de profesionales.</li><li>• Luego de que el operador en Salud publique la vacante y no reciba oferta se evaluará en las mesas técnicas de TH para definir si se va a considerar ERON donde se dificulta conseguir el recurso humano en salud.</li></ul><p><b>ASPECTOS IMPORTANTES DE LA CONTRATACIÓN DEL THS</b></p><div><div>1. El operador deberá garantizar la prestación del servicio del talento humano según necesidad del establecimiento y según lo indicado en el lineamiento técnico de talento humano en salud, establecido por el INPEC.</div><div>2. Los honorarios de cada perfil, los definirá el operador regional, de acuerdo con el análisis del sector según el mercado y ubicación geográfica, destacando las zonas de difícil acceso, como le determina el INPEC; cuya verificación estará a cargo de la SOCIEDAD FIDUCIARIA</div><div>3. La necesidad del talento humano podrá ser ajustada según la fluctuación de la población PPL en cada ERON, previa instrucción por parte del Fideicomitente, la cual le será indicada por el FNSPPL a los Operadores Regionales según sea el caso.</div><div>4. En los casos que por orden judicial se deba incluir o modificar el TH establecido</div></div></div></div>
--	---

		<p>para un ERON, este será integrado a la operación del Operador Regional quien deberá entregar los insumos para el desarrollo de sus actividades así garantizar la prestación del servicio intramural en beneficio de la PPL.</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>La modalidad de contratación del THS será de libre escogencia del operador regional, se deben tener en cuenta las normas especiales que delimiten esta actividad y obliguen a cualquier empleador en el país a efectuar la contratación de alguna forma específica.</li> <li>El operador regional, al comenzar mes, o al realizar un ajuste, presentar una incorporación o vacante, o cualquier otra situación similar, deberá actualizar, ajustar y compartir el cuadro de turnos de los establecimientos tanto con el Director del mismo, como con la Dirección Regional y la Subdirección de Atención en Salud del INPEC.</li> <li>La contratación del TH será determinada de forma libre y autónoma por cada operador regional para lo cual podrá escoger el mecanismo que más le favorezca de acuerdo con lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo, Código Civil y demás normas relacionadas y concordantes.</li> </ol> <p><b>REQUISITOS IMPORTANTES GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b></p> <p>El operador deberá dar cumplimiento al recurso humano solicitado según la necesidad del modelo de atención en salud PPL, el cual debe quedar registrado en la minuta del contrato de cada operador, indicando el perfil, las horas a contratar, valor de los honorarios, ERON donde ejecutará las actividades, procesos a cargo de cada uno de los perfiles y la ejecución de la RIAS según resolución 3280 -2018, en los cuales el Operador Regional deberá realizar la entrega de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Entrega de archivo Excel donde se relacione número de Contrato, nombre, identificación perfil, horas contratadas, Honorarios mensuales, ERON, regional y Vacantes disponibles.</li> <li>Todos los perfiles profesionales requeridos para cada una de las regiones deben ser contratados sin excepción alguna, según el lineamiento del Talento Humano en Salud.</li> <li>Plan de acción tangible, cumplible y medible que dé respuesta a cubrir las vacantes en talento humano, las vacantes no podrán superar los diez (10) dh para las zonas de Difícil acceso y ocho (8) dh, y la entrega de soportes de la gestión realizada para la consecución del perfil requerido, publicaciones, convenios debe ser concordante con los tiempos de las vacantes.</li> <li>En los establecimientos y sin importar el perfil, el operador deberá garantizar la prestación del servicio, como plan de contingencia deberá implementar brigadas de salud y deberá aportar el cronograma de las brigadas, listado de PPL atendida, tipo de atención, la cual debe ser firmada por el director del Establecimiento o encargado del ERON.</li> <li>Las novedades de personal deben ser reportadas a tiempo y sin excepción a fin de conocer la necesidad real de establecimiento y dar oportuna respuesta en cumplimiento del THS asignado para cada ERON.</li> <li>Indicador de gestión mensual en donde se identifique el IRP (INDICADOR DE ROTACION DE PERSONAL), las estrategias, para la permanencia del personal de salud en cada uno de los ERON en garantías de la prestación del servicio para la</li> </ul>
--	--	---



		<p>PPL.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Cronograma y ejecución de capacitación al THS en salud en el cual se identifique los siguientes temas:  <b>RIAS:</b> Programación de los servicios de salud en el cual se identifiquen las actividades propias de aplicación por el THS, como atenciones programadas, EMI, EME, atención prioritaria y RIAS, el operador regional debe tener claro las actividades desarrolladas por el talento humano, se identifiquen las necesidades para el fortalecimiento de estas y la y la ejecución desarrollada por talento humano; Programación + Actividades= Impacto en la PPL.  <b>Sistema de Información en Salud:</b> Capacitación en SOFTWARE 360, resolución de Historias clínicas, procedimiento y custodia de historias clínicas.  <b>Medicamentos:</b> Procesos según resolución 1403 y 780, almacenamiento, semaforización, limpieza y desinfección. Proceso de inventarios (Tener claros lo principios activo de cápita y evento).</li> </ul> <p>La entrega de soportes debe contener el porcentaje de cumplimiento del cronograma, THS convocado y THS que participó, nombre, profesión, ERON, fecha de la capacitación, nombre de capacitación.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>CIRC:</b> Participación en las capacitaciones por parte de todo el Talento Humano en salud.</li> <li>- <b>TBC:</b> Participación en las capacitaciones en Diagnósticos, prevención y control de la tuberculosis, así como las diferentes guías de práctica clínica.</li> <li>- Gestionar la participación y certificación del curso en “<b>Salud Penitenciaria</b>” todo el talento Humano a cargo del Operador Regional.</li> <li>- Certificado mensual de los pagos realizado al Talento Humano en Salud, firmado por el contador o por el Revisor Fiscal del Operador Regional y certificado de afiliación a la Administradora de Riesgos Laborales y estado de pagos en este aspecto, expedido por la ARL de su escogencia.</li> <li>- Consolidado de datos en el cual se identifique el valor del pago realizado a cada uno de los profesionales y fecha de pago y/o novedad.</li> <li>- Participar de manera activa en las mesas de Trabajo y las Asistencia técnicas a fin de centralizar las novedades de personal que se generen en cada una de las Regiones, así fortalecer el proceso de vinculación del recurso humano intramural.</li> <li>- El operador regional deberá centralizar la información referente al talento humano independientemente los aliados estratégicos con los que cuente para la consecución del talento humano.</li> <li>- De manera mensual el Operador Regional deberá entregar un certificado firmado por el director del establecimiento o quien haga sus veces, en el cual se relacione el Talento Humano en Salud que presto el servicio durante el mes del informe de gestión entrega, la muestra requerida por el FFNPPL será informada previamente al Operador Regional.</li> <li>- Implementación del SG-SST basados en el <b>Decreto 1072 de 2015</b>, resolución <b>0312 de 2019</b>, la cual deberán cumplir con los 62 estándares mínimos sin</li> </ul>
--	--	--

		<p>excepción.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Soporte de conformación del Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST) y el Comité de Convivencia Laboral, en caso de que no les aplique, deben contar con el soporte jurídico.</li> <li>- Soportes de la cantidad de entrega de Elementos de Protección Personal a cada personal contratado en los establecimientos penitenciarios.</li> <li>- Entrega del plan anual del SG-SST y cronograma de capacitaciones mensual donde se indique cuantas actividades se programaron, cuantas se ejecutaron y el porcentaje de cumplimiento, así como las listas de asistencia en cumplimiento a lo establecido en el cronograma y los soportes del cumplimiento del plan anual.</li> <li>- Listados de asistencia y evaluación de capacitación de inducción al SG-SST la cual debe estar al 100% de cumplimiento.</li> <li>- Entrega del consolidado de las afiliaciones emitido por la ARL remito en un solo archivo PDF y Excel, por cada vez que se actualice la fecha y/o se genere afiliación individual, la cual debe indicar fecha de inicio de cobertura, fecha fin de cobertura, la categoría del riesgo que debe ser V y este será enviado de manera mensual. Al corte de cada fin de mes.</li> <li>- Planilla de pago de ARL en formato PDF de todo el personal contratado en donde se pueda evidenciar nombre, documento de identificación, tipo de riesgo, mes liquidado y la marquilla de agua con la novedad pagada.</li> <li>- Planilla de pago de ARL en formato en Excel en donde se pueda evidenciar nombre, documento de identificación, tipo de riesgo pagado, mes liquidado (La base en Excel la genera el mismo operador donde se realiza la planilla de pago).</li> <li>- Soportes de FURAT o FUREL según el caso de los reportes realizados a la ARL mensual con su respectiva investigación, lección aprendida y capacitación, cada formato debe contar con firma del personal que presentó el siniestro.</li> <li>- La información con respecto al SG-SST deben ser centralizados en un solo profesional en caso de contar con varios aliados estratégicos y este deberá contar con la licencia en SG-SST y el curso de 50 horas.</li> <li>- Soportes de las inspecciones a los puestos de trabajo realizadas en los establecimientos penitenciarios y los hallazgos encontrados deberán ser subsanados por el Operador Regional para garantizar unas buenas condiciones laborales para el THS.</li> <li>- Todos los terceros que surjan de la contratación del Operador Regional deben contar con la implementación del SG-SST del personal recurso humano que contraten para los establecimientos penitenciarios.</li> </ul> <p><b>SERVICIOS DE APOYO FUNCIONAL EN SALUD</b></p> <p>El talento humano en Salud es Transversal a cada uno de los Servicios que se requieran en la Red Intramural o Extramural, los cuales deben ser incluidos, informados como optimización del servicio en cada regional.</p>
--	--	---

		<p><b>SERVICIO DE APOYO LOGISTICO (Soporte y respaldo administrativo para la operación en salud)</b></p> <p>A nivel general y en aras de dar cumplimiento a la normatividad, la IPS a futuro contratada, debe de garantizar: la Recolección de Residuos; Aseo y desinfección; Dotación y Mantenimiento de equipos biomédicos y sistema de ventilación; y Reparaciones menores de la Infraestructura en toda la UAP, incluyendo el área de farmacia y almacenamiento de medicamentos y/o insumos.</p> <p><b>ASEO Y DESINFECCION</b></p> <p>En este ítem se debe tener en cuenta que adicional al aseo y la desinfección que realiza el personal de servicios generales a todas las áreas de la UAP, las Unidades de Aislamiento y Unidades de Salud Mental; que incluya pisos, paredes, escritorios y equipos de cómputo, contar con un_cronograma de la limpieza y desinfección, de acuerdo con el procedimiento y formato de registro implementado y socializado por cada operador regional.</p>							
		<p><b>INDICADORES:</b> durante el desarrollo del contrato el Fideicomiso podrá modificar o adicionar estos indicadores, los cuales serán socializados previo a su implementación.</p> <p>Las vacantes o plazas que se generen referente a <b>THS</b> serán descontadas del Valor de la Cápitla cuando la cobertura de THS en salud sea inferior al <b>98%</b> al finalizar el mes, aclarando que el talento humano en salud no es negociable y debe estar cubierto al <b>100%</b> para NO afectar la prestación del servicio:</p> <p>Para evaluar la productividad, se realizará con base en la medición de la prestación del servicio RIAS, sobre la cual se viene trabajando.</p> <table><tr><td rowspan="3">1. Cantidad Total de THS Requerido</td><td>Cantidad de Talento Humano activo al final de cada semana del mes</td></tr><tr><td>Cantidad de Talento Humano activo al final de cada semana del mes</td></tr><tr><td>Al final de cada mes se calculará el promedio de las semanas para determinar el cumplimiento de cobertura</td></tr><tr><td rowspan="2">2. Cumplimiento Contratación THS</td><td>Número Vacantes Contratadas</td></tr><tr><td>Número Vacantes Generadas</td></tr></table>	1. Cantidad Total de THS Requerido	Cantidad de Talento Humano activo al final de cada semana del mes	Cantidad de Talento Humano activo al final de cada semana del mes	Al final de cada mes se calculará el promedio de las semanas para determinar el cumplimiento de cobertura	2. Cumplimiento Contratación THS	Número Vacantes Contratadas	Número Vacantes Generadas
1. Cantidad Total de THS Requerido	Cantidad de Talento Humano activo al final de cada semana del mes								
	Cantidad de Talento Humano activo al final de cada semana del mes								
	Al final de cada mes se calculará el promedio de las semanas para determinar el cumplimiento de cobertura								
2. Cumplimiento Contratación THS	Número Vacantes Contratadas								
	Número Vacantes Generadas								



# SUB-ANEXO No. 01

## Equipo administrativo mínimo requerido (perfiles)

SUBANEXO 1 ANEXO 4. TALENTO HUMANO - CONFORMACION ORGANIZACIONAL OPERADOR REGIONAL					
AREA	CANTIDAD	CARGO	PERFIL PROFESIONAL	CAMPO DE EXPERIENCIA	TIEMPO DE EXPERIENCIA
MEDICA	1	DIRECTOR DE PROYECTO	Profesional del área de la salud o administrativas, con especialización en áreas administrativas de la salud o afines	Gerente y/o dirección de Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud Públicas y/o Privadas	Tres años de experiencia
	1	COORDINADOR MEDICO	Profesional en medicina, con especialización en gerencia hospitalaria o Auditoría de servicios de salud o alta gerencia.	Procesos de Coordinación Técnica, Administrativa y asistencial para prestación de servicios de salud	Dos años de experiencia
	1	QUIMICO FARMACEUTICO	Profesional en Química Farmacéutica	Sector salud, auditorías, coordinación de servicio farmacéutico, dirección técnica,	Un año de experiencia
	1	ODONTOLOGO ESPECIALIZADO	Título profesional en odontología, especialización en áreas administrativas o auditoría.	Entidades prestadoras de salud, programación de servicios y auditorías.	Un año de experiencia
	1	ENFERMERO -SALUD PUBLICA	Profesional de enfermería con especialización en salud pública	Entidades prestadoras de salud, epidemiología, manejo de programas especiales, todo lo referente a la Resolución 3280-2018	Un año de experiencia
	1	INGENIERO AMBIENTAL	Ingeniero ambiental o profesional en ciencias ambientales	Sector de la salud en manejo de planes de gestión integral de residuos, saneamiento ambiental, disposición final de residuos hospitalarios o afines, auditorías, seguimiento y control.	Un año de experiencia
	1	AUDITOR DE CALIDAD -ESPECIALIZADO	Profesional de la Salud con Especialización en Auditoría de la Calidad	Procesos relacionados con el Sistema de Garantía de la Calidad, procesos de auditoría y Planes de Mejoras con Instituciones de Salud, diseño de indicadores de gestión de la calidad.	Un año de experiencia
ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA	1	COORDINADOR FINANCIERO Y ADMINISTRATIVO	Economista o contador o profesional en áreas financieras con especialización finanzas, , gerencia financiera, finanzas públicas o a fines.	Entidades financieras del sector público o privado o EAPBS, EPS, IPS. con Manejo de personal, selección, contratación de talento humano para sector,	Un año de experiencia
	1	INGENIERO DE SISTEMAS	Ingeniero de Sistemas Especialista en Sistema de Información en Salud y/o Gerencia de Proyectos.	Experiencia en IPS, Conocimiento y manejo de sistema de información en salud, manejo y administración de bases de datos, conocimiento y manejo de RIPS, CUPS.	Un año de experiencia
JURIDICA	1	ABOGADO ESPECIALISTA	Título profesional en derecho y con especialización en contratación, derecho administrativo, tributario, comercial, o público, seguridad social o gerencia en salud.	Contratación, tutelas y PQR	Un año de experiencia
	10				

**Nota 1:** Este anexo precisa la conformación mínima de Talento Humano para desarrollo de la ejecución del proyecto, este equipo puede tener funciones mixtas (administrativas y asistenciales)

**Nota 2:** Será el Operador Regional a su discreción quien según el tamaño y necesidad de la regional asignada soportara los procesos y ampliará la capacidad del Recurso Humano con profesionales o técnicos operativos.