



Contenido

1. DESCRIPCION O CONTENIDO DE LA POLITICA	2
2. OBJETIVO GENERAL	4
2.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	4
3. ALCANCE.....	4
4. DESCRIPCIÓN DE LA POLITICA DE GETH.....	6
5. MARCO DE REFERENCIA	9
6. HERRAMIENTAS E INSTRUMENTOS DE CONTROL.....	10
7. DEFINICIONES.....	12
8. IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA.....	13
9. CONTROL DE CAMBIOS.....	15
10. APROBACIÓN	15

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	POLÍTICA ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	PROCESO TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PO-16-003
			VERSIÓN: 02 FECHA: 02/03/2025

1. DESCRIPCION O CONTENIDO DE LA POLITICA

A partir del artículo 133 de la ley 1753 del 2015 y el decreto 1499 de 2017, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) integró los sistemas de gestión de la calidad de la ley 872 de 2003 y de Desarrollo Administrativo de que trataba la ley 489 de 1998 y fueron derogados los artículos del 15 al 23 de la ley 489 de 1998 y la ley 872 de 2003.

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG es un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio.

MIPG se operativiza a partir de siete (7) dimensiones, algunas de las cuales se plantean a partir de los principales aspectos de un proceso clásico de gestión (ciclo PHVA) y algunas cuestiones propias de la gestión pública (relación estado – ciudadano). Por su parte, la gestión estratégica del talento humano como esencia del modelo; el control interno como el dinamizador de la gestión; y la información, comunicación y gestión del conocimiento como articuladores. Cada una de las dimensiones se desarrolla a partir de un grupo de políticas de gestión y desempeño que definen el conjunto de lineamientos, directrices e instrucciones formuladas por las entidades, líderes de políticas para el desarrollo de la gestión y el desempeño institucional de las entidades y organismos del estado.

El modelo cuenta con una metodología de medición que se materializa en el Índice de Desempeño Institucional, cuya principal razón de ser es brindar insumos para que las entidades puedan establecer un diagnostico de sus fortalezas y debilidades en materia de gestión y desempeño institucional, realizar un ejercicio de retroalimentación y llevar el registro año a año de sus avances, para cumplir de manera efectiva con sus objetivos. El instrumento empleado para recolectar la información es el Formulario Único de Reporte de Avance a la Gestión – FURAG.

El marco de referencia definido en la política Estratégica del Talento Humano del MIPG, reconoce al talento humano como el principal activo con el que cuentan las organizaciones públicas colombianas dada la contribución de su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de las metas institucionales, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos, por lo tanto, constituye el gran factor crítico de éxito para el cumplimiento de las metas institucionales.

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	POLÍTICA ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	PROCESO TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PO-16-003
			VERSIÓN: 02
			FECHA: 02/03/2025

Bajo este contexto, para la articulación entre el Plan Institucional de Desarrollo Institucional y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el Hospital San Juan de Dios de Yarumal viene articulando y adelantando acciones por medio de las cuales se adoptan y actualizan las políticas de gestión y desempeño institucional y se establecen lineamientos para que los líderes de procesos definan las estrategias y mecanismos mediante las cuales desarrollarán e implementarán las catorce (14) políticas del modelo que aplican para la institución.

Para la implementación de la Política de Talento Humano del MIPG, el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, plantea que es necesario alinear las prácticas de talento humano con los objetivos y el propósito fundamental de la entidad, para lograrlo, se requiere vincular desde el proceso de planeación institucional el talento humano, de manera que las áreas de personal puedan ejercer un rol estratégico en el desempeño de la organización.

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	POLÍTICA ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	PROCESO TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PO-16-003
			VERSIÓN: 02 FECHA: 02/03/2025

2. OBJETIVO GENERAL

Definir lineamientos y acciones estratégicas para la implementación de la política de talento humano en el Hospital San Juan de Dios de Yarumal. Permitiendo que la entidad cuente con un Talento Humano idóneo, motivado, transparente y comprometido con el cumplimiento de la misión institucional y los fines esenciales del estado.

2.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Alinear todos los componentes que integran la Gestión del Talento Humano con los objetivos institucionales mediante acciones de mejoramiento continuo en el desarrollo, el reconocimiento, el bienestar y la motivación de los servidores y colaboradores del Hospital San Juan de Dios de Yarumal.
- Proveer de manera oportuna a través de los procedimientos establecidos en la normatividad vigente y la reglamentación interna.
- Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas en los diagnósticos realizados.
- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos de la entidad y su desempeño laboral, generando espacios de diversión e integración familiar, a través de programas de bienestar que fomenten el desarrollo integral.

3. ALCANCE

el presente documento aplica para el proceso de Gestión del Talento Humano, como líder de la Política de la Gestión Estratégica del Talento Humano y está dirigida a servidores públicos de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, período de prueba, provisionales, colaboradores y terceros (estos últimos extensivos solamente en el componente de seguridad y salud en el trabajo), teniendo en cuenta las partes interesadas que interactúan de manera permanente y tienen impacto con las acciones del proceso de Gestión del Talento Humano.

El documento se constituye en una herramienta que describe y estructura las actividades que debe liderar el proceso de Gestión del Talento Humano, de manera que sea un instrumento de referencia permanente para poder orientar a las

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	POLÍTICA ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	PROCESO TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PO-16-003
			VERSIÓN: 02 FECHA: 02/03/2025

dependencias hacia una gestión estratégica exitosa y efectiva en el marco de la política de Gestión Estratégica de Talento Humano.

La política de Gestión Estratégica de Talento Humano del Hospital San Juan de Dios de Yarumal comprende los componentes establecidos en el Plan Estratégico de Talento Humano que desarrollarán las líneas de acción que orientarán los proyectos y prácticas de la gestión del talento humano desde el fortalecimiento del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro) para apalancar el cumplimiento de los objetivos misionales de la entidad.

Para el desarrollo de esta política deberán tenerse en cuenta los lineamientos de los siguientes procesos institucionales:



Tomado de: <https://hospitalyarumal.gov.co/institucion/organigrama-y-mapa-de-procesos/>

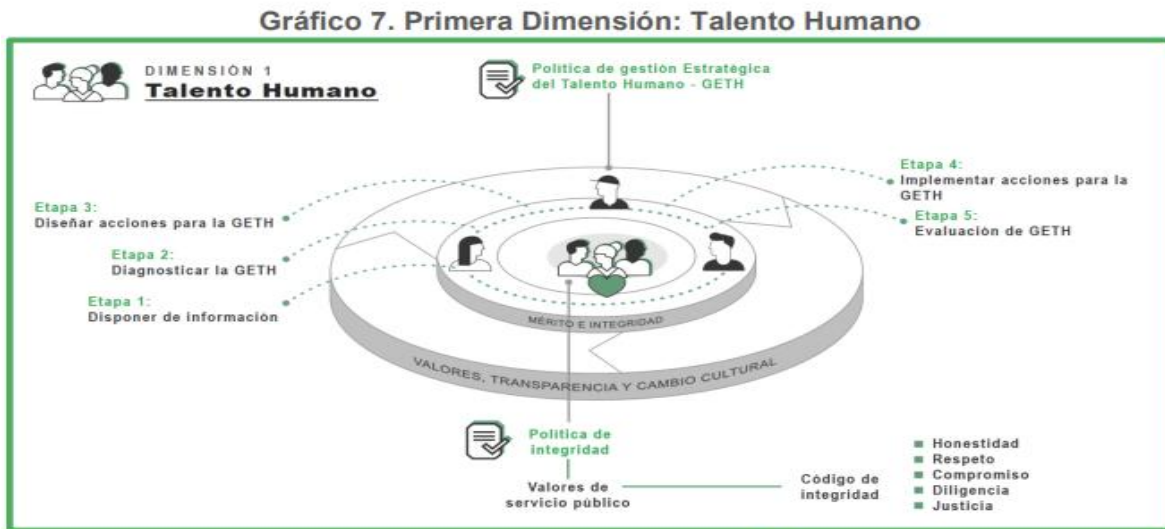
Los procesos presentados interactúan con la política de acuerdo con su naturaleza como se evidencia a continuación:

Proceso	Responsabilidad
---------	-----------------

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	POLÍTICA ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	PROCESO TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PO-16-003
			VERSIÓN: 02 FECHA: 02/03/2025

Gestión del Talento Humano	Diseñar, implementar y evaluar la política estratégica de talento humano.
Gestión institucional	Orientar la formulación de las políticas de conformidad con las metas del sector.
Sistemas Integrados de Gestión	Evaluar y hacer seguimiento al cumplimiento en la implementación de la política.
Gestión del Talento Humano (Gestión del conocimiento y la innovación)	Gestionar la memoria organizacional y documentar el conocimiento de los servidores y colaboradores.
Gestión institucional	Realizar seguimiento a la implementación de la política.

4. DESCRIPCIÓN DE LA POLITICA DE GETH



El propósito de esta política es ofrecer las herramientas para gestionar adecuadamente el talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad. De manera tal que oriente el ingreso y desarrollo de los servidores y colaboradores garantizando el principio de mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual.

Lo anterior teniendo en cuenta que MIPG concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. El

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	POLÍTICA ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	PROCESO TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PO-16-003
			VERSIÓN: 02 FECHA: 02/03/2025

talento humano, es decir, todas las personas que laboran en el Hospital San Juan de Dios de Yarumal, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión, visión, políticas y objetivos estratégicos de la entidad, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos.

Para cumplir con el propósito de implementar una Gestión Estratégica del Talento Humano eficaz y efectiva, se ha planteado desde el MIPG que las entidades desarrollen cinco etapas siguiendo el enfoque de mejoramiento continuo del talento humano (Planear, Hacer, Verificar, Actuar – PHVA), para luego profundizar en el ciclo de vida del servidor público en la Entidad.



Ilustración 3. Ciclo de implementación política GETH

Bajo esta concepción, la persona a cargo del proceso de Gestión del Talento Humano debe entender que su labor es un ciclo constante que requiere iniciar con una adecuada planeación. Esta debe corresponder a un análisis riguroso y detallado de todas las actividades, responsabilidades y circunstancias asociadas al talento humano, y debe estar articulada con el Direccionamiento Estratégico de la entidad.

Etapas 1: Disponer de la información.

Consiste en recolectar información de manera oportuna y permanente sobre la entidad y su talento humano. Esta información incluye: el marco normativo y direccionamiento estratégico del Hospital, las características de los servidores

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	POLÍTICA ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	PROCESO TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PO-16-003
			VERSIÓN: 02 FECHA: 02/03/2025

(edades, género, antigüedad, niveles educativos) y las características de los empleos (descripción, funciones, competencias y requisitos)

Etapas 2: Diagnosticar la GETH.

Desarrollar acciones orientadas a fortalecer el liderazgo y el talento humano, a través de la metodología *Matriz de GETH*, que contiene un inventario de variables para dar cumplimiento de la política. Con base en ellos, el Hospital identifica fortalezas y aspectos a mejorar. Cuando se diligencie la matriz se obtendrá una calificación que le permitirá ubicarse en alguno de los siguientes tres niveles de madurez: operativo, transformación y consolidación.

Etapas 3: Diseñar acciones para la GETH.

Una vez identificado el nivel el nivel de madurez en el que se ubica el Hospital, se diseñan las acciones que le permitirán avanzar. Para ello Función Pública ofrece un formato asociado a la Matriz, denominado plan de acción, en el que se describen una serie de pasos para que las entidades, con base en los resultados del diagnóstico, establezcan los aspectos a priorizar para avanzar al siguiente nivel de madurez.

Etapas 4: Implementar acciones para la GETH.

Esta etapa consiste en la implementación de las acciones previamente diseñadas para fortalecer la Gestión Estratégica del Talento Humano, de acuerdo con los aspectos débiles detectados en el diagnóstico. Todas estas acciones están enmarcadas en el ciclo de vida del servidor: ingreso, desarrollo y retiro. Es pertinente señalar que el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, como líder de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, estableció cinco (5) rutas de creación de valor, definidas como caminos que conducen a la creación de valor público a través del fortalecimiento del talento humano.

Etapas 5: Evaluar la GETH.

Consiste en hacer seguimiento a las acciones implementadas y determinar la eficacia de estas. La Gestión se evalúa, principalmente, a través del instrumento de política diseñado para la verificación y medición de la evolución de MIPG: el FURAG.

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	POLÍTICA ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	PROCESO TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PO-16-003
			VERSIÓN: 02
			FECHA: 02/03/2025

5. MARCO DE REFERENCIA

NORMATIVIDAD	DESCRIPCIÓN
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
Ley 1010 del 23 de enero de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
Ley 1064 del 26 de julio de 2006	Dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la ley general de educación.
Ley 1221 de 16 de julio de 2008	Establece normas para promover y regular el Teletrabajo.
Ley 1712 de 2014	Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones.
Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. (establece el Plan Institucional de Capacitación – PIC, Programa de Bienestar y Plan de Incentivos).
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).
Ley 1780 de 2016	Por medio de la cual se promueve el empleo y el emprendimiento juvenil, se generan medidas para superar barreras de acceso al mercado de trabajo y se dictan otras disposiciones.
Decreto 171 de 2016	Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37 del Capítulo 6 del Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).



E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS
NIT 890.981.726-6

**POLÍTICA ESTRATÉGICA
DEL TALENTO HUMANO**

**PROCESO
TALENTO
HUMANO**

CÓDIGO: PO-16-003

VERSIÓN: 02

FECHA: 02/03/2025

Código de Integridad del Servidor Público 2017	DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva colombiana
Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017.	Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.
Resolución 390 del 30 de mayo de 2017.	Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos.
Acuerdo 6176 del 10 de octubre de 2018	Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba.
Decreto 815 de 2018	Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos
Resolución 667 de 2018	Por medio de la cual se adopta el catálogo de competencias funcionales para las áreas o procesos transversales de las entidades públicas.
Ley 1952 de 2019	Expide el Código General Disciplinario y deroga la Ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la Ley 1474 de 2011 relacionadas con Derecho Disciplinario.
Ley 1960 de 2019	Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.
Resolución 312 de 2019	Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

6. HERRAMIENTAS E INSTRUMENTOS DE CONTROL

Para facilitar la implementación de la política al interior de la entidad, se tendrán en cuenta los siguientes documentos los cuales pueden ser consultados en la pagina web del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, a través del siguiente enlace: <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg/como-opera-mipg>.

Gestión Estratégica de Talento Humano

- Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano GETH.

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	POLÍTICA ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	PROCESO TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PO-16-003
			VERSIÓN: 02
			FECHA: 02/03/2025

- Documento tipo parámetro para la planeación estratégica del talento humano – tomo I.

Planeación del Talento Humano

- Matriz de gestión estratégica del talento Humano GETH.

Ingreso

- Guía para establecer o modificar el manual de funciones y de competencias labores – Versión 2.

Desarrollo y permanencia

- Plan Nacional de Formación y Capacitación para el desarrollo y la profesionalización del servidor público.
- Guía metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) – Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos - diciembre 2017.
- Guía de administración pública – régimen prestacional y salarial de los empleados públicos del orden nacional – versión 3
- Guía de administración público – ABC de situaciones administrativas – versión 2
- Guía de administración pública – prima técnica de empleados públicos – versión 4
- Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano – versión 2

Retiro

- Readaptación laboral, lineamientos de política y guía de ejecución

Gerencia Pública

- Guía para la gestión de los empleos de naturaleza gerencial – versión 1
- Guía metodológica para la gestión del rendimiento de los gerentes públicos – acuerdos de gestión

Adicionalmente, se encuentran las herramientas para implementar el sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, dispuestas por el ministerio del trabajo.

Esta información puede ser consultada en el siguiente enlace:
<https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg/como-opera-mipg>

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	POLÍTICA ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	PROCESO TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PO-16-003
			VERSIÓN: 02 FECHA: 02/03/2025

7. DEFINICIONES

- **Bienestar Laboral:** “Los Programas de Bienestar Social en la administración pública tienen como objetivo mejorar la calidad de vida de los servidores de las entidades y sus familias así mismo, fomentar una cultura organizacional que manifieste en sus servidores un sentido de pertenencia, motivación y calidez humana en la prestación de servicios en la Entidad. El desarrollo anual del Bienestar en las entidades comprende: La Protección y Servicios Sociales y la Calidad de Vida Laboral. Es decir, cada año las entidades deben elaborar el “Programa de Bienestar Social”, con base en un diagnóstico aplicado a todos los servidores, en el cual se exploren no solo sus necesidades sino también sus expectativas; este debe responder a un objetivo común que articule cada una de las acciones que se llevan a cabo para dar cumplimiento al programa en mención.” (Cartilla "Sistema de Estímulos. Orientaciones metodológicas", 2012).
- **Capacitación:** Proceso educativo de corto plazo, aplicado de manera sistemática y organizada, por medio del cual las personas adquieren conocimientos, desarrollan habilidades y competencias en función de objetivos definidos. (Chiavenato, 2007, p.386).
- **Evaluación de Desempeño:** Es una herramienta de gestión objetiva y permanente, encaminada a valorar las contribuciones individuales y el comportamiento del evaluado, midiendo el impacto positivo o negativo en el logro de las metas institucionales. Esta evaluación de tipo individual permite así mismo medir el desempeño institucional. (CNSC, 2018).
- **Programa de Salud Ocupacional:** en lo sucesivo se entenderá como el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST. Este Sistema consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo. (Congreso, 2012)
- **Retiro:** Es el proceso en el cual se termina el ciclo de vida laboral por parte de un funcionario a través de las diferentes causales de retiro determinadas por la normatividad vigente.
- **Salud Ocupacional:** Se entenderá en adelante como Seguridad y Salud en el Trabajo, definida como aquella disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	POLÍTICA ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	PROCESO TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PO-16-003
			VERSIÓN: 02 FECHA: 02/03/2025

el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones. (Congreso, 2012)

- **Sistema General de Riesgos Laborales:** Es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan. (Congreso, 2012)
- **SIGEP:** El Sistema de Información y Gestión del Empleo Público, es una herramienta que sirve de apoyo a las entidades en los procesos de planificación, desarrollo y gestión del recurso humano al servicio del Estado. Contiene información de todas las entidades del sector público nacionales y territoriales, relacionada con: tipo de entidad, sector al que pertenece, conformación, planta de personal, empleos que posee, manual de funciones, salarios y prestaciones, entre otros. Asimismo, sobre el talento humano al servicio de las entidades públicas, en cuanto a hojas de vida, la declaración de bienes y rentas, entre otros. (Centro de Innovación Pública Digital, 2010).
- **Teletrabajo:** “Forma de organización laboral, que se da en el marco de un contrato de trabajo o de una relación laboral dependiente, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas, utilizando como soporte las tecnologías de la información y la comunicación –TIC- para el contacto entre el trabajador y empleador sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de trabajo” (Trabajo, 2014)
- **Vinculación:** Es el proceso que tiene como objetivo el reclutamiento, selección e ingreso de nuevo personal en una entidad de acuerdo con la normatividad vigente.

8. IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA

CATEGORIA	ACTIVIDADES DE GESTIÓN	ESTRATEGIA	DEPENDENCIA RESPONSABLE	PERIODICIDAD
Realizar el diagnóstico del estado actual del hospital en las temáticas de talento humano	Anualmente se debe realizar diagnóstico de apropiación de los temas de talento humano tomando como referencia los resultados del FURAG, entrevistas o encuestas realizadas a los servidores que permita medir la percepción en	A partir de los resultados de FURAG, identificar y documentar las debilidades y fortalezas de la implementación de la política de talento humano.	Proceso de Gestión Talento Humano.	Anual
		Desarrollar estrategias de mejora e innovación con énfasis en los procesos más endebles	Proceso de Gestión Talento Humano.	Anual



E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS

NIT 890.981.726-6

POLÍTICA ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

PROCESO TALENTO HUMANO

CÓDIGO: PO-16-003

VERSIÓN: 02

FECHA: 02/03/2025

	la ejecución de los planes del proceso de Gestión de Talento Humano.	del proceso de Gestión del Talento Humano del Hospital.		
Formulación de los planes de la política de Talento Humano	El proceso de Gestión de Talento Humano, formulará anualmente los planes que hacen parte de la gestión estratégica del talento humano: Plan Estratégico de Talento Humano, Plan de Bienestar e Incentivos, Plan Institucional de Capacitaciones, Plan Anual de Vacantes, Plan de Previsión de Vacantes y Plan del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.	Determinar las actividades y la viabilidad de las estrategias de implementación de cada uno de los planes de talento humano.	Proceso de Gestión Talento Humano.	Anual
		Establecer el cronograma de ejecución de las actividades de los planes de talento humano en los instrumentos establecidos internamente.	Proceso de Gestión Talento Humano.	Anual
		Definir los canales y las metodologías que se emplearán para desarrollar las actividades de los planes de talento humano.	Proceso de Gestión Talento Humano.	Anual
		Establecer mecanismos de retroalimentación con los colaboradores del Hospital.	Proceso de Gestión Talento Humano.	Anual
		Definir con la alta dirección el presupuesto asociado a las actividades para desarrollar cada uno de los planes de talento humano.	Proceso de Gestión Talento Humano – Alta Dirección.	Anual
Ejecución y evaluación de los Planes de la Política de Talento Humano	Anualmente se realizará la evaluación de las actividades desarrolladas en cada uno de los planes de la gestión del talento humano.	Socializar los resultados de las actividades planteadas en los planes de la política del Talento Humano.	Proceso de Gestión Talento Humano.	Anual
		Analizar los resultados obtenidos en los planes de la política de talento humano.	Proceso de Gestión Talento Humano.	Anual
		Documentar los resultados objetivamente con el fin de establecer líneas de acción que deban considerarse para la siguiente vigencia.	Proceso de Gestión Talento Humano.	Anual
		Documentar las buenas prácticas de la entidad en materia de talento humano.	Proceso de Gestión Talento Humano.	Anual



E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS
NIT 890.981.726-6

**POLÍTICA ESTRATÉGICA
DEL TALENTO HUMANO**

**PROCESO
TALENTO
HUMANO**

CÓDIGO: PO-16-003

VERSIÓN: 02

FECHA: 02/03/2025

Garantizar el cumplimiento de la normatividad vigente y las conductas de buen gobierno	Seguimiento continuo en las actividades de los planes de la política de talento humano con el fin de cumplir con su respectivo marco normativo	El profesional y líder de la política de talento humano se actualizará en los cambios normativos que deban implementar en el desarrollo de sus actividades.	Proceso de Gestión Talento Humano.	Demanda
		Socializar y capacitar (de ser necesario) a los colaboradores de la entidad en las actualizaciones normativas en materia de talento humano.	Proceso de Gestión Talento Humano.	Demanda
		Establecer nuevas dinámicas de gestión pública para evitar que se generen traumatismos en los procesos de talento humano a causa de las actualizaciones en la normatividad.	Proceso de Gestión Talento Humano.	Demanda

9. CONTROL DE CAMBIOS

Fecha	Versión	Paginas Afectadas	Descripción del contenido
30/09/2021	01	Todo el documento	Documento original
02/03/2025	02	Todo el documento	Actualización del documento

10. APROBACIÓN

Actualización	Revisó	Aprobación
Diego Fernando Hernández	Yenny Alexandra Herrera Agudelo	Daniel Alcides Vergara Tobón
Asesor MIPG	Coordinador Talento Humano	Gerente