

RESOLUCIÓN N° 056 DE 2025

Noviembre 12 de 2025

"POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA LA POLÍTICA DE TALENTO HUMANO DE LA E.S.E CENTRO DE SALUD DE USIACURI - JOSÉ MARÍA FEREZ FARAH"

La Gerente en uso de sus facultades legales y,

CONSIDERANDO:

Que las Constitución Política de Colombia de 1991 en su Artículo 125, definió los empleos en los órganos y entidades del estado donde carrera administrativa.

Que la Ley 190 de 1995 dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la Administración Pública y se fijan disposiciones con el fin de erradicar la corrupción administrativa.

Que la Ley 489 de 1998 tiene por objeto regula el ejercicio de la función administrativa, determina la estructura y define los principios y reglas básicas de la organización y funcionamiento de la Administración Pública.

Que la Ley 909 de 2004 regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

Que el Decreto Ley 760 de 2005 establece el procedimiento que debe surtirse ante y por la Comisión Nacional del Servicio Civil para el cumplimiento de sus funciones.

Que la Ley 1010 de 2006 adopto medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

Que a través del Decreto 1072 de 2015 se expide Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.

Que el Decreto 1083 de 2015 expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. (establece el Plan Institucional de Capacitaci6n - PIC, Programa de Bienestar y Plan de Incentivos).

Que el Decreto 648 de 2017 modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.

Que la Resolución 390 del 30 de mayo de 2017 actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos.

Que con el Acuerdo 6176 del 10 de octubre de 2018 se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de las Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba.

Que la Resolución 5095 de 2018 adopta el Manual de Acreditación en Salud Ambulatorio y Hospitalario de Colombia versión 3.1.

Que de conformidad con lo establecido en el numeral 5º del artículo 2.2.4.6.8. del Decreto 1072 de 2015, como parte de las obligaciones de los empleadores en desarrollo del Sistema de Gestión de SST, está la garantizar que opera bajo el cumplimiento de la normatividad nacional vigente aplicable en materia de SST, en armonía con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.

Que la Resolución 0312 de 2019 define los estándares mínimos del SG-SST, buscando ofrecer un sistema más organizado y adaptado a las características de cada empresa (tamaño, sector, etc.).

Que la 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.

Que a través de la Ley 1960 de 2019 se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.

Que la Resolución 3100 de 2019 define los procedimientos y condiciones de inscripción de los prestadores de servicios de salud y de habilitación de los servicios de salud y se adopta el Manual de Inscripción de Prestadores y Habilitación de Servicios de Salud.

Que La administración del talento humano en la organización consiste en generar procesos de planeación, organización, desarrollo y control que promueven un desempeño satisfactorio para el cumplimiento de las metas organizacionales, así como contribuir al cumplimiento de los objetivos individuales de los colaboradores. Estos procesos rigen la política de talento humano, que debe corresponder a las necesidades de la organización y guardar coherencia con la plataforma estratégica.

Que el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015, integró en un solo Sistema de Gestión los sistemas de desarrollo administrativo y de gestión de la calidad, previstos en las leyes 489 de 1998 y 872 de 2003, respectivamente.

Que el Decreto 1499 DE 2017 reglamenta este Sistema de Gestión y actualiza el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), de tal manera que permita el fortalecimiento de los mecanismos, métodos y procedimientos de gestión y control al interior de los organismos y entidades del Estado.

Que el artículo 2.2.22.3.1 del Decreto 1499 de 2017 adopta la versión actualizada del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG con el fin de lograr el funcionamiento del Sistema de Gestión y su articulación con el Sistema de Control Interno.

Que 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 de los organismos públicos, dirigido a generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio, en los términos del artículo 2.2.22.3.2. del Decreto 1499 de 2017.

Que, en virtud de lo anterior y ateniendo la normatividad citada, se hace necesario adoptar la Política de Gestión Estratégica del talento humano, diseñada bajo el marco normativo que rige la Gestión del Talento Humano, la prestación de los servicios de salud, el modelo integrado de planeación y gestión – MIPG.

Que, en mérito de lo expuesto,

RESUELVE

CAPITULO I.

ARTÍCULO 1. Adoptar la Política de Talento Humano de la E.S.E. Centro de Salud de Usiacurí "José María Ferez Farah", en atención a la normatividad vigente, contenida en el documento técnico que hace parte integral de la presente resolución.

ARTÍCULO 2. De la Política de Talento Humano. La Política de Gestión Estratégica del Talento Humano de la E.S.E. Centro de Salud de Usiacurí "José María Ferez Farah" se encuentra definida como el conjunto de lineamientos, principios y acciones orientadas a garantizar la planeación, administración, desarrollo, bienestar y evaluación de los servidores públicos y

Nuestro compromiso es tu confort

colaboradores de la entidad. Su propósito es el de fortalecer las competencias laborales, la ética, la motivación y el compromiso de los funcionarios, asegurando que su desempeño contribuya al cumplimiento de los objetivos misionales y a la generación de valor público en la prestación de los servicios de salud.

ARTÍCULO 3. Ámbito de Aplicación y Alcance. La presente política aplica a todos los servidores públicos, contratistas y colaboradores de la E.S.E. Centro de Salud de Usiacuri "José María Ferez Farah", involucrados en la gestión y ejecución de los procesos institucionales.

Su alcance comprende desde la planeación hasta la evaluación del talento humano, promoviendo la idoneidad, el bienestar, el desarrollo y la integridad de los servidores, en coherencia con los principios del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y los objetivos estratégicos de la entidad.

ARTÍCULO 4. Liderazgo de la política. El desarrollo e implementación de esta política será liderado por el encargado de las funciones de la Oficina de Talento Humano, dentro del ámbito de sus competencias.

ARTÍCULO 5 Seguimiento y Monitoreo: El responsable de la Oficina de Talento Humano realizará el monitoreo y seguimiento periódico y sistemático de la presente política, midiendo el cumplimiento de los indicadores de gestión y desempeño definidos en sus instrumentos de desarrollo.

ARTÍCULO 6. EVALUACION. El Jefe de la Oficina de Control Interno o quien haga las veces, será la encargada de la evaluación independiente de su implementación, eficacia y resultados, presentando los informes de auditoría correspondientes al Comité Institucional de Gestión y Desempeño para la toma de decisiones y el establecimiento de acciones de mejora continua.

ARTICULO 7. VIGENCIA. El presente reglamento rige a partir de la fecha de su aprobación y deroga todas las demás disposiciones que sean contrarias.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE

Dada en Usiacuri, a los doce (12) días del mes de noviembre de 2025.



LIGIA CARMEN ARIZA ALTAMAR
Gerente
E.S.E. CENTRO DE SALUD DE USIACURI
"José María Ferez Farah"

Nuestro compromiso es tu Salud