

POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO “GETH”



E.S.E Centro de Salud de Usiacuri
José María Ferez Farah
Nuestro compromiso es tu salud

Resolución 056 de 2025

CODIGO GE-POL-003	POLITICA DE GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO.	VIGENCIA:2025-11-12
VERSION: 1		PÁGINA: Página 1 de 8

Contenido

1.	INTRODUCCIÓN	2
2.	OBJETIVO GENERAL	2
3.	OBJETIVOS ESPECIFICOS.E	3
4.	APLICACIÓN Y ALCANCE.....	3
5.	GLOSARIO.....	3
6.	MARCO NORMATIVO.	6
7.	POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO “GETH”.	7
8.	DESARROLLO DE LA POLÍTICA.....	8
9.	BIBLIOGRAFÍA	8

CODIGO GE-POL-003	POLITICA DE GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO.	VIGENCIA:2025-11-12
VERSION: 1		PÁGINA: Página 2 de 8

1. INTRODUCCIÓN

El talento humano constituye el eje fundamental para el cumplimiento de la misión institucional y la generación de valor público en el marco de la gestión estatal. La E.S.E. Centro de Salud de Usiacurí “José María Ferez Farah”, en relación con los principios del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y con la normatividad que regula la función pública en Colombia, reconoce en sus servidores el recurso más valioso para garantizar la prestación de servicios de salud con calidad, eficiencia, humanización y compromiso social.

Siendo que la presente Política de Talento Humano se establece como un instrumento estratégico orientado a promover la planeación, desarrollo, bienestar y fortalecimiento de las competencias laborales, éticas y comportamentales de todos los servidores de la E.S.E., con la finalidad de consolidar una cultura organizacional basada en la integridad, el respeto, la transparencia y la orientación al servicio.

En un entorno de transformación institucional y exigencias crecientes por parte de la ciudadanía, esta política busca asegurar que la entidad cuente con personal altamente capacitado, motivado y comprometido con los objetivos misionales y estratégicos, así como con la sostenibilidad de los procesos y la mejora continua de la gestión pública en salud.

La gestión del talento humano, en el marco del MIPG, se concibe como un proceso integral que abarca desde la planeación del recurso humano hasta su retiro, garantizando que cada etapa —vinculación, desarrollo, evaluación y bienestar— contribuya al fortalecimiento del desempeño institucional y a la generación de confianza en los usuarios y la comunidad.

De igual forma, esta política promueve la adopción de un enfoque de gestión por competencias, la implementación de prácticas laborales justas y transparentes, el respeto por los derechos y deberes de los servidores públicos y la creación de un ambiente laboral incluyente, participativo y saludable.

La E.S.E. Centro de Salud de Usiacurí “José María Ferez Farah”, comprometida con la excelencia institucional, asume el desarrollo del talento humano como una responsabilidad estratégica que impulsa la innovación, la ética pública y el liderazgo, asegurando que el personal de la entidad contribuya de manera efectiva al logro de los objetivos institucionales y a al bienestar de la comunidad usuaria de Usiacurí.

Por lo anterior, la presente política se convierte en el marco de referencia para orientar las decisiones y acciones en materia de gestión del talento humano, integrando las políticas nacionales, los estándares del MIPG y los valores institucionales, con el propósito de garantizar una gestión pública eficiente, transparente y centrada en las personas.

2. OBJETIVO GENERAL

Fortalecer la gestión institucional de la E.S.E. Centro de Salud de Usiacurí “José María Ferez Farah” mediante la implementación de una política integral de talento humano que garantice la planeación, vinculación, desarrollo, bienestar, evaluación y permanencia de servidores públicos competentes, éticos, comprometidos y orientados al servicio, contribuyendo al cumplimiento de los objetivos misionales, a la mejora continua de la gestión y a la generación de valor público en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

CODIGO GE-POL-003	POLITICA DE GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO.	VIGENCIA:2025-11-12
VERSION: 1		PÁGINA: Página 3 de 8

3. OBJETIVOS ESPECIFICOS.

- Fortalecer la planeación del talento humano mediante la identificación de necesidades de personal, el análisis de cargos y la gestión por competencias, asegurando la vinculación de servidores idóneos, comprometidos y coherentes con los valores institucionales y los objetivos estratégicos de la E.S.E.
- Promover el desarrollo integral de los servidores públicos a través de programas de capacitación, formación continua y gestión del conocimiento, que potencien sus capacidades técnicas, éticas y comportamentales, contribuyendo al mejoramiento del desempeño individual e institucional.
- Fomentar el bienestar, la motivación y la calidad de vida laboral mediante estrategias orientadas a fortalecer el clima organizacional, la participación, la inclusión, la salud ocupacional y el equilibrio entre la vida personal y laboral, consolidando un entorno de trabajo saludable, respetuoso y productivo.
- Implementar mecanismos de evaluación y reconocimiento del desempeño que permitan medir resultados, identificar oportunidades de mejora y destacar el mérito, asegurando una gestión del talento humano basada en la transparencia, la equidad, la eficiencia y la mejora continua de la gestión institucional.

4. 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.

5. GLOSARIO.

Para la implementación de la política es importante contemplar los siguientes términos que permitirá determinar tanto el vocabulario como las expresiones, con lo que, entre otras cosas, se conseguirá que los textos sean más coherentes y homogéneos y así evitará la posibilidad de encontrar terminología distinta en esta política:

- **Autocontrol:** capacidad que deben desarrollar todos y cada uno de los servidores públicos de la organización, independientemente de su nivel jerárquico, para evaluar y controlar su trabajo, detectar desviaciones y efectuar correctivos de manera oportuna para el adecuado cumplimiento de los resultados que se esperan en el ejercicio de su función, de tal manera que la ejecución de los procesos, actividades y/o tareas bajo su responsabilidad, se desarrollen con fundamento en los principios establecidos en la Constitución Política.

CODIGO GE-POL-003	POLITICA DE GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO.	VIGENCIA:2025-11-12
VERSION: 1		PÁGINA: Página 4 de 8

- **Autogestión:** capacidad de toda organización pública para interpretar, coordinar, aplicar y evaluar de manera efectiva, eficiente y eficaz la función administrativa que le ha sido asignada por la Constitución, la ley y sus reglamentos.
- **Calidad:** entendida como el impulso hacia la mejora permanente de la gestión, para satisfacer cabalmente las necesidades y expectativas de la ciudadanía con justicia, equidad, objetividad y eficiencia en el uso de los recursos públicos
- **Clima organizacional:** es el ambiente propio de la entidad, producido y percibido por los servidores de acuerdo a las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional que se expresa por variables que orientan su creencia, percepción, grado de participación y actitud; determinando su comportamiento, satisfacción y nivel de eficiencia en el trabajo.
- **Código de Integridad:** Herramienta diseñada por Función Pública en la cual se establecieron unos mínimos de integridad homogéneos para todos los servidores públicos del país, y que debe ser implementada por todas las entidades públicas.
- **Comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción o de periodo:** Cuando un servidor de carrera con evaluación anual del desempeño sobresaliente sea nombrado en un cargo de libre nombramiento y remoción o de periodo, tendrá derecho a que el jefe de la entidad a la cual esté vinculado le otorgue, mediante acto administrativo motivado, la respectiva comisión para el ejercicio del empleo, con el único fin de preservarle los derechos inherentes a la carrera.
- **Comité Institucional de Coordinación de Control Interno:** es el órgano asesor e instancia decisoria en los asuntos de control interno de una entidad pública (Decreto 1083 de 2017, artículo 2.2.21.1.5).
- **Comité Institucional de Gestión y Desempeño:** Encargado de orientar la implementación y operación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el cual sustituye los demás comités que tengan relación con el Modelo y que no sean obligatorios por mandato legal (Decreto 1499 de 2017, art 2.2.22.3.8.)
- **Corrupción:** El uso del poder para desviar la gestión de lo público hacia el beneficio privado. - Ver documento CONPES 167 de 2013.
- **Desempeño:** Medida en la que la gestión de una entidad logra sus resultados finales en el cumplimiento de su misión y en términos de eficiencia, eficacia, calidad y cumplimiento normativo (Glosario, Sistema de Gestión, Modelo Integrado de Planeación y Gestión, Versión 3, pág. 4).
- **Direccionamiento Estratégico:** ejercicio emprendido por el equipo directivo de una entidad, en el que, a partir del propósito fundamental de la misma, las necesidades de sus grupos de valor, las prioridades de los planes de desarrollo (nacionales y territoriales) y su marco normativo, define los grandes desafíos y metas institucionales a lograr en el corto, mediano y largo plazo, así como las rutas de trabajo a emprender para hacer viable la consecución de dichos desafíos.
- **Difusión de conocimiento:** Acciones que desarrolla una entidad pública para difundir información y conocimiento dentro de la propia entidad tanto con servidores como contratistas. cita de Guía para la implementación de la gestión del conocimiento y
- **Esquema de líneas de defensa:** esquema de asignación de responsabilidades para la gestión de riesgos y del control en una entidad, a través de cuatro roles: línea estratégica, integrada por la alta dirección de la entidad y el comité institucional de control interno; primera línea de defensa, integrada por los gerentes públicos y líderes de procesos, programas y proyectos; segunda línea de defensa, integrada por las oficinas de planeación, líderes de otros sistemas de gestión o comités de riesgos; tercera línea de defensa,

CODIGO GE-POL-003	POLITICA DE GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO.	VIGENCIA:2025-11-12
VERSION: 1		PÁGINA: Página 5 de 8

integrada por las oficinas de control interno. Este esquema permite distribuir estas responsabilidades en varias áreas y evitando concentrarlas exclusivamente en las oficinas de control.

- **Impacto:** Efecto de largo plazo, positivo y negativo, primario y secundario, producido directa o indirectamente, por una intervención para el desarrollo, intencionalmente o no. (Tomado del documento “Glosario de términos sobre evaluación y gestión de la Organización para la Cooperación y Desarrollo” de la OCDE, 2002)
- **Indicador:** Variable o factor cuantitativo o cualitativo que proporciona un medio sencillo y fiable para medir logros, reflejar los cambios vinculados con la gestión o evaluar los resultados de una entidad. (Adaptado del documento “Glosario de términos sobre evaluación y gestión de la Organización para la Cooperación y Desarrollo” de la OCDE, 2002).
- **Inducción:** Proceso dirigido a iniciar al servidor en su integración a la cultura institucional.
- **Integridad:** cumplimiento de las promesas que hace el Estado a los ciudadanos frente a la garantía de su seguridad, la prestación eficiente de servicios públicos, la calidad en la planeación e implementación de políticas públicas que mejoren la calidad de vida de cada uno de ellos.
- **Grupos de Interés:** Individuos u organismos específicos que tienen un interés especial en la gestión y los resultados de las organizaciones públicas. Comprende, entre otros, instancias o espacios de participación ciudadana formales o informales. (Adaptado del documento “Guía metodológica para la caracterización de ciudadanos, usuarios o grupos de interés, del DNP, 2014).
- **Grupos de valor:** Personas naturales (ciudadanos) o jurídicas (organizaciones públicas o privadas) a quienes van dirigidos los bienes y servicios de una entidad e individuos u organismos específicos receptores de los resultados de la gestión de la entidad.
- **Meta:** Expresión concreta y cuantificable de los logros que la organización planea alcanzar en un periodo de tiempo, con relación a los objetivos previamente definidos. (Adaptado del concepto proporcionado en el documento “Indicadores de desempeño en el sector público - Serie Manuales N° 45 elaborado por la CEPAL, 2005).
- **Nivel de Satisfacción:** Medida relacionada con el grado de expectativa de los grupos de valor, en el desarrollo de las actividades, procesos o prestación de servicios en cuanto a su calidad y pertinencia.
- **Objetivos estratégicos:** Es la expresión de los logros que se espera que las entidades públicas alcancen en el largo y mediano plazo, en el marco del cumplimiento de su propósito fundamental y de las prioridades del gobierno. (Adaptado del concepto proporcionado en el documento “Planeación Estratégica e Indicadores de desempeño en el sector público - Serie Manuales N° 69” elaborado por la CEPAL, 2011).
- **Planeación:** En términos públicos es la orientación adecuada de los recursos procurando el cumplimiento de objetivos de desarrollo económico y social. Glosario DNP.
- **Planeación Institucional:** es un instrumento a través del cual se realiza la planeación de las acciones orientadas a fortalecer la implementación de las políticas gestión y desempeño, basado en el resultado de la medición del FURAG, de la aplicación de las herramientas de autodiagnóstico, de las auditorías de los entes de control y de la Oficina de Control Interno, entre otras fuentes de información (Circular 1 de 2018, DAFP).
- **Plan estratégico:** Es el documento en el que se formulan y establecen los objetivos de carácter prioritario, cuya característica principal es el establecimiento de los cursos de acción (estrategias) de mediano y largo plazo, para atender el propósito fundamental de una entidad y las prioridades de los planes de desarrollo.

CODIGO GE-POL-003	POLITICA DE GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO.	VIGENCIA:2025-11-12
VERSION: 1		PÁGINA: Página 6 de 8

- **Política:** Directriz emitida formal por la dirección sobre lo que hay que hacer para efectuar el posterior control.
- **Promoción de la integridad:** se entiende como la manera constante y permanente de hacer las cosas incorporando hábitos, actitudes y percepciones de los servidores públicos frente a la prevención de la corrupción y la transparencia y eficiencia en la gestión.
- **Recursos presupuestales:** Son las asignaciones consignadas en el presupuesto anual de cada entidad, acorde con las normas que rigen la materia para cada una, y que le permiten definir monto de gastos a incurrir para cumplir con sus funciones y competencias, para producir los bienes y prestar los servicios a su cargo.
- **Resultado:** Producto, efecto o impacto (intencional o no, positivo y/o negativo) de la gestión de una entidad pública, a partir de los bienes que genera y los servicios que presta a sus grupos de valor.

6. MARCO NORMATIVO.

Marco Normativo	
➤ Ley 190 de 1995	<i>Por la cual se dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la Administración Pública y se fijan disposiciones con el fin de erradicar la corrupción administrativa.</i>
➤ Ley 489 de 1998	<i>Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones.</i>
➤ Ley 909 de 2004	<i>Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.</i>
➤ Ley 1221 de 2008	<i>Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.</i>
➤ Ley 1712 de 2014	<i>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.</i>
➤ Ley 1780 de 2016	<i>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</i>
➤ Ley 1960 de 2019	<i>Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.</i>

CODIGO GE-POL-003	POLITICA DE GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO.	VIGENCIA:2025-11-12
VERSION: 1		PÁGINA: Página 7 de 8

➤ Decreto 1295 de 1994	Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales
➤ Decreto 1567 de 1998	Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
➤ Decreto 1072 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.
➤ Decreto de 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
➤ 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).
➤ 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.
➤ Acuerdo CNSC – 6176 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.
➤ Resolución 390 de 2017	Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación,
➤ 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.
➤ Circular 100-10 Función Pública de 2014	Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos.

7. POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO “GETH”.

La Política de Gestión Estratégica del Talento Humano de la E.S.E. Centro de Salud de Usiacurí “José María Fereh 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 colaboradores de la entidad. Su propósito es el de fortalecer las competencias laborales, la ética, la motivación

CODIGO GE-POL-003	POLITICA DE GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO.	VIGENCIA:2025-11-12
VERSION: 1		PÁGINA: Página 8 de 8

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.

Esta política pretend consolidar una cultura organizacional basada en la integridad, la transparencia, el respeto y la excelencia, donde el talento humano sea reconocido como el eje fundamental del desarrollo institucional. De igual forma, promover la gestión por competencias, el liderazgo, el trabajo en equipo y la mejora continua, en coherencia con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, garantizando que la E.S.E. cuente con personal idóneo, comprometido y alineado con los objetivos estratégicos, misionales y con los valores del servicio público.

8. DESARROLLO DE LA POLÍTICA.

Implementación: Todos los procesos, áreas y servicios de la Entidad, independiente del nivel de operación o jerarquía al que corresponda, deberán conocer e implementar la política de Integridad.

Socialización: La Oficina de Talento Humano, mediante el programa institucional de Inducción y Reinducción, realizará su socialización.

Despliegue Institucional: Este lineamiento y demás directrices relacionadas, se despliegan desde el nivel estratégico, representado en la Alta Gerencia y es desdoblado hasta el último nivel de operación, pasando por el nivel misional, administrativo con apoyo y de evaluación.

9. BIBLIOGRAFÍA

- Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión 2024 V.6 - Departamento Administrativo de la Función Pública.
- Portal web del Departamento Administrativo de la Función Pública:

<https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg/como-opera-mipg>