

	E.S.E Hospital de Puerto Colombia	Código:	PO-GETH- 01
	POLÍTICA DE GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO	Versión:	01
		Fecha:	2025
	Proceso Estratégico Planeación	Página:	Página 0 de 11



POLITICA DE GESTIÓN ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO

**E.S.E HOSPITAL DE PUERTO
COLOMBIA**

**YURLAY QUINTERO GOMEZ
GERENTE**

VIGENCIA 2025

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Planeación	Planeación - Calidad	Yurlay Quintero Gerente

	E.S.E Hospital de Puerto Colombia	Código:	PO-GETH- 01
	POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO	Versión:	01
		Fecha:	2025
	Proceso Estratégico Planeación	Página:	Página 1 de 11

INTRODUCCIÓN

La introducción a la política de gestión del talento humano en la ESE Hospital de Puerto Colombia establece que **su propósito es guiar y fortalecer al personal de salud para ofrecer atención integral de alta calidad**. Esto se logra a través de la alineación de estrategias de gestión con los objetivos institucionales, abarcando desde el reclutamiento hasta el bienestar y la seguridad laboral de los empleados. Los objetivos principales son **optimizar el desempeño del personal, asegurar su desarrollo profesional y bienestar, y garantizar la calidad y humanización del servicio al paciente**.

La dimensión de Talento Humano tiene como propósito ofrecerle a la entidad pública las herramientas para gestionar adecuadamente su talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad, las normas que les rigen en materia de personal, y la garantía del derecho fundamental al diálogo social y a la concertación como principal mecanismo para resolver las controversias laborales; promoviendo siempre la integridad en el ejercicio de las funciones y competencias de los servidores públicos.

La Política de Gestión Estratégica de Talento Humano de la ESE Hospital de Puerto Colombia, es el marco de acción que permite al Talento Humano ser más eficiente en la gestión del proceso de Talento Humano, definiendo los límites y parámetros necesarios para ejecutar las actividades asociadas con los deberes, competencias, habilidades, aptitudes e idoneidad de los servidores públicos de la entidad, estableciendo prácticas de gestión asociadas a la selección, vinculación, inducción, re inducción.

Con base en lo anterior, la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano se encuentra alineada a las estrategias, objetivos y planes de ESE Hospital de Puerto Colombia los servidores públicos de la entidad.

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Planeación	Planeación - Calidad	Yurlay Quintero Gerente

	E.S.E Hospital de Puerto Colombia	Código:	PO-GETH- 01
	POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO	Versión:	01
		Fecha:	2025
	Proceso Estratégico Planeación	Página:	Página 2 de 11

1. OBJETIVO

1.1. OBJETIVO GENERAL

Fortalecer las capacidades del personal, mejorar el desempeño y la calidad de la atención, promover el bienestar y el desarrollo profesional de los empleados, y alinear las habilidades del personal con los objetivos institucionales. Esto se logra a través de estrategias como la capacitación, el desarrollo de competencias, el mantenimiento de un clima laboral favorable y la gestión del desempeño. .

1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Fortalecimiento del talento humano

- Atracción y selección: Garantizar la vinculación de personal competente y calificado para cada cargo.
- Capacitación y desarrollo: Desarrollar programas de inducción, reinducción y formación continua para fortalecer habilidades y competencias, alineados con las necesidades del hospital.
- Gestión del conocimiento: Implementar estrategias para compartir y gestionar el conocimiento dentro de la organización.

Mejora del desempeño y la calidad

- Evaluación del desempeño: Establecer procesos claros y transparentes para evaluar el desempeño de los funcionarios.
- Mejora continua: Fomentar la mejora continua y la calidad en el servicio a través de la gestión del conocimiento y la evaluación de competencias.
- Alineación con objetivos: Asegurar que los objetivos individuales de los empleados estén alineados con los objetivos institucionales del hospital.

Bienestar y desarrollo profesional

- Calidad de vida laboral: Propiciar condiciones favorables para el bienestar, la recreación, el esparcimiento y la integración de los empleados y sus familias.
- Salud ocupacional: Implementar programas de bienestar, seguridad y salud en el trabajo para disminuir riesgos y promover hábitos saludables.
- Retiro digno: Preparar a los empleados próximos a pensionarse para el retiro.

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Planeación	Planeación - Calidad	Yurlay Quintero Gerente

	E.S.E Hospital de Puerto Colombia	Código:	PO-GETH- 01
	POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO	Versión:	01
		Fecha:	2025
	Proceso Estratégico Planeación	Página:	Página 3 de 11

Clima laboral y reconocimiento

- Motivación y compromiso: Mantener la motivación y el compromiso de los empleados, lo cual impacta directamente en la satisfacción del paciente.
- Reconocimiento e incentivos: Crear un ambiente laboral propicio y reconocer el buen desempeño a través de programas de incentivos.
- Tomar decisiones por el área de talento humano basada en evidencias que permitan predecir los resultados esperados, buscando la objetividad para el logro de resultados medibles y comparables.
- Accionar en cada servidor público a hacer siempre las cosas de la mejor manera posible, tanto en lo procedimental como en el servicio al ciudadano, generando mejores servicios confiables y eficaces tendientes en el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos y en la productividad de la entidad.
- Fortalecer la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral en la entidad, a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
- Disponer los recursos físicos, económicos, tecnológicos, de infraestructura y de talento humano requeridos para la implementación y fortalecimiento continuo.

2. ALCANCE Y CAMPO DE APLICACIÓN

El alcance de la gestión del talento humano en la ESE Hospital de Puerto Colombia incluye la **gestión integral del ciclo de vida del empleado**, desde la atracción y reclutamiento de personal hasta su desarrollo, evaluación, compensación y desvinculación. Abarca áreas como la **planificación de personal** para cubrir necesidades, la **capacitación y desarrollo** de competencias, la creación de una cultura de **bienestar y motivación** y la gestión del desempeño, todo orientado a mejorar la calidad del servicio al paciente y la eficiencia del hospital.

3.DEFINICIONES

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:

- ❖ **Acudiente:** Persona acompañante o tutor de paciente que requiere la atención médica.
- ❖ **Afiliación:** Es el procedimiento mediante el cual los potenciales beneficiarios del Régimen Subsidiado y su núcleo familiar se vinculan al Sistema

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Planeación	Planeación - Calidad	Yurlay Quintero Gerente

	E.S.E Hospital de Puerto Colombia	Código:	PO-GETH- 01
	POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO	Versión:	01
		Fecha:	2025
	Proceso Estratégico Planeación	Página:	Página 4 de 11

- ❖ **• ARL Administradora De Riesgos Laborales :** Son compañías aseguradoras de vida o empresas mutuales a las cuales se les ha autorizado por parte de la Superintendencia Financiera para la explotación del ramo de los seguros. Están destinadas 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.
- ❖ **Atención** En Salud se consideran los servicios médico-asistenciales que deben ser prestados en forma integral, (educación, información, fomento de la salud, prevención, diagnóstico, tratamiento y rehabilitación), en la oportunidad, calidad y eficiencia de conformidad con lo establecido en cada uno de los sistemas de salud.
- ❖ **Atención De Urgencias:** Es el conjunto de acciones real 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.
- ❖ **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 como base para todos los servidores públicos del país, y para que las entidades promuevan sus propios procesos de socialización y apropiación en su cotidianidad, a través de la inclusión de principios de acción particulares sobre los 5 valores del Código General.
- ❖ **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.)

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Planeación	Planeación - Calidad	Yurlay Quintero Gerente

	E.S.E Hospital de Puerto Colombia	Código:	PO-GETH- 01
	POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO	Versión:	01
		Fecha:	2025
	Proceso Estratégico Planeación	Página:	Página 5 de 11

- ❖ **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.
- ❖ **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, 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.
- ❖ **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 (Glosario, Sistema de Gestión, Modelo Integrado de Planeación y Gestión, Versión 3, pág. 6).
- ❖ **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
- ❖ **Grupos de valor:** Personas naturales (ciudadanos) o jurídicas (organizaciones públicas o privadas) a quienes van dirigidos los bienes y servicios de una entidad (Glosario, Sistema de Gestión, Modelo Integrado de Planeación y Gestión, Versión 3, pág. 5).
- ❖ **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 (Glosario, Sistema de Gestión, Modelo Integrado de Planeación y Gestión, Versión 3, pág. 7).
- ❖ **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

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Planeación	Planeación - Calidad	Yurlay Quintero Gerente

	E.S.E Hospital de Puerto Colombia	Código:	PO-GETH- 01
	POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO	Versión:	01
		Fecha:	2025
	Proceso Estratégico Planeación	Página:	Página 6 de 11

su calidad y pertinencia (Glosario, Sistema de Gestión, Modelo Integrado de Planeación y Gestión, Versión 3, pág. 7).

- ❖ **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 (Glosario, Sistema de Gestión, Modelo Integrado de Planeación y Gestión, Versión 3, pág. 7).
- ❖ **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).
- ❖ **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 (Glosario, Sistema de Gestión, Modelo Integrado de Planeación y Gestión, Versión 3, pág.10).
- ❖ **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

4. 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>	
Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Planeación	Planeación - Calidad	Yurlay Quintero Gerente

	E.S.E Hospital de Puerto Colombia	Código:	PO-GETH- 01
	POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO	Versión:	01
		Fecha:	2025
	Proceso Estratégico Planeación	Página:	Página 7 de 11

<i>Ley 909 de 2004</i>	<i>Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.</i>
<i>Ley 1221 de 2008</i>	<i>Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.</i>
<i>Ley 1712 de 2014</i>	<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>
<i>Ley 1780 de 2016</i>	<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>
<i>Ley 1960 de 2019</i>	<i>Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.</i>
<i>Decreto 1295 de 1994</i>	<i>Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales</i>
<i>Decreto 1567 de 1998</i>	<i>Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.</i>
<i>Decreto 1072 de 2015</i>	<i>Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.</i>
<i>Decreto de 1083 de 2015</i>	<i>Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.</i>
<i>Decreto 171 de 2016</i>	<i>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).</i>
<i>Decreto 815 de 2018</i>	<i>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.</i>
<i>Acuerdo CNSC – 6176 de 2018</i>	<i>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.</i>
<i>Resolución 390 de 2017</i>	<i>Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación,</i>
<i>Resolución 667 de 2018</i>	<i>Por medio de la cual se adopta el catálogo de competencias funcionales para las áreas o procesos transversales de las entidades públicas.</i>

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Planeación	Planeación - Calidad	Yurlay Quintero Gerente

	E.S.E Hospital de Puerto Colombia	Código:	PO-GETH- 01
	POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO	Versión:	01
		Fecha:	2025
	Proceso Estratégico Planeación	Página:	Página 8 de 11

Circular 100-10 Función Pública de 2014	Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos.
---	---

5. ARTICULACIÓN DE LA POLÍTICA DE GESTION DEL TALENTO HUMANO CON LAS DIMENSIONES DEL MIPG,

La articulación entre la política de gestión del talento humano y las dimensiones del MIPG se logra al alinear las prácticas de talento humano con los objetivos estratégicos de la entidad, convirtiendo esta área en un rol estratégico para el desempeño general. Esto implica que la gestión del talento humano debe estar integrada y suporta todas las demás dimensiones, desde el **direccionamiento estratégico y planeación**, hasta el **control interno**, pasando por la **gestión con valores para el resultado**, el **servicio al ciudadano**, la **gestión del conocimiento y la innovación** y la **evaluación para el resultado**

Articulación por dimensión:

- **Direccionamiento Estratégico y Planeación:** La política de talento humano debe partir de los objetivos y prioridades estratégicas definidas en esta dimensión. Por ejemplo, la vinculación de personal debe responder a perfiles y competencias alineados con las necesidades estratégicas de la entidad.
- **Gestión con Valores para el Resultado:** El talento humano es el motor para ejecutar las políticas y lograr los resultados. La gestión debe promover la integridad, el compromiso y el servicio público, asegurando que los servidores públicos actúen con ética y transparencia en sus funciones diarias.
- **Servicio al Ciudadano:** Se articula mediante la creación de una cultura de servicio enfocada en el ciudadano. Esto se logra a través de políticas de desarrollo y capacitación que aseguren que los servidores cuenten con las competencias para atender las necesidades de la ciudadanía de manera efectiva.
- **Gestión del Conocimiento y la Innovación:** La política de talento humano debe propiciar la creación, el intercambio y la aplicación del conocimiento. Capacitar, evaluar y gestionar el conocimiento de los empleados permite una mejor innovación y adaptación en la entidad.
- **Evaluación para el Resultado:** La política de talento humano define los indicadores y mecanismos para medir la efectividad de la gestión del talento y su contribución a los resultados de la entidad. El seguimiento y la evaluación constante son clave para identificar áreas de mejora.
- **Control Interno:** Se establece la conexión con la dimensión de control interno al definir los roles y responsabilidades de la gestión del talento humano en el sistema de control. La política de talento humano debe incluir controles internos para garantizar el cumplimiento de las funciones y la gestión de riesgos.
- **Transparencia, Acceso a la Información Pública y Lucha contra la Corrupción:** A través de la gestión del talento humano, se promueve una cultura de transparencia y ética en la

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Planeación	Planeación - Calidad	Yurlay Quintero Gerente

	E.S.E Hospital de Puerto Colombia	Código:	PO-GETH- 01
	POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO	Versión:	01
		Fecha:	2025
	Proceso Estratégico Planeación	Página:	Página 9 de 11

entidad. La política de talento humano debe fortalecer los mecanismos de control y vigilancia para prevenir actos de corrupción.

6. POLITICA

La política de gestión del talento humano en la ESE Hospital de Puerto Colombia con las dimensiones del MIPG es un marco para **gestionar de forma estratégica y ética al personal** alineado con los objetivos institucionales, el bienestar del paciente y la mejora continua. Se enfoca en el ciclo de vida del servidor (ingreso, desarrollo, retiro) a través de las dimensiones del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y busca resultados que resuelvan las necesidades ciudadanas, promoviendo la integridad, la transparencia y la excelencia en la prestación de servicios de salud. .

La Política de Gestión Estrategica del Talento Humano se desarrollara con base en los siguientes lineamientos para su implementacion:

- 1) **Mérito:** como criterio esencial para la vinculación y la permanencia en el servicio público,
- 2) **Competencias:** como el eje a través del cual se articulan todos los procesos de talento humano,
- 3) **Desarrollo y el Crecimiento:** como elementos básicos para lograr que los servidores públicos aporten lo mejor de sí en su trabajo y se sientan partícipes y comprometidos con la entidad,
- 4) **Productividad:** como la orientación permanente hacia el resultado,
- 5) **Gestión del Cambio:** como la disposición para adaptarse a situaciones nuevas y a entornos cambiantes, así como las estrategias implementadas para facilitar la adaptación constante de entidades y servidores,
- 6) **Integridad:** como los valores con los que deben contar todos los servidores públicos,
- 7) **Diálogo y la Concertación:** como condición fundamental para buscar mecanismos y espacios de interacción entre todos los servidores públicos con el propósito de lograr acuerdos en beneficio de los actores involucrados como garantía para obtener resultados óptimos.

La política de empleo público apunta a lograr cuatro objetivos básicos.

- 1) Servidores públicos con un mayor nivel de bienestar, desarrollo y compromiso;
- 2) Mayor productividad del estado;
- 3) Incremento en los niveles de confianza del ciudadano en el Estado y, por consiguiente;
- 4) Incremento en los índices de satisfacción de los grupos de interés con los servicios prestados por el Estado.

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Planeación	Planeación - Calidad	Yurlay Quintero Gerente

	E.S.E Hospital de Puerto Colombia	Código:	PO-GETH- 01
	POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO	Versión:	01
		Fecha:	2025
	Proceso Estratégico Planeación	Página:	Página 10 de 11

Para cumplir con estos objetivos se plantea un Modelo de Empleo Público en el que, con base en un direccionamiento estratégico macro, se identifican cuatro subcomponentes del proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano:

- ❖ Direccionamiento estratégico y planeación institucional.
- ❖ Ingreso
- ❖ Desarrollo
- ❖ Retiro

De acuerdo a lo anterior, las actividades constitutivas de los planes de acción en materia de talento humano se circunscriben a los procesos de ingreso, desarrollo y retiro de los servidores público. De igual forma, se materializan en los siguientes documentos:

- ❖ Plan Estratégico de Talento Humano.
- ❖ Plan Institucional de Capacitación.
- ❖ Plan de Bienestar y Estímulos.
- ❖ Plan de Seguridad y Salud en el trabajo.
- ❖ Plan de vacantes.
- ❖ Plan de previsión.

7 . DESARROLLO DE LA POLITICA

Implementación: Todos los procesos, áreas y servicios de la ESE Hospital de Puerto Colombia , independiente del nivel de operación o jerarquía al que corresponda, deberán conocer e implementar la política de Gestión del Talento Humano .

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.

8. CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Descripción	Vigencia
01	Elaboración del documento	2025

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Planeación	Planeación - Calidad	Yurlay Quintero Gerente

	E.S.E Hospital de Puerto Colombia	Código:	PO-GETH- 01
	POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO	Versión:	01
		Fecha:	2025
	Proceso Estratégico Planeación	Página:	Página 11 de 11

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Planeación	Planeación - Calidad	Yurlay Quintero Gerente