

POLITICA DE GESTION ESTRATEGICA DEL TATLENTO HUMANO



E.S.E. CENTRO DE SALUD DE GALAPA

IVAN ESTRADA HERNANDEZ
GERENTE
2022

 ESE CENTRO DE SALUD DE GALAPÁ Progreso en Salud para Todos Nit 802.007.798-1	POLITICA DE GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO		Versión:01
			Código: PE-PO-16
			Página 1 de 12
Elaborado por: Líder Planeación	Revisado por: Comité de Calidad	Aprobado por: Gerencia	Vigencia desde: 2- 12-2022

POLITICA DE GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO

DR. IVAN ESTRADA HERNANDEZ
GERENTE

BELINDA BAENA ORTIZ
JEFE DE CONTROL INTERNO



 ESE CENTRO DE SALUD DE GALAPÁ Progreso en Salud para Todos Nit 802.007.798-1	POLITICA DE GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO		Versión:01
			Código: PE-PO-16
			Página 2 de 12
Elaborado por: Líder Planeación	Revisado por: Comité de Calidad	Aprobado por: Gerencia	Vigencia desde: 2- 12-2022

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
1. OBJETIVO.....	4
1.1. OBJETIVO GENERAL.....	4
1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	4
2. ALCANCE Y CAMPO DE APLICACIÓN	5
3. GLOSARIO	5
4. CONTENIDO.....	7
4.1. MARCO NORMATIVO.....	7
4.2. ARTICULACIÓN DE LA POLÍTICA DE INTEGRIDAD CON LAS DIMENSIONES DEL MIPG, 9	
5. POLITICA	10
DESARROLLO DE LA POLITICA.....	11
7. REFENRENCIAS	12

 ESE CENTRO DE SALUD DE GALAPA Progreso en Salud para Todos Nit 802.007.798-1	POLITICA DE GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO		Versión:01
			Código: PE-PO-16
			Página 3 de 12
Elaborado por: Líder Planeación	Revisado por: Comité de Calidad	Aprobado por: Gerencia	Vigencia desde: 2- 12-2022

INTRODUCCIÓN

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 los resultados que satisfagan las necesidades y problemas de la ciudadanía, con integridad y calidad en el servicio

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 E.S.E. Centro de Salud de Galapa, 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 la E.S.E. Centro de Salud de Galapa los servidores públicos de la entidad.

 ESE CENTRO DE SALUD DE GALAPA Progreso en Salud para Todos Nit 802.007.798-1	POLITICA DE GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO		Versión:01
			Código: PE-PO-16
			Página 4 de 12
Elaborado por: Líder Planeación	Revisado por: Comité de Calidad	Aprobado por: Gerencia	Vigencia desde: 2- 12-2022

1. OBJETIVO

1.1. OBJETIVO GENERAL

Diseñar y ejecutar estrategias de administración que fortalezcan el Talento Humano del Centro de Salud de Galapa ESE, mediante esta política la cual contiene planes y programas que promueven el desarrollo de capacidades grupales e individuales, tendientes a mejorar los niveles de desempeño de los servidores, bajo los principios de integridad y legalidad, de tal manera que esto contribuya al aumento de sus aptitudes, conocimientos, competencias y calidad de vida; en aras de facilitar la gestión, respondiendo de manera efectiva a los grupos de valor y alcanzar el logro de objetivos y metas institucionales.

1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ❖ Fortalecer el liderazgo y competencias del talento humano como motor de la generación de resultados de la E.S.E. Centro de Salud de Galapa.
- ❖ Proveer a la entidad personal idóneo que supla las necesidades para cumplimiento de sus funciones.
- ❖ Desarrollar una cultura organizacional fundamentada en el control, el seguimiento, la evaluación, la gestión del conocimiento, el mejoramiento continuo, la seguridad digital, la calidad y los principios de integridad y legalidad.
- ❖ Generar acciones de intervención para fortalecer el ambiente organizacional y clima laboral en el marco de la ejecución acciones de bienestar social de acuerdo con los resultados de la encuesta de ambiente laboral y demás mecanismos de detección de necesidades y oportunidades de mejora.
- ❖ Promover y mantener de bienestar físico, mental y social de los colaboradores.
- ❖ Propiciar en la E.S.E. Centro de Salud de Galapa la identificación de los aspectos por modificar y la generación de estrategias para el mejoramiento continuo de la gestión del talento humano a través de planes de acción.
- ❖ 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.

 ESE CENTRO DE SALUD DE GALAPA Progreso en Salud para Todos NIT 802.007.798-1	POLITICA DE GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO		Versión:01
			Código: PE-PO-16
			Página 5 de 12
Elaborado por: Líder Planeación	Revisado por: Comité de Calidad	Aprobado por: Gerencia	Vigencia desde: 2- 12-2022

- ❖ 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

Este documento aplica para la institucionalización, divulgación y apropiación de la Política de gestión Estratégica del Talento Humano, la cual deben ser atendidas por todos los funcionarios y contratistas de las distintas dependencias, procesos institucionales y misionales en el Centro de Salud de Galapa ESE.

3. 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.
- ❖ **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

 ESE CENTRO DE SALUD DE GALAPA Progreso en Salud para Todos Nit 802.007.798-1	POLITICA DE GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO		Versión:01
			Código: PE-PO-16
			Página 6 de 12
Elaborado por: Líder Planeación	Revisado por: Comité de Calidad	Aprobado por: Gerencia	Vigencia desde: 2- 12-2022

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.)
- ❖ **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).

 ESE CENTRO DE SALUD DE GALAPÁ Progreso en Salud para Todos Nit 802.007.798-1	POLITICA DE GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO		Versión:01
			Código: PE-PO-16
			Página 7 de 12
Elaborado por: Líder Planeación	Revisado por: Comité de Calidad	Aprobado por: Gerencia	Vigencia desde: 2- 12-2022

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

4. CONTENIDO

4.1. 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>

 ESE CENTRO DE SALUD DE GALAPÁ Progreso en Salud para Todos Nit 802.007.798-1	POLITICA DE GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO		Versión:01
			Código: PE-PO-16
			Página 8 de 12
Elaborado por: Líder Planeación	Revisado por: Comité de Calidad	Aprobado por: Gerencia	Vigencia desde: 2- 12-2022

❖ 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>
❖ Decreto 1295 de 1994	<i>Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales</i>
❖ Decreto 1567 de 1998	<i>Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.</i>
❖ Decreto 1072 de 2015	<i>Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.</i>
❖ Decreto de 1083 de 2015	<i>Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.</i>
❖ Decreto 171 de 2016	<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>
❖ Decreto 815 de 2018	<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>

	POLITICA DE GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO		Versión:01
			Código: PE-PO-16
			Página 9 de 12
Elaborado por: Líder Planeación	Revisado por: Comité de Calidad	Aprobado por: Gerencia	Vigencia desde: 2- 12-2022

❖ Acuerdo CNSC – 6176 de 2018	<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>
❖ Resolución 390 de 2017	<i>Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación,</i>
❖ Resolución 667 de 2018	<i>Por medio de la cual se adopta el catálogo de competencias funcionales para las áreas o procesos transversales de las entidades públicas.</i>
❖ Circular 100-10 Función Pública de 2014	<i>Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos.</i>

4.2. ARTICULACIÓN DE LA POLÍTICA DE INTEGRIDAD CON LAS DIMENSIONES DEL MIPG,

De conformidad con el Decreto Nacional 1499 de 2017 (art. 2.2.22.3.2), 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. Este Modelo, constituye una apuesta del Estado colombiano por articular los anteriores sistemas de Gestión de Calidad y de Desarrollo Administrativo, con el Sistema de Control Interno, para consolidar en un solo lugar, todos los elementos que se requieren para que una organización pública funcione de manera eficiente y transparente.

El marco de referencia establecido por la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano –PGETH- promovida por el Gobierno Nacional a través del Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG- parte de considerar que el talento humano es el activo más importante con el que cuentan las entidades públicas y por lo tanto, constituye el gran factor crítico de éxito para el cumplimiento de las metas institucionales, señalando que la gestión de este talento, conduce a los siguientes resultados: servidores públicos con un mayor nivel de bienestar, desarrollo y compromiso; mayor productividad del Estado; incremento en los niveles de confianza del ciudadano en el Estado e Incremento en los índices de satisfacción de los Grupos de Interés con los servicios prestados por el Estado.

En tal sentido, este lineamiento constituye un referente para que las entidades y organismos distritales le apuesten al fortalecimiento de su gestión institucional, mediante el cumplimiento de estándares mínimos tanto normativos como técnicos y, al tiempo, avancen en la consolidación de un nivel de desarrollo organizacional que apalanca la innovación y las buenas prácticas al interior de sus entidades. Por consiguiente, exige el despliegue de acciones estratégicas encaminadas a enaltecer y reconocer la labor de quienes lo hacen posible, esto es, las personas vinculadas con la Administración Pública Distrital.

En virtud de lo anterior y considerando los principios que inspiran la Política de GETH del MIPG, estos son: mérito, competencias, desarrollo y crecimiento, productividad, gestión del cambio, integridad y diálogo y concertación; la E.S.E.S Centro de Salud de Galapa, a través del presente lineamiento expresa su compromiso con la consolidación de un modelo de acción institucional que reconoce la gestión del

 ESE CENTRO DE SALUD DE GALAPA Progreso en Salud para Todos Nit 802.007.798-1	POLITICA DE GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO		Versión:01
			Código: PE-PO-16
			Página 10 de 12
Elaborado por: Líder Planeación	Revisado por: Comité de Calidad	Aprobado por: Gerencia	Vigencia desde: 2- 12-2022

talento humano como un asunto estratégico para el logro de los propósitos organizacionales y por ende, para el cumplimiento de los objetivos de desarrollo de la entidad.

5. POLITICA

Teniendo en cuenta los principios que orientan la gestión pública y los lineamientos del Sistema de Gestión Institucional:

La ESE Centro de Salud de Galapa está comprometida en contar con un talento humano idóneo, íntegro y transparente, a partir de un entorno laboral saludable, fortaleciendo las competencias, basados en los principios y valores institucionales para lograr su propio desarrollo personal; como marco fundamental de la gestión ejerciendo un gran impacto laboral durante su desempeño, en todo el ciclo del servidor (ingreso, permanencia y retiro) y dignificando a través de los valores del servicio público cumplimiento de la promesa que cada servidor le hace al Estado y a la ciudadanía de ejercer a cabalidad su labor en la entidad.

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

- 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) **Díálogo 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.

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.

 ESE CENTRO DE SALUD DE GALAPÁ Progreso en Salud para Todos Nit 802.007.798-1	POLITICA DE GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO		Versión:01
			Código: PE-PO-16
			Página 11 de 12
Elaborado por: Líder Planeación	Revisado por: Comité de Calidad	Aprobado por: Gerencia	Vigencia desde: 2- 12-2022

- ❖ 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.

DESARROLLO DE LA POLITICA

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.

 ESE CENTRO DE SALUD DE GALAPA Progreso en Salud para Todos Nit 802.007.798-1	POLITICA DE GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO		Versión:01
			Código: PE-PO-16
			Página 12 de 12
Elaborado por: Líder Planeación	Revisado por: Comité de Calidad	Aprobado por: Gerencia	Vigencia desde: 2- 12-2022

7. REFERENCIAS



Aprobado mediante acta No. 03-2022 del 20 de diciembre del 2022 del Comité Institucional de Gestión y Desempeño