

POLÍTICA DE TALENTO HUMANO

	POLÍTICA DE TALENTO HUMANO	Fecha: 02/03/2026	
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN GERENCIAL	Código: ME-GGE-PO-005	
		Versión: 05	
		Página No. 2 de 24	

1. INTRODUCCIÓN

El Hospital Departamental San Antonio de Padua, como institución prestadora de servicios de salud de carácter público y de referencia en la región, reconoce que su principal activo es el talento humano. La calidad, oportunidad y calidez en la atención a los usuarios dependen, en gran medida, de la capacidad, compromiso y bienestar de las personas que conforman la organización. En este sentido, la gestión estratégica del recurso humano se convierte en un pilar fundamental para garantizar el cumplimiento de la misión institucional, la visión de futuro y los objetivos estratégicos definidos en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

Esta Política de Talento Humano se fundamenta en la normatividad vigente del sector salud y de la administración pública, así como en los lineamientos del MIPG, que orientan a las entidades hacia la excelencia en la gestión pública, la transparencia, la eficiencia y el enfoque en el ciudadano. La presente política busca promover un entorno laboral que potencie las competencias de los servidores públicos, fortalezca la cultura organizacional basada en principios éticos y valores institucionales, y garantice procesos meritocráticos en la vinculación, desarrollo, evaluación y permanencia del personal.

Asimismo, esta política se concibe como una herramienta de gestión que integra los elementos de planeación, desarrollo, bienestar, salud ocupacional, formación y evaluación del talento humano, asegurando que cada colaborador cuente con las capacidades necesarias para responder a los retos del sistema de salud y a las necesidades cambiantes de la población. Se promueve una visión integral del servidor público, donde su desarrollo personal y profesional se articule con el logro de metas institucionales, el mejoramiento continuo de los procesos y la generación de valor público.

El Hospital asume el compromiso de implementar prácticas de gestión del talento humano basadas en la equidad, la inclusión, el respeto por la diversidad y la garantía de derechos, en consonancia con los ejes transversales del MIPG, tales como el enfoque diferencial, la participación ciudadana y la innovación. De esta manera, se fortalece el clima laboral, se optimiza el desempeño institucional y se asegura que cada miembro de la organización sea un agente activo en la mejora del servicio y en la consolidación de una atención humanizada y segura para los usuarios.

— Salud Integral, Impacto Real —

La Política de Talento Humano del Hospital Departamental San Antonio de Padua no solo define los lineamientos para la administración eficiente de su personal, sino que establece las bases para la evaluación periódica y la mejora continua, en coherencia con los principios de gestión estratégica, transparencia y responsabilidad social. Con ello, se reafirma que el talento humano es el motor que impulsa la transformación y el fortalecimiento institucional, asegurando la sostenibilidad y la excelencia en la prestación de los servicios de salud.

2. JUSTIFICACIÓN

El Hospital Departamental San Antonio de Padua, como institución pública de salud de segundo nivel de complejidad y centro de referencia para la región, enfrenta el reto permanente de garantizar servicios oportunos, seguros, humanizados y de alta calidad. Para cumplir con este propósito, es indispensable contar con un talento humano competente, motivado y alineado con los valores institucionales, ya que son las personas quienes materializan la misión, implementan los procesos y generan el valor público esperado por la ciudadanía.

La presente Política de Talento Humano surge de la necesidad de establecer lineamientos claros y coherentes que orienten la planeación, administración, desarrollo, bienestar y evaluación del personal en todos los niveles de la organización. Esta política se fundamenta en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), que establece la gestión del talento humano como un área estratégica para el fortalecimiento institucional, promoviendo la articulación entre las competencias de los servidores, los objetivos organizacionales y las expectativas de los grupos de valor.

Asimismo, responde a las disposiciones normativas que regulan la administración del recurso humano en las entidades públicas, tales como la Constitución Política de Colombia, la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015, la Ley 1438 de 2011 y demás regulaciones aplicables al sector salud, garantizando procesos meritocráticos, transparentes y orientados al servicio. Igualmente, incorpora las políticas nacionales de bienestar, capacitación y salud en el trabajo, asegurando un abordaje integral que favorezca el desarrollo personal y profesional de los colaboradores, y que impacte positivamente en el clima laboral y la calidad de la atención.

La adopción de esta política permitirá fortalecer la planeación estratégica del talento humano, optimizar los procesos de selección, inducción, capacitación, evaluación del desempeño y reconocimiento, así como implementar acciones efectivas para la retención del personal con alto desempeño y el fomento de la cultura organizacional. Además, garantizará que el hospital disponga del recurso humano necesario para responder a los cambios del entorno, las demandas de los usuarios y los avances en ciencia y tecnología, siempre bajo principios de equidad, inclusión, respeto y transparencia.

La justificación de esta política radica en que el talento humano es el eje articulador del desempeño institucional. Su adecuada gestión no solo incide en la eficiencia y sostenibilidad del hospital, sino que también es determinante para el cumplimiento de los fines esenciales del Estado en materia de salud, asegurando que cada acción administrativa y asistencial esté orientada a generar confianza ciudadana y a garantizar el derecho fundamental a la salud.

3. OBJETIVOS

3.1 OBJETIVO GENERAL

Establecer los lineamientos y directrices para la gestión integral del talento humano del Hospital Departamental San Antonio de Padua, orientados a fortalecer las competencias, el bienestar y el compromiso de los servidores públicos, garantizando su alineación con la misión institucional, los principios del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y la normatividad vigente, con el fin de optimizar el desempeño organizacional y la calidad en la prestación de los servicios de salud.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ **Planear estratégicamente** la gestión del talento humano, asegurando la disponibilidad del personal idóneo y suficiente para atender las necesidades del hospital y las expectativas de los usuarios.
- ✓ **Desarrollar las competencias laborales** mediante programas de capacitación, actualización y formación continua, que fortalezcan el desempeño individual y colectivo, en concordancia con los objetivos institucionales.

— Salud Integral, Impacto Real —

- ✓ **Fomentar el bienestar laboral y la salud ocupacional**, promoviendo entornos de trabajo seguros, saludables e inclusivos que favorezcan la motivación y el sentido de pertenencia.
- ✓ **Consolidar una cultura organizacional** basada en los valores institucionales, la ética pública, la responsabilidad social y la orientación al ciudadano.
- ✓ **Fortalecer la comunicación interna y el trabajo en equipo**, garantizando la participación activa de los servidores en los procesos de mejora institucional y en la generación de valor público.
- ✓ **Monitorear y evaluar de forma permanente** la aplicación de la política, asegurando su pertinencia, eficacia y alineación con los ejes estratégicos del MIPG y las políticas públicas en materia de talento humano.

4. META

OBJETIVO	META/ESTRATEGIA	PRODUCTO	INDICADOR
Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad, con una cultura organizacional fundamentada en el mejoramiento continuo de los procesos	Realizar la actualización del manual de funciones y reglamento interno de trabajo	Documentos actualizados, socializados y evaluados	Nuevo Manual de Funciones y Reglamento Interno
	Aumento cada año en la calificación de MIPG mediante el fortalecimiento de la Política Estratégica de Talento Humano y la Política de Integridad	Diligenciamiento del Autodiagnóstico Gestión Estratégica de Talento Humano Recomendaciones priorizadas en el plan de acción integrado MIPG Actualización del Código de Integridad, Código de conducta y buen gobierno Seguimiento al plan de gestión de la integridad	Incremento en el puntaje para la política de Talento Humano 5 puntos cada vigencia Incremento en el puntaje para la política de Integridad 5 puntos cada vigencia
	Fortalecer el Plan Anual Estratégico de Talento Humano	Cumplimiento cronograma de capacitaciones institucionales Actualización del manual de inducción y reinducción Aplicación encuesta clima organizacional institucional	

Así mismo, las metas y ejecución de la Política de Talento Humano estarán ligadas a la ejecución y seguimiento del Plan de Mejora Integrado MIPG proyectado para la política en cada vigencia, de acuerdo con la detección de hallazgos FURAG y a las recomendaciones que emita el Departamento Administrativo de la Función Pública para la entidad.

5. ALCANCE

La presente Política de Talento Humano aplica a todos los servidores públicos, trabajadores oficiales, contratistas de prestación de servicios y demás colaboradores que desarrollen actividades administrativas, asistenciales y de apoyo en el Hospital Departamental San Antonio de Padua, independientemente de su forma de vinculación, nivel jerárquico o área de desempeño.

Comprende la planificación, gestión, desarrollo, evaluación, bienestar y retiro del talento humano, incluyendo los procesos de selección, inducción, capacitación, evaluación del desempeño, incentivos, salud ocupacional, seguridad y salud en el trabajo, así como todas las acciones orientadas a fortalecer la cultura organizacional y el clima laboral.

Este alcance abarca tanto las dependencias administrativas como los servicios asistenciales y de apoyo, garantizando que las directrices definidas en la política se integren de forma transversal a la gestión institucional y se articulen con los planes, programas y proyectos establecidos en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y la normatividad vigente del sector salud y de la función pública.

6. VALORES Y PRINCIPIOS ORIENTADORES

Valores Institucionales

✓ Ética y transparencia

- Actuar con rectitud, honestidad y responsabilidad en todas las decisiones y actuaciones, garantizando la confianza de los ciudadanos y el cumplimiento de la normatividad.

✓ Respeto y dignidad

- Reconocer el valor intrínseco de cada persona, promoviendo un trato amable, inclusivo y libre de cualquier forma de discriminación o acoso.

✓ **Compromiso y responsabilidad**

- Cumplir con las funciones y obligaciones de manera oportuna, eficiente y orientada a los resultados institucionales y al servicio de la comunidad.

✓ **Trabajo en equipo**

- Fomentar la cooperación, la comunicación efectiva y la sinergia entre las diferentes áreas y roles para alcanzar metas comunes.

✓ **Calidad y humanización**

- Brindar servicios con altos estándares de calidad técnica y científica, priorizando el trato digno, empático y centrado en el usuario.

✓ **Innovación y mejora continua**

- Promover la creatividad, el aprendizaje organizacional y la adaptación al cambio para optimizar los procesos y resultados.

Principios Orientadores

✓ **Meritocracia**

- Garantizar que el ingreso, permanencia y promoción en el hospital se fundamenten en el mérito, las competencias y el desempeño, en cumplimiento de la normatividad vigente.

✓ **Equidad e inclusión**

- Asegurar la igualdad de oportunidades para todos los colaboradores, respetando la diversidad de género, cultural, étnica y generacional.

✓ **Enfoque en el valor público**

- Orientar todas las acciones del talento humano hacia la generación de beneficios reales y sostenibles para la ciudadanía y la comunidad usuaria.

✓ **Bienestar y salud laboral**

— Salud Integral, Impacto Real —

- Priorizar la seguridad, salud física y mental de los trabajadores, mediante ambientes laborales seguros, saludables y motivadores.

✓ **Desarrollo integral del talento humano**

- Impulsar la capacitación, formación y actualización permanente para fortalecer las competencias técnicas, administrativas y socioemocionales.

✓ **Participación y corresponsabilidad**

- Involucrar a los colaboradores en la toma de decisiones relacionadas con su gestión y desempeño, fomentando la corresponsabilidad en el logro de los objetivos institucionales.

✓ **Gestión basada en evidencia**

- Sustentar la planeación, seguimiento y toma de decisiones en datos e indicadores confiables, alineados con los sistemas de información institucionales y el MIPG.

7. DEFINICIONES

La gestión del talento humano es un componente esencial de la administración pública moderna y del desempeño institucional. En el contexto del Hospital Departamental San Antonio de Padua, se entiende como el conjunto de políticas, prácticas, procesos y herramientas orientadas a planificar, atraer, desarrollar, motivar, retener y evaluar al personal, con el propósito de garantizar que sus competencias, valores y compromiso se encuentren alineados con la misión, visión y objetivos estratégicos de la institución.

Dentro del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), la Gestión Estratégica del Talento Humano constituye una de sus dimensiones fundamentales, enfocada en potenciar las capacidades de los servidores públicos y en crear las condiciones necesarias para un alto desempeño, con criterios de transparencia, eficiencia y generación de valor público.

Este marco conceptual parte de varios principios:

- **Talento Humano como eje estratégico:** Las personas son el motor que impulsa la prestación de servicios de salud con calidad, oportunidad y calidez, constituyendo el principal activo institucional.
- **Enfoque integral de la gestión:** La administración del recurso humano abarca desde la planeación de necesidades hasta el retiro, integrando aspectos de bienestar, salud ocupacional, formación y desarrollo de competencias.
- **Cultura organizacional:** Conjunto de valores, creencias, actitudes y comportamientos compartidos que guían el trabajo de los servidores, fomentando la ética pública, la orientación al usuario y el trabajo colaborativo.
- **Desarrollo de competencias:** Proceso continuo de fortalecimiento de conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para cumplir con las responsabilidades y responder a los cambios del entorno.
- **Bienestar laboral:** Condiciones que promueven la salud física, mental y social de los colaboradores, favoreciendo su motivación y sentido de pertenencia.

8. RESPONSABLES

RESPONSABLES

La implementación, seguimiento y mejora de la Política de Talento Humano del Hospital Departamental San Antonio de Padua es una responsabilidad compartida entre las diferentes instancias de dirección, coordinación y ejecución de la entidad, de acuerdo con las siguientes funciones:

Gerencia del Hospital

- Liderar la adopción y cumplimiento de la política.
- Garantizar la asignación de los recursos humanos, técnicos y financieros necesarios para su implementación.
- Aprobar los planes, programas y proyectos derivados de la política.

Subgerencia Administrativa y Financiera

- Coordinar la planeación y ejecución de las acciones de gestión del talento humano.
- Velar por la correcta aplicación de las normas laborales y del sector salud.
- Supervisar el uso eficiente de los recursos asociados a la gestión del
- personal.

Jefatura de Talento Humano

- Operativizar los procesos de planeación, vinculación, capacitación, bienestar, salud ocupacional y evaluación del desempeño.
- Garantizar la actualización de los perfiles de cargo y la base de datos del personal.
- Monitorear indicadores de gestión del talento humano y reportarlos al Sistema Integrado de Gestión y al MIPG.

Coordinadores de Área y Jefes de Servicio

- Implementar la política en sus respectivas áreas, asegurando la aplicación de los lineamientos establecidos.
- Identificar necesidades de capacitación, bienestar y fortalecimiento de competencias.
- Realizar seguimiento al desempeño del personal y proponer acciones de mejora.

Comité de Convivencia Laboral

- Prevenir, atender y hacer seguimiento a los casos de acoso laboral o conflictos interpersonales, en concordancia con la Ley 1010 de 2006 y las políticas internas.

Servidores Públicos y Colaboradores

- Cumplir con las funciones asignadas de manera ética, responsable y comprometida.
- Participar activamente en los programas de capacitación, bienestar y mejora continua.
- Contribuir al fortalecimiento de la cultura organizacional y a la generación de valor público.

9. ESTRATEGIAS

Planificación del Talento Humano

- Realizar el diagnóstico periódico de la planta de personal, identificando brechas de competencias y necesidades futuras.
- Alinear la gestión del talento humano con el Plan Estratégico Institucional y los requerimientos normativos del sector salud.

Atracción y Vinculación de Personal

- Implementar procesos de selección transparentes, basados en mérito, competencias y perfiles definidos.
- Garantizar la vinculación de personal con formación, experiencia y habilidades acordes a las funciones del cargo.

Desarrollo y Capacitación Continua

- Diseñar e implementar planes de capacitación anuales que fortalezcan competencias técnicas, administrativas y blandas.
- Fomentar la actualización permanente en normatividad, protocolos de atención y avances científicos del sector salud.

Bienestar Laboral y Clima Organizacional

- Desarrollar programas que promuevan la salud física, mental y emocional de los colaboradores.
- Implementar estrategias para fortalecer el sentido de pertenencia y la motivación del equipo de trabajo.

Evaluación del Desempeño y Reconocimiento

- Aplicar evaluaciones de desempeño objetivas, periódicas y orientadas a la mejora continua.
- Establecer mecanismos de reconocimiento y estímulos que valoren el compromiso y la excelencia laboral.

Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)

- Cumplir con el Sistema de Gestión de SST, garantizando ambientes laborales seguros y saludables.
- Promover la prevención de riesgos laborales mediante capacitaciones y planes de acción oportunos.

Fortalecimiento de la Comunicación Interna

- Implementar canales de comunicación efectivos que faciliten la información institucional, la retroalimentación y la participación del personal.
- Garantizar la socialización oportuna de políticas, cambios y logros institucionales.

Cumplimiento Normativo y Ético

- Asegurar que todas las acciones de talento humano se desarrollen en cumplimiento de la legislación laboral, normas del sector salud y código de integridad institucional.
- Fomentar la cultura organizacional basada en principios de transparencia, responsabilidad y servicio al ciudadano.

10. RIESGOS

Nº	Riesgo identificado	Causas probables	Consecuencias	Medidas de prevención/mitigación	Responsable
1	Alta rotación de personal asistencial y administrativo	Clima laboral inadecuado, falta de incentivos, sobrecarga laboral	Pérdida de conocimiento institucional, afectación en continuidad del servicio	Implementar programas de bienestar, ajustar cargas laborales, fortalecer plan de incentivos	Líder de Talento Humano / Gerencia

2	Déficit de competencias técnicas en algunos perfiles	Falta de capacitación continua, procesos de selección no alineados a perfil	Disminución de calidad en la atención, errores en procedimientos	Plan anual de capacitación, revisión periódica de perfiles, evaluación por competencias	Talento Humano / Jefes de Área
3	Ausentismo laboral frecuente	Enfermedad, desmotivación, problemas personales	Sobrecarga en otros colaboradores, retrasos en procesos	Programas de salud ocupacional, seguimiento a ausentismo, acciones de motivación	Coordinador de SST / Talento Humano
4	Incumplimiento de normas laborales y de SST	Desconocimiento normativo, falta de seguimiento	Sanciones legales, accidentes laborales	Socialización de normatividad, auditorías internas, capacitaciones periódicas	Talento Humano / SST
5	Desactualización en manuales de funciones y perfiles de cargo	Cambios en procesos sin actualización documental	Inconsistencias en responsabilidades y evaluaciones de desempeño	Revisión anual de manuales, aprobación por comité de Talento Humano	Talento Humano
6	Conflictos interpersonales en el ambiente laboral	Falta de comunicación asertiva, ausencia de protocolos de resolución	Deterioro del clima laboral, impacto en la atención al usuario	Implementar protocolo de convivencia laboral, mediación y conciliación	Comité de Convivencia Laboral
7	Desmotivación del personal por falta de reconocimiento	Escasa retroalimentación positiva, ausencia de planes de carrera	Reducción de productividad y compromiso	Programas de reconocimiento, evaluaciones con retroalimentación constructiva	Directivos / Talento Humano

11. SITUACIÓN DESEADA

El Hospital Departamental San Antonio de Padua contará con un talento humano altamente competente, motivado y comprometido con la misión institucional y los principios de la función pública, conformado por servidores públicos seleccionados bajo criterios meritocráticos, capacitados permanentemente y respaldados por políticas de bienestar y salud en el trabajo que garanticen su desarrollo integral.

La cultura organizacional estará fortalecida sobre la base de valores éticos, transparencia, orientación al usuario y trabajo en equipo, lo que permitirá un ambiente laboral armónico, inclusivo y participativo, que fomente la innovación y la mejora continua de los procesos asistenciales y administrativos.

La gestión del talento humano será proactiva, planificada y basada en evidencia, con sistemas de información confiables que faciliten la toma de decisiones y el seguimiento a los indicadores de desempeño, en coherencia con los ejes y dimensiones del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

En esta situación ideal, el hospital será reconocido por su capacidad para atraer, desarrollar y retener a los mejores profesionales, garantizando que cada colaborador contribuya de manera significativa a la prestación de servicios de salud seguros, humanizados, oportunos y de calidad, generando confianza ciudadana y consolidando el liderazgo institucional en la región.

12. MARCO LEGAL

La Política de Talento Humano se fundamenta en el siguiente marco normativo, el cual regula la gestión del recurso humano en las entidades públicas y en el sector salud:

Constitución Política de Colombia (1991)

- Establece los principios fundamentales de la función administrativa (art. 209) y el derecho fundamental a la salud (art. 49), así como la obligación del Estado de garantizar el acceso y la calidad en la prestación de los servicios.

Ley 909 de 2004 – Normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública

- Define el sistema de gestión del empleo público, el mérito como principio rector para el ingreso y permanencia en el servicio, y las reglas de administración de personal en las entidades estatales.

Ley 1438 de 2011 – Reforma del Sistema General de Seguridad Social en Salud

- Introduce disposiciones para fortalecer el talento humano en salud, mejorar su formación y garantizar condiciones laborales adecuadas, priorizando la calidad de la atención.

Decreto 1083 de 2015 – Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública

- Compila las normas sobre empleo público, carrera administrativa, evaluación del desempeño, capacitación y bienestar laboral para las entidades públicas.

Decreto 780 de 2016 – Decreto Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social

- Incluye disposiciones sobre habilitación de servicios, talento humano en salud, requisitos de formación y ejercicio profesional, así como medidas para garantizar la calidad y seguridad en la atención.

Resolución 3100 de 2019 – Condiciones de habilitación de servicios de salud

- Establece los estándares y criterios para habilitar y prestar servicios de salud, incluyendo los requisitos del talento humano en cuanto a competencias, formación y número mínimo de profesionales.

Ley 1751 de 2015 – Ley Estatutaria en Salud

- Regula el derecho fundamental a la salud y la obligación del Estado de garantizarlo mediante talento humano competente, ético y suficiente, así como mediante la prestación oportuna y de calidad.

Ley 1581 de 2012 – Protección de datos personales

- Regula el tratamiento de datos personales, incluyendo la información de carácter laboral y de historia profesional del talento humano, garantizando la confidencialidad y seguridad de la información.

Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG (Decreto 1499 de 2017)

- Marco de referencia para la gestión pública en Colombia, que incluye la Gestión Estratégica del Talento Humano como una de sus dimensiones, promoviendo el desarrollo de competencias, el bienestar laboral y la evaluación del desempeño.

Ley 1010 de 2006 – Prevención, corrección y sanción del acoso laboral

— Salud Integral, Impacto Real —

	POLÍTICA DE TALENTO HUMANO	Fecha: 02/03/2026	
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN GERENCIAL	Código: ME-GGE-PO-005	
		Versión: 05	
		Página No. 16 de 24	

- Define las conductas que constituyen acoso laboral y establece medidas para su prevención y sanción, garantizando un ambiente de trabajo sano y respetuoso.

13. MARCO SITUACIONAL

El Hospital Departamental San Antonio de Padua es una institución pública de segundo nivel de complejidad, de referencia para varios municipios de la región, que presta servicios de salud integrales con un enfoque humanizado, seguro y oportuno. Su papel como centro asistencial estratégico lo ubica en un entorno caracterizado por altas demandas de atención, limitaciones presupuestales, cambios normativos permanentes y una creciente expectativa ciudadana sobre la calidad de los servicios.

En el plano interno, el hospital cuenta con un talento humano conformado por profesionales de la salud, personal administrativo y de apoyo, con diversas modalidades de vinculación (planta, contratistas de prestación de servicios y agremiados). Si bien existe un grupo significativo de colaboradores con experiencia y compromiso institucional, también se evidencian desafíos relacionados con la actualización de competencias, la retención del personal calificado, la homogeneidad en la aplicación de procesos de gestión humana y la necesidad de fortalecer el bienestar y el clima laboral.

Adicionalmente, el relevo generacional, la rotación de personal en algunas áreas críticas y la presión asistencial derivada de la demanda creciente exigen un planeamiento más estratégico de los recursos humanos, articulado con las metas institucionales y las necesidades reales del servicio. En este contexto, la Gestión Estratégica del Talento Humano, como dimensión del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), cobra especial relevancia para garantizar la disponibilidad, idoneidad y motivación del personal, alineando su desarrollo con los objetivos de calidad, eficiencia y generación de valor público.

El análisis situacional evidencia la necesidad de contar con una política clara y formal que oriente la planeación, vinculación, desarrollo, bienestar, evaluación y permanencia del talento humano, asegurando que cada colaborador disponga de las herramientas, competencias y condiciones necesarias para contribuir de manera efectiva al cumplimiento de la misión institucional. Esto implica no solo

— Salud Integral, Impacto Real —

	POLÍTICA DE TALENTO HUMANO	Fecha: 02/03/2026	
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN GERENCIAL	Código: ME-GGE-PO-005	
		Versión: 05	
		Página No. 17 de 24	

atender las necesidades actuales, sino también anticipar las tendencias del sector salud, los cambios tecnológicos y las expectativas de los usuarios.

En este marco, la Política de Talento Humano se presenta como un instrumento estratégico y transversal que permitirá fortalecer la capacidad institucional, optimizar la gestión del recurso humano y consolidar una cultura organizacional basada en valores, ética, innovación y orientación al ciudadano

14. PROPÓSITO

La Política de Talento Humano del Hospital Departamental San Antonio de Padua tiene como propósito establecer un marco de acción claro, integral y coherente que oriente la gestión del recurso humano hacia el fortalecimiento de sus competencias, bienestar y compromiso institucional, asegurando su alineación con la misión, visión y objetivos estratégicos de la entidad.

Este propósito se fundamenta en la convicción de que el talento humano es el principal activo institucional y que su adecuada planeación, selección, desarrollo y retención son factores determinantes para garantizar la calidad, oportunidad, humanización y seguridad en la prestación de los servicios de salud.

Asimismo, la política busca consolidar una cultura organizacional ética, participativa e innovadora, enmarcada en los principios del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), que promueva la transparencia, el mérito, la inclusión, la igualdad de oportunidades y la generación de valor público, contribuyendo así al fortalecimiento del hospital y al bienestar de la comunidad que atiende.

15. EVALUACION

Para garantizar la correcta implementación, cumplimiento y mejora continua de la Política de Talento Humano, se adoptan los siguientes mecanismos:

1. Seguimiento

Periodicidad:

- Seguimiento **Bimensual** a través de reuniones del Comité Institucional de Gestión y Desempeño

Herramientas:

- Matriz de seguimiento al Plan de Mejora Integrado MIPG
- Plan de Mejora Integrado MIPG – Política de Talento Humano
- Registro de novedades del personal (contrataciones, retiros, capacitaciones).

Responsables:

- Jefe de Talento Humano.
- Líder de MIPG
- Oficina de Planeación.

2. Análisis

Revisión de indicadores clave:

- Rotación de personal.
- Cumplimiento del plan anual de capacitación.
- Nivel de satisfacción laboral.
- Cumplimiento de evaluaciones de desempeño.

Evaluación de brechas:

- Comparación de resultados frente a las metas establecidas.
- Identificación de debilidades y oportunidades de mejora.

Metodología:

- Análisis comparativo (año anterior vs. actual).
- Encuestas de percepción y clima laboral.

3. Evaluación

Evaluación anual de la Política de Talento Humano para medir su efectividad y pertinencia.

Criterios de evaluación:

- Grado de cumplimiento de objetivos estratégicos del talento humano.
- Impacto en la calidad del servicio y la satisfacción del usuario interno.
- Contribución al fortalecimiento institucional.

	POLÍTICA DE TALENTO HUMANO	Fecha: 02/03/2026	
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN GERENCIAL	Código: ME-GGE-PO-005 Versión: 05 Página No. 19 de 24	

Productos de la evaluación:

- Informe anual consolidado con resultados y recomendaciones.
- Plan de mejora con acciones correctivas, preventivas y de fortalecimiento.

16. INDICADORES

Meta: Realizar la actualización del manual de funciones y reglamento interno de trabajo

- **Indicador:** Porcentaje de avance en la actualización del manual de funciones y reglamento interno.
- **Fórmula:**

(Numero de documentos actualizados / Total de documentos a actualizar) × 100

- **Unidad:** %
- **Meta:** 100% al cierre del año.
- **Fuente de verificación:** Copias actualizadas y actas de aprobación del manual de funciones y del reglamento interno.

Meta: Aumento cada año en la calificación de MIPG mediante el fortalecimiento de la Política Estratégica de Talento Humano y la Política de Integridad

- **Indicador:** Variación porcentual anual de la calificación del componente de Talento Humano en MIPG.
- **Fórmula:** $(\text{Calificación año actual} - \text{Calificación año anterior}) / \text{Calificación año anterior} \times 100$

Unidad: % de aumento

- **Meta:** Incremento mínimo del 5% anual.
- **Fuente de verificación:** Resultados de la autoevaluación y calificación MIPG publicados en el FURAG.

— Salud Integral, Impacto Real —

	POLÍTICA DE TALENTO HUMANO	Fecha: 02/03/2026	
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN GERENCIAL	Código: ME-GGE-PO-005 Versión: 05	
		Página No. 20 de 24	

Meta: Fortalecer el Plan Anual Estratégico de Talento Humano

- **Indicador:** Porcentaje de acciones ejecutadas del Plan Anual Estratégico de Talento Humano.
- **Fórmula:** $(\text{Número de acciones ejecutadas} / \text{Total de acciones programadas}) \times 100$
- **Unidad:** %
- **Meta:** $\geq 90\%$ de ejecución anual.
- **Fuente de verificación:** Informe de seguimiento y cumplimiento del Plan Anual Estratégico de Talento Humano.

17. INSTRUMENTOS APLICABLES AL DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO EN LA INSTITUCIÓN

INGRESO

La institución implementa procesos de selección transparentes y meritocráticos, basados en convocatorias públicas y en la evaluación objetiva de competencias, experiencia y formación. Esto garantiza que los nuevos colaboradores cuenten con el perfil idóneo para cumplir con las funciones asignadas.

Beneficio: asegura la vinculación de personal calificado, fortaleciendo la calidad y eficiencia del servicio público.

INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

Se desarrolla un programa institucional de inducción para los nuevos servidores, en el que se presentan la misión, visión, valores, normatividad, funciones y procesos internos. La reinducción se aplica periódicamente o cuando hay cambios normativos o estructurales.

Beneficio: facilita la adaptación al entorno laboral, promueve el sentido de pertenencia y actualiza al personal sobre las directrices institucionales.

FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

La institución diseña e implementa planes de capacitación anuales basados en el Plan Institucional de Capacitación (PIC), priorizando necesidades detectadas a

	POLÍTICA DE TALENTO HUMANO		Fecha: 02/03/2026	
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN GERENCIAL		Código: ME-GGE-PO-005	
			Versión: 05	
			Página No. 21 de 24	

través de evaluaciones de desempeño y diagnósticos de competencias. Incluye formación técnica, administrativa y en habilidades blandas.

Beneficio: eleva el desempeño laboral, mejora la productividad y favorece la innovación en los procesos.

PROMOCIÓN Y RETENCIÓN

Se establecen mecanismos de reconocimiento y oportunidades de ascenso, considerando el mérito, la evaluación de desempeño y la disponibilidad de vacantes. Además, se desarrollan estrategias para mantener el talento clave, como incentivos y buen clima laboral.

Beneficio: aumenta la motivación y disminuye la rotación del personal, asegurando la continuidad del conocimiento institucional.

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SST)

Se implementa el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, cumpliendo la normatividad vigente. Incluye actividades de prevención de riesgos laborales, vigilancia epidemiológica, ergonomía, pausas activas y promoción de estilos de vida saludables.

Beneficio: protege la integridad física y mental de los colaboradores, reduciendo ausentismo y mejorando la calidad de vida laboral.

COMPENSACIÓN Y ESCALA SALARIAL

La remuneración se determina según la normativa legal y la escala salarial vigente, asegurando equidad interna y competitividad externa. Incluye salario básico, primas, bonificaciones y beneficios establecidos por ley.

Beneficio: garantiza justicia salarial y mejora la satisfacción del personal.

RETIRO

La desvinculación por finalización de contrato, renuncia o causales legales se gestiona bajo criterios de respeto, transparencia y cumplimiento normativo, incluyendo el pago oportuno de prestaciones y entrega de certificaciones laborales.

Beneficio: fortalece la imagen institucional y previene conflictos laborales.

DESVINCULACIÓN ASISTIDA

Para casos de retiro no voluntario, la institución brinda acompañamiento psicológico, orientación laboral y asesoría en trámites de seguridad social.

Beneficio: minimiza el impacto emocional y facilita la reinserción laboral de los exservidores.

PROGRAMA DE PREPENSIONADOS

Se implementan acciones para preparar a los servidores próximos a pensionarse, incluyendo orientación financiera, asesoría sobre derechos pensionales y actividades de adaptación a la vida post-laboral.

Beneficio: favorece una transición ordenada y digna, y permite la transferencia del conocimiento a otros colaboradores antes del retiro.

18. BENEFICIOS

1. Realizar la actualización del manual de funciones y reglamento interno de trabajo

- Claridad en los roles y responsabilidades de cada cargo.
- Disminución de conflictos y duplicidad de funciones.
- Cumplimiento normativo y alineación con la realidad organizacional.
- Mayor eficiencia en la evaluación del desempeño.

2. Aumento cada año en la calificación de MIPG mediante el fortalecimiento de la Política Estratégica de Talento Humano y la Política de Integridad

- Mejora continua en los procesos institucionales.
- Incremento de la transparencia y confianza interna y externa.
- Fortalecimiento de la cultura organizacional basada en valores.
- Reconocimiento institucional a nivel departamental y nacional.

	POLÍTICA DE TALENTO HUMANO	Fecha: 02/03/2026	
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN GERENCIAL	Código: ME-GGE-PO-005 Versión: 05 Página No. 23 de 24	

3. Fortalecer el Plan Anual Estratégico de Talento Humano

- Mejor planificación de las acciones de capacitación, bienestar y desarrollo.
- Optimización de recursos humanos y financieros.
- Retención del talento y reducción de rotación de personal.
- Mayor motivación y compromiso del personal.

19. COMITÉS.

Comité Institucional de Gestión y Desempeño (CIGD)

Este comité es responsable de coordinar y hacer seguimiento a la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) en la entidad.

En la **Política de Talento Humano** de la ESE Hospital Departamental San Antonio de Padua, el **Comité de Gestión y Desempeño** juega un papel clave para el seguimiento, control y mejora continua de los procesos asociados al talento humano

20. BIBLIOGRAFIA

- <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/TH/politica-nacional-talento-humano-salud.pdf>
- <https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/gestion-estrategica-del-talento-humano>
- <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gerentes/Modulo2/pdf/Presentacion%20GETH.pdf>
- https://www.funcionpublica.gov.co/eva/admon/files/empresas/ZW1wcmVzYV83Ng==/archivos/1491407190_f1a30eb394812bab23140fb040b4caa6.pdf

	POLÍTICA DE TALENTO HUMANO	Fecha: 02/03/2026	
	EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN ANTONIO DE PADUA LA PLATA HUILA PROCESO: GESTIÓN GERENCIAL	Código: ME-GGE-PO-005 Versión: 05 Página No. 24 de 24	

- https://www1.funcionpublica.gov.co/documents/34645357/34703234/Politica_gestion_talento_humano.pdf/c1b6e742-4d61-4a30-b772-f137010a36e4?version=1.1&t=1542750459895

21. CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA	COMENTARIO
01	01/07/2019	Implementación de la política en la E.S.E Res. 135 de 14 Mayo 2019
02	27/01/2021	Actualización segunda Versión
03	03/06/2021	Actualización tercera Res. 203 Agosto 10 2021
04	14/08/2025	Actualización cuarta Versión, alienado Plataforma Estrategica y Plan Desarrollo Institucional 2024 2028 y lineamientos del instructivo elaboración de documentos institucionales
05	02/03/2026	Actualización bajo el nuevo mapa de proceso institucional, se incluye logo de MIPG

22. APROBACIÓN

Elaborador por: Nombre: NELSON FELIPE TIERRADENTRO Q Cargo: Profesional Planeación Agremiado Firma:	Fecha: 27/01/2021
Actualizado por: Nombre: LORENA MERCEDES AROCA TAMAYO Cargo: Profesional de Apoyo MIPG Firma:	Fecha: 01/08/2025
Revisado por: Nombre: RAFAEL LUNA JOYAS Cargo: Técnico Operativo FJTH Firma:	Fecha: 08/08/2025
Aprobado por: Nombre: JOSÉ ANTONIO MUÑOZ PAZ Cargo: Gerente Firma:	Fecha: 02/03/2026