

	<b>POLÍTICA DE TALENTO HUMANO</b>	FECHA ELABORACIÓN: 12-12-2019
	CODIGO: GTH-PO-001	FECHA ACTUALIZACIÓN: 29-04-2022
	VERSION: 3	PAGINA: 1 - 2
		REVISO Y APROBÓ: Comité CIGD No. 4

## POLÍTICA DE TALENTO HUMANO

El Gerente de la Empresa Social del Estado Instituto de Salud de Bucaramanga con su talento humano calificado, motivado y transparentes se comprometen a identificar las necesidades de talento humano, realizando planeación para el fortalecimiento de las competencias laborales, personales y profesionales, verificando las credenciales y antecedentes del personal fomentando la educación, capacitación, formación, re entrenamiento, aprendizaje organizacional, medido a través de la evaluación de desempeño según las responsabilidades establecidas, comprometiéndonos con la comunicación asertiva al cliente interno; contribuyendo así a la transformación cultural, al mejoramiento de la calidad de vida, el clima organizacional y la satisfacción del cliente interno con altos índices de productividad y cumplimiento de resultados.

### OBJETIVO

Gestionar adecuadamente nuestro talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la ESE ISABU, las normas que nos 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 nuestro talento humano.

### OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Dar cumplimiento a las normas y estatutos generales de administración del talento humano.
- Identificar las necesidades institucionales para realizar la planeación del talento humano.
- Contribuir con el fortalecimiento de las competencias laborales.
- Verificar las credenciales y antecedentes de los colaboradores.
- Promover la educación, capacitación, entrenamiento y aprendizaje organizacional.
- Ejecutar la evaluación de desempeño teniendo en cuenta las responsabilidades establecidas a los colaboradores y la CNSC.
- Impulsar la comunicación asertiva al cliente interno.
- Incentivar a la transformación cultural.

### ESTRATEGÍAS DE LA POLÍTICA DE TALENTO HUMANO

Para cumplir con el propósito de implementar de la Política de Talento Humano eficaz y efectiva, se ha planteado desde el MIPG que la entidad desarrolle las cinco etapas siguiendo el enfoque de mejoramiento continuo del talento humano (Planear, Hacer, Verificar, Actuar – PHVA), para luego profundizar en el ciclo de vida del servidor público en la Entidad.

No.	Estrategia	Descripción de la Estrategia
1	<b>Etapas 1:</b> Disponer de información	Consiste en recolectar información de manera oportuna y permanente sobre la entidad y su talento humano. Esta información incluye: el marco normativo y direccionamiento estratégico de la ESE ISABU, las Características de los servidores (edades, género, antigüedad, niveles educativos) y las características de los empleos (requisitos, funciones, naturalezas jurídicas).
2	<b>Etapas 2:</b> Diagnosticar la GETH	Desarrollar acciones orientadas a fortalecer el liderazgo y el talento humano, a través de la metodología Matriz de GETH, que contiene un inventario de variables para dar cumplimiento a los lineamientos de la política. Con base en ellos, el ESE ISABU identifica fortalezas y aspectos a mejorar. Cuando se diligencie la Matriz se obtendrá una calificación que le permitirá ubicarse en alguno de los siguientes tres niveles de madurez: operativo, transformación y consolidación.
3	<b>Etapas 3:</b> Diseñar acciones para la GETH.	Una vez identificado el nivel de madurez en el que se ubica la ESE ISABU. Entonces se diseñan las acciones que le permitirán avanzar. Para ello, Función Pública ofrece un formato asociado a la Matriz, denominado <b>plan de acción</b> , en el

No.	Estrategia	Descripción de la Estrategia
		que se describen una serie de pasos para que las entidades, con base en los resultados del diagnóstico, establezcan los aspectos a priorizar para avanzar al siguiente nivel de madurez.
4	<b>Etapa 4:</b> Implementar acciones para la GETH.	<p>Esta etapa consiste en la implementación de las acciones previamente diseñadas para fortalecer la gestión estratégica del Talento Humano, de acuerdo con los aspectos débiles detectados en el diagnóstico. Todas estas acciones están enmarcadas en el ciclo de vida del servidor: ingreso, desarrollo y retiro. Es pertinente señalar que el Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP- como líder de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG, estableció cinco (5) Rutas de Creación de Valor, definidas como caminos que conducen a la creación de valor público a través del fortalecimiento del talento humano:</p> <p><b>Ruta de la Felicidad:</b> la felicidad nos hace productivos. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: seguridad y salud en el trabajo, clima organizacional, bienestar, promoción y prevención de la salud, Programa "Entorno laboral saludable", teletrabajo, ambiente físico, incentivos, Programa "Servimos", horarios flexibles, inducción y reinducción, mejoramiento individual.</p> <p><b>Ruta del Crecimiento:</b> liderando talento. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: capacitación, gerencia pública, desarrollo de competencias gerenciales, trabajo en equipo, integridad, clima laboral, inducción y reinducción, valores, cultura organizacional, estilo de dirección, comunicación e integración.</p> <p><b>Ruta del Servicio:</b> al servicio de los ciudadanos. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: capacitación, bienestar, incentivos, inducción y reinducción, cultura organizacional, evaluación de desempeño, cambio cultural, e integridad.</p> <p><b>Ruta de la Calidad:</b> la cultura de hacer las cosas bien. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: evaluación de desempeño, acuerdos de gestión, cultura organizacional, integridad, análisis de razones de retiro, evaluación de competencias, valores, gestión de conflictos.</p> <p><b>Ruta del análisis de datos:</b> conociendo el talento. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: planta de personal, caracterización del talento humano, plan de vacantes, ley de cuotas, identificación de necesidades, SIGEP.</p>
5	<b>Etapa 5:</b> Evaluar la GETH.	Consiste hacer seguimiento a las acciones implementadas y determinar la eficacia de estas. La gestión se evalúa, principalmente, a través del instrumento de política diseñado para la verificación y medición de la evolución de MIPG: el FURAG.

## INDICADORES DE LA POLÍTICA DE TALENTO HUMANO

No.	Nombre del Indicador	Fórmula	Seguimiento
1	Cumplimiento del Plan Institucional de Capacitaciones	$\frac{\text{Número de actividades del PIC ejecutada}}{\text{Número de actividades del PIC programadas}} \times 100$	Trimestral
2	Cobertura de Inducción	$\frac{\text{Número de participantes en las actividades de inducción en el periodo}}{\text{Número total de trabajadores, estudiantes que ingresan a la institución en el periodo}} \times 100$	Semestral
3	Cumplimiento del Plan de Bienestar Laboral	$\frac{\text{Número de actividades del PBL ejecutadas}}{\text{Número de actividades del PBL programadas}} \times 100$	Trimestral
4	Frecuencia de accidentalidad	$\frac{\text{N}^\circ \text{ accidentes de trabajo ocurridos en el periodo}}{\text{N}^\circ \text{ trabajadores en el periodo}} \times 100$	Trimestral