

	POLÍTICA DE TALENTO HUMANO	FECHA ELABORACIÓN: 12-12-2019
		FECHA ACTUALIZACIÓN: 30-10-2025
	CÓDIGO: GTH- PO -001	PÁGINA: 1-1
	VERSIÓN: 4	REVISÓ Y APROBÓ: Comité CIGD Acta No.11-2025

POLÍTICA DE TALENTO HUMANO

La E.S.E. ISABU reconoce que el talento humano es el eje central para la creación de valor público, el cumplimiento de la misión institucional y la prestación de servicios de salud con calidad, calidez y seguridad. Por ello, la Entidad se compromete a gestionar integralmente a sus servidores públicos en cada etapa de su ciclo de vida (ingreso, desarrollo y retiro), garantizando procesos transparentes, el fortalecimiento de competencias laborales, el bienestar integral y el respeto de los derechos laborales, en cumplimiento de la ley de cuotas y la normativa aplicable para la equidad de género, la diversidad y la inclusión, en concordancia con los lineamientos de la Función Pública y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

La gestión del talento humano se desarrollará bajo los principios de integridad, equidad, inclusión, diálogo social y concertación, fomentando la participación activa de los servidores, el reconocimiento de la diversidad y la consolidación de un ambiente laboral sano y productivo con enfoque diferencial y de género.

Asimismo, la E.S.E. ISABU promoverá el aprendizaje organizacional, la capacitación continua, la innovación y el liderazgo institucional, como herramientas que potencian el desempeño y contribuyen a la transformación cultural de la organización, al fortalecimiento del clima laboral y a la satisfacción del cliente interno.

OBJETIVOS DE LA POLÍTICA

Gestionar estratégicamente el talento humano de la E.S.E. ISABU para garantizar su desarrollo integral, la productividad institucional y el bienestar de los servidores, con enfoque de equidad de género e inclusión, en coherencia con las prioridades organizacionales, los lineamientos nacionales de MIPG y la generación de valor público.

ESTRATEGIAS

La Política de Talento Humano se implementará mediante acciones continuas de planeación, ejecución, verificación y mejora (PHVA), con énfasis en las siguientes rutas de creación de valor:

- 1. **Ruta de la Felicidad:** garantizar la salud, el bienestar, la seguridad en el trabajo y un ambiente laboral armónico que motive y aumente la productividad.
- 2. **Ruta del Crecimiento:** fortalecer el liderazgo, las competencias y la capacitación del talento humano, asegurando el desarrollo profesional y organizacional, con enfoque de equidad de género y diversidad.
- 3. **Ruta del Servicio:** consolidar servidores íntegros, comprometidos y enfocados en la atención con calidad y oportunidad a los ciudadanos.
- 4. **Ruta de la Calidad:** promover la cultura de hacer las cosas bien, basada en valores, responsabilidad y cumplimiento de metas institucionales.
- 5. **Ruta del Conocimiento y los Datos:** implementar la caracterización del talento humano, la planeación de vacantes, la igualdad de oportunidades y el uso de herramientas tecnológicas como SIGEP II (con actualización oportuna de hojas de vida, novedades, vínculos y vacantes) para la toma de decisiones.

INDICADORES

Para garantizar la efectividad de esta política, se hará seguimiento periódico a indicadores clave como:

- 1. Cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación.
- 2. Cobertura de procesos de inducción y reintroducción.
- 3. Cumplimiento del Plan de Bienestar Laboral.
- 4. Indicadores de seguridad y salud en el trabajo
- 5. Resultados de evaluación del desempeño y del clima organizacional.
- 6. Cumplimiento de la LEY DE CUOTAS y participación de mujeres en niveles decisorios.
- 7. Calidad y oportunidad de la información en SIGEP II (porcentaje de registros actualizados).