

 Hospital San Vicente de Arauca E.S.E. NIT 800.218.979-4	POLÍTICA DE TALENTO HUMANO	Código: GT-TH-PO-04
		Versión: 01
		Fecha: 29/12/2025
		Página: 9 de 9

1. OBJETIVOS

1.1. OBJETIVO GENERAL

Fortalecer la gestión estratégica del talento humano en el Hospital San Vicente de Arauca E.S.E., garantizando condiciones laborales óptimas mediante la implementación de estrategias integrales que promuevan el desarrollo, bienestar y desempeño de los servidores públicos, con el fin de aportar a la generación de valor público y al logro de los objetivos institucionales conforme a los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG.

1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Garantizar procesos de selección, provisión, inducción y reinducción fundamentados en el mérito, la igualdad de oportunidades y la idoneidad profesional, asegurando que el talento humano cuente con las competencias requeridas para los servicios de mediana y alta complejidad y en concordancia con el Manual Específico de Funciones y Competencias.
- Desarrollar competencias técnicas, humanas y digitales mediante programas de formación continua.
- Diseñar, implementar y evaluar programas de formación y capacitación alineados con el Plan Nacional de Formación y Capacitación, fortaleciendo conocimientos clínicos, científicos, tecnológicos y habilidades blandas que permitan prestar servicios seguros, oportunos y humanizados, incrementando el desempeño institucional.
- Promover y mantener el bienestar integral y las condiciones óptimas de trabajo del talento humano
- Prevenir riesgos físicos, psicosociales y laborales mediante acciones de promoción y prevención articuladas al SG-SST, garantizando entornos laborales saludables, seguros y acordes con las condiciones físicas, emocionales y psicológicas de los servidores públicos.
- Diseñar e implementar Plan de Bienestar Social orientado al desarrollo integral y la calidad de vida laboral
- Formular, ejecutar y evaluar el Plan de Bienestar Social que promueva la integración, el reconocimiento, la participación y la cohesión institucional, contribuyendo al equilibrio vida-trabajo, al desarrollo personal y familiar y a la calidad de vida de los servidores públicos.
- Fortalecer la evaluación del desempeño laboral y la gestión por resultados para crear valor público.
- Asegurar el cumplimiento y articulación de los planes institucionales relacionados con la gestión del talento humano.

 Hospital San Vicente de Arauca E.S.E. NIT 800.218.979-4	POLÍTICA DE TALENTO HUMANO	Código: GT-TH-PO-04
		Versión: 01
		Fecha: 29/12/2025
		Página: 9 de 9

- Garantizar la ejecución, seguimiento y mejora de los planes derivados del proceso de talento humano, incluyendo PETH, PIC, Plan de Bienestar Social, Plan de Capacitación, SG-SST, y otros instrumentos MIPG, asegurando coherencia con las políticas de gestión y desempeño institucional.
- Fortalecer los sistemas de información y herramientas tecnológicas que soportan la planeación, evaluación, formación y bienestar del talento humano, asegurando datos confiables, trazabilidad y apoyo a la toma de decisiones estratégicas.
- Promover convenios docencia-servicio y espacios de formación práctica para estudiantes y residentes, fortaleciendo la renovación del conocimiento, la investigación clínica, la innovación y el desarrollo profesional continuo del personal del Hospital, conforme a su misión y visión institucional.
- Promover y garantizar espacios institucionales de diálogo y concertación laboral entre los directivos y los servidores públicos, orientados al fortalecimiento de las relaciones laborales, la resolución constructiva de necesidades y la consolidación de un clima organizacional participativo y armónico.

2. ALCANCE

La Política de Gestión Estratégica del Talento Humano del Hospital San Vicente de Arauca E.S.E. aplica a todos los servidores públicos, contratistas vinculados a la institución, y a la totalidad de los procesos asistenciales, administrativos y de apoyo que integran el sistema de gestión organizacional. Su alcance comprende la planeación, gestión, desarrollo, bienestar, evaluación y retiro del talento humano durante todo su ciclo de vida, articulándose con las políticas del MIPG, los planes institucionales y los estándares de calidad en salud para contribuir al cumplimiento de la misión, visión y objetivos estratégicos de la E.S.E.

3. RESPONSABLES

El Programa de Gestión de Talento Humano será el responsable de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano del Hospital San Vicente de Arauca E.S.E.

4. MARCO LEGAL

- **Constitución Política de Colombia 1991, Artículo 25.** El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas.
- **Ley 100 de 1993.** Por la cual se crea el sistema de Seguridad social integral y se exponen las generalidades de los Bonos Pensionales.
- **Decreto 1567 de 1998.** Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
- **Ley 909 de 2004.** Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública contiene disposiciones específicas. **Artículo 14.** Señala que el Departamento Administrativo de la Función Pública es el ente competente para fijar la política en materia de planeación del recurso humano del Estado y **Artículo**

 Hospital San Vicente de Arauca E.S.E. NIT 800.218.979-4	POLÍTICA DE TALENTO HUMANO	Código: GT-TH-PO-04
		Versión: 01
		Fecha: 29/12/2025
		Página: 9 de 9

18. Establece la obligación de crear un Sistema General de Información Administrativa del Sector Público, que se constituya en un instrumento que permita la formulación de políticas para garantizar la planificación, el desarrollo y la gestión de la Función Pública.

- **Ley 1010 de 2006.** Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
- **Ley 1221 de 2008.** Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones
- **Circular 100-10 Función Pública de 2014.** Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos.
- **Decreto 1072 de 2015.** Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).
- **Decreto 1083 de 2015.** Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. **Artículo 2.2.22.2.1** Políticas de Desarrollo Administrativo. Adóptense las siguientes políticas que contienen, entre otros, aspectos de que trata el artículo 17 de la Ley 489 de 1998: (...) c) Gestión del talento humano.
- **Ley 1780 de 2016.** 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”
- **Decreto 1499 de 2017.** Por medio del cual se modifica el Decreto [1083](#) de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015. **Artículo 1.** Sustituir el [Título 22](#) de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, el cual quedará así: (...) **Artículo 2.2.22.2.1. Políticas de Gestión y Desempeño Institucional.** Las políticas de Desarrollo Administrativo de que trata la Ley 489 de 1998, formuladas por el Departamento Administrativo de la Función Pública y los demás líderes, se denominarán políticas de Gestión y Desempeño Institucional y comprenderán, entre otras, las siguientes: (...) 3. Talento humano.
- **Ley 1857 e 2017.** Por medio de la cual se modifica la ley 1361 de 2009, para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones.
- **Resolución 390 de 2017** Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación,
- **Decreto 815 de 2018.** Por el cual se modifica el Decreto 1 083 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.
- **Resolución 667 de 2018.** Por medio de la cual se adopta el catálogo de competencias funcionales para las áreas o procesos transversales de las entidades públicas
- **Acuerdo CNSC - 6176 de 2018.** 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.
- **Decreto 612 de 2018.** Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado. **Artículo 1.** Adicionar al Capítulo 3 del Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, **Artículo [2.2.22.3.14](#). Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción.** Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo [74](#) de la Ley

 Hospital San Vicente de Arauca E.S.E. NIT 800.218.979-4	POLÍTICA DE TALENTO HUMANO	Código: GT-TH-PO-04
		Versión: 01
		Fecha: 29/12/2025
		Página: 9 de 9

1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año: (...).

- **Ley 1960 de 2019.** Por el cual se modifican la Ley [909](#) de 2004, el Decreto Ley [1567](#) de 1998 y se dictan otras disposiciones.
- **Resolución 0312 de 2019.** Por el cual se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
- **Resolución 3461 de 2025.** Por el cual se establecen lineamientos para la conformación y funcionamiento del Comité de convivencia Laboral, en entidades públicas y empresas privadas

5. COMPROMISO DE LA ENTIDAD CON LA POLÍTICA DE TALENTO HUMANO

El Hospital San Vicente de Arauca E.S.E. reconoce al talento humano como el eje fundamental para el cumplimiento de su misión institucional y para la generación de valor público, en concordancia con los principios de la función administrativa y con los lineamientos establecidos en la Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) y en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

En virtud de lo anterior, la Entidad asume los siguientes compromisos:

- Promover condiciones laborales fundamentadas en la igualdad de oportunidades, la dignidad humana, la inclusión, el respeto por la diversidad y la no discriminación, conforme a los principios constitucionales, legales y a los lineamientos de empleo público.
- Aplicar rigurosamente los principios del mérito y la transparencia con el fin de asegurar que los procesos de ingreso, permanencia, desarrollo y retiro del talento humano se realicen con base en los principios de mérito, legalidad, transparencia, imparcialidad y responsabilidad, garantizando la idoneidad y profesionalización del servicio público.
- Fomentar entornos de trabajo seguros, saludables y humanizados manteniendo condiciones de trabajo físicas, psicosociales y organizacionales que favorezcan el bienestar integral del personal, fortaleciendo una cultura laboral sana, respetuosa, segura y orientada al autocuidado, en armonía con la normatividad de seguridad y salud en el trabajo.
- Impulsar el desarrollo continuo de competencias laborales y comportamentales mediante la implementación de programas permanentes de capacitación, formación y desarrollo institucional que respondan a las necesidades estratégicas de la E.S.E. y potencien las competencias técnicas, comportamentales y digitales de los servidores públicos.
- Fortalecer la gestión del desempeño mediante instrumentos de evaluación, objetivos, participativos y orientados a resultados, que permitan identificar brechas, promover el desarrollo individual y mejorar la efectividad institucional.
- Consolidar una cultura organizacional basada en la ética pública y la integridad promoviendo comportamientos ejemplares y fortalecer la ética, la integridad, la transparencia y la vocación de servicio como elementos esenciales de la cultura organizacional y del ejercicio del servicio público.

 Hospital San Vicente de Arauca E.S.E. NIT 800.218.979-4	POLÍTICA DE TALENTO HUMANO	Código: GT-TH-PO-04
		Versión: 01
		Fecha: 29/12/2025
		Página: 9 de 9

- Velar por el cumplimiento de la normatividad vigente aplicable al empleo público, de las directrices institucionales en materia de gestión del talento humano y de los lineamientos del MIPG, garantizando coherencia, articulación y mejora continua.

6. ACCIONES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA POLITICA DE PRESTACION DE TALENTO HUMANO

EL HOSPITAL SAN VICENTE DE ARAUCA E.S.E. con el fin de dar cumplimiento a la implementación de la Política del Talento Humano, en el Marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, estableció las siguientes acciones:

6.1. COMPONENTE DE PLANEACIÓN

- El Hospital San Vicente de Arauca E.S.E. garantizará la elaboración, adopción, socialización, implementación y publicación, a más tardar el 31 de enero de cada vigencia, de los planes institucionales asociados a la gestión del talento humano, en cumplimiento de lo establecido por el Decreto 612 de 2018, su formulación deberá articularse con el Plan de Acción Institucional, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG. Estos planes incluyen, entre otros:
 - Plan Anual de Vacantes
 - Plan Estratégico de Talento Humano
 - Plan Institucional de Capacitación – PIC
 - Plan de Bienestar Social e incentivos
 - Plan de Trabajo Anual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)
- El Hospital San Vicente de Arauca E.S.E. garantizará la socialización permanente del componente estratégico institucional (misión, visión, objetivos, líneas estratégicas, políticas y planes institucionales) a todos los servidores públicos, promoviendo su apropiación, comprensión y alineación con el rol de cada proceso y con los objetivos de la Política de Gestión del Talento Humano. Este ejercicio será transversal al ciclo de vida del servidor y al proceso de inducción y reinducción.
- Se establecerán indicadores de gestión y resultados para evaluar la eficacia de los programas de inducción y reinducción, en coherencia con los lineamientos del ciclo de vida del servidor público definidos en la Guía GETH. La evaluación permitirá medir el nivel de apropiación del direccionamiento estratégico, el conocimiento institucional, la cultura organizacional y las competencias requeridas para el desempeño.
- El Programa de Gestión de Talento Humano garantizará la verificación continua y oportuna del registro y actualización de la información en el SIGEP II, asegurando la integridad,

 Hospital San Vicente de Arauca E.S.E. NIT 800.218.979-4	POLÍTICA DE TALENTO HUMANO	Código: GT-TH-PO-04
		Versión: 01
		Fecha: 29/12/2025
		Página: 9 de 9

consistencia y disponibilidad de los datos relacionados con la vinculación, situación administrativa, experiencia, formación, cargos y demás información oficial del talento humano. Este proceso será articulado con las obligaciones establecidas para las unidades de personal y con las exigencias del MIPG en materia de información y gestión del conocimiento.

6.2. COMPONENTE DE INGRESO

- Proveer las vacantes definitivas temporalmente acorde a lo establecido en el Decreto 1960 de 2019, mediante el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.
- Diseñar y adoptar mecanismos para verificar si existen servidores de carrera administrativa con derecho preferencial para ser encargados en cargos de más alto nivel jerárquico.
- Dentro del sistema de información de gestión y empleo público SIGEP II, mantener actualizadas las hojas de vidas de todos los funcionarios de planta.
- Solicitar a todos los funcionarios que laboren en el Hospital San Vicente de Arauca E.S.E., a través de orden de prestación de servicios el registro de hojas de vida en el SIGEP II, como requisito para su vinculación.
- Aplicabilidad de los instrumentos establecidos por el gobierno nacional para el proceso de evaluación de desempeño laboral a los empleos de carrera administrativa (Ley 909 de 2004 y Acuerdo 617 de 2018 CNSC).
- Actualizar de forma permanente o cuando lo requiera la CNSC, las vacantes que existen en el Hospital San Vicente de Arauca E.S.E.

6.3. COMPONENTE DE DESARROLLO Y PERMANENCIA

- Seguimiento al cumplimiento de las actividades establecidas en los planes institucionales relacionados con la gestión del talento humano Plan Anual de Vacantes, Plan de Previsión de Recursos Humanos, Plan Estratégico de Talento Humano, Plan Institucional de Capacitación, Plan de Incentivos Institucionales, Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Realizar la medición del clima laboral en el Hospital San Vicente de Arauca E.S.E., como lo establece el Decreto 1083 de 2015 (máximo cada 2 años), definiendo en la medición los siguientes criterios: conocimiento de la orientación organizacional, el estilo de dirección, comunicación e integración, trabajo en equipo, capacidad profesional y el ambiente físico.
- Promover la participación de los funcionarios de la entidad en la evaluación del desempeño institucional.
- Seguimiento al cumplimiento de los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST en el Hospital San Vicente de Arauca E.S.E. (Resolución 0312 de 2019)

6.4. COMPONENTE RETIRO

- Almacenar información relacionada con cifras de retiro de funcionarios del Hospital San Vicente de Arauca E.S.E., que permita establecer un análisis de los criterios de retiro

 Hospital San Vicente de Arauca E.S.E. NIT 800.218.979-4	POLÍTICA DE TALENTO HUMANO	Código: GT-TH-PO-04
		Versión: 01
		Fecha: 29/12/2025
		Página: 9 de 9

(renuncia, despido, prepensionados, prejubilado, edad de retiro forzoso, comisiones, entre otros).

- Mediante el acta de entrega de cargo asegurar una transferencia de conocimiento de los funcionarios salientes.
- Diseño y adopción de un procedimiento de selección, vinculación y retiro del personal de planta del Hospital San Vicente de Arauca E.S.E. y del personal vinculado por orden de prestación de servicios.
- Seguimiento a las actividades de identificación, documentación, postulación y divulgación de buenas prácticas y lecciones aprendidas, con el fin de contribuir a la gestión del conocimiento e innovación en el Hospital San Vicente de Arauca E.S.E.

7. COMUNICACIÓN

La Política de Gestión Estratégica del Talento Humano del Hospital San Vicente de Arauca E.S.E. deberá ser divulgada, socializada e implementada de manera transversal a través de todas las dependencias, procesos y niveles jerárquicos que conforman la estructura organizacional de la Entidad. Su difusión se desarrollará mediante mecanismos formales de comunicación interna, espacios institucionales, programas de inducción y reinducción, y demás instrumentos que garanticen su conocimiento, comprensión y apropiación por parte de los servidores públicos y colaboradores.

8. MECANISMOS DE MEDICIÓN DE LA POLÍTICA

El seguimiento y la evaluación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano del Hospital San Vicente de Arauca E.S.E. estarán a cargo del Programa de Gestión de Talento Humano. Dicha dependencia será responsable de monitorear el avance, medir los resultados, consolidar la evidencia de cumplimiento y formular acciones de mejora continua, en articulación con el ciclo PHVA definido en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)

El Programa de Gestión de Talento Humano deberá presentar ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño un informe de seguimiento, con la periodicidad establecida por la entidad, incorporando análisis de desempeño, brechas identificadas y recomendaciones para el fortalecimiento de la política.

El proceso de seguimiento se efectuará mediante los siguientes indicadores institucionales de control y evaluación:

- Índice desagregado de la Política GETH – % de cumplimiento FURAG
- Cumplimiento del Plan Estratégico de Talento Humano (PETH)

$$\% \text{ Cumplimiento PETH} = \frac{\text{Actividades ejecutadas del PETH}}{\text{Actividades programadas del PETH}} * 100$$

 Hospital San Vicente de Arauca E.S.E. NIT 800.218.979-4	POLÍTICA DE TALENTO HUMANO	Código: GT-TH-PO-04
		Versión: 01
		Fecha: 29/12/2025
		Página: 9 de 9

9. EVIDENCIAS O DOCUMENTOS DE APLICACIÓN DE LA POLÍTICA EN EL HOSPITAL SAN VICENTE DE ARAUCA E.S.E

- Plan Estratégico de Talento Humano (PETH) vigente, formulado y publicado antes del 31 de enero según Decreto 612 de 2018.
- Planes institucionales asociados al proceso de talento humano:
 - Plan Anual de Vacantes (PAV)
 - Plan Institucional de Capacitación (PIC)
 - Plan de Bienestar Social e Incentivos
 - Plan de Trabajo Anual del SG-SST
- Política de Gestión Estratégica del Talento Humano aprobada mediante acto administrativo.
- Política de Integridad institucional adoptada e implementada.
- Caracterización del proceso de Gestión del Talento Humano en el marco del MIPG.
- Hojas de vida actualizadas en SIGEP II de funcionarios
- Procedimientos del proceso de Talento Humano debidamente aprobados.
- Registros de inducción y reintroducción (listas de asistencia).
- Evidencias cumplimiento del plan de capacitación y plan de bienestar social e incentivos.
- Implementación del SG-SST: Panorama de riesgos, plan de trabajo anual, inspecciones, capacitaciones, programas psicosociales, auditorías.
- Evaluaciones de desempeño individual (calificaciones, acuerdos de gestión, planes de mejora).

10. PARTES INTERESADAS QUE INTERVIENEN EN LA POLÍTICA

- Alta Dirección.
- Grupos de Valor.
- Líderes de Proceso.
- Funcionarios.
- Contratistas.

Entes de Control.

 Hospital San Vicente de Arauca E.S.E. NIT 800.218.979-4	POLÍTICA DE TALENTO HUMANO	Código: GT-TH-PO-04
		Versión: 01
		Fecha: 29/12/2025
		Página: 9 de 9

1. CONTROL DEL DOCUMENTO:

El presente documento deberá reposar en la siguiente ruta:

Z:\BIBLIOTECA HSVA\1. MANUAL DE DOCUMENTOS HSVA\3. PROCESOS DE APOYO\15. GESTIÓN DE TALENTO HUMANO\2.3 TALENTO HUMANO\POLITICA

DATOS	ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Nombre	Ulises Rojas Torres	Yanet Parra	Comité Institucional de Gestión y Desempeño
Cargo	Profesional de apoyo Talento Humano	Líder de Talento Humano	Acta No. 006 del 2025
Fecha	29/12/2025	29/12/2025	29/12/2025

CONTROL DE CAMBIOS					
VERSION	FECHA APROBACIÓN			MOTIVO	PARTICIPANTES ACTUALIZACIÓN
	DIA	MES	AÑO		
01	29	12	2025	Creación del Documento	Nombre Ulises Rojas Torres Cargo Profesional de apoyo Talento Humano Nombre Yanet Parra Cargo Líder de Talento Humano