

	GESTIÓN DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Y PLANEACIÓN	Código: DIE-03-P-11-F-01 Versión: 04
	RESOLUCIÓN	Fecha: 18/12/2024

RESOLUCIÓN NÚMERO **395** DE 2026

(**10 JUL 2026**)

“POR MEDIO DE LA CUAL SE DEROGA LA RESOLUCIÓN 061 DEL 30 DE ENERO DEL 2026 Y SE ADOPTA LA VERSIÓN 5.0 DE LA POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO DE LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO IMSALUD”.

El Gerente de la ESE IMSALUD, en uso de sus facultades legales, en especial las atribuciones constitucionales, y

CONSIDERANDO QUE:

Que, El artículo 27 del Acuerdo 87 del 29 de enero de 1999, por medio del cual se crea la Empresa Social Del Estado E.S.E. IMSALUD del primer nivel de atención en salud del municipio San José de Cúcuta, establece que los actos o decisiones que tome el gerente en ejercicio de cualquiera de las funciones asignadas, se denominaran “RESOLUCIONES” y se numeraran sucesivamente con indicación del día, mes y año en que se expidan.

Que, Según el artículo 28 del acuerdo 87 del 29 de enero de 1999, algunas de las funciones del gerente son “Articular los diferentes niveles de la organización dentro de una concepción participativa de la gestión; ser nominador y ordenador del gasto, de acuerdo con las facultades concedidas por la ley y los reglamentos; velar por el cumplimiento de las leyes y reglamentos que rinde la empresa; velar por la utilización eficiente de los recursos humanos, técnicos y financieros de la entidad y por el cumplimiento de las metas y programas aprobados por la junta directiva”.

Que, El 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”, actualiza el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, para el funcionamiento del Sistema de Gestión y su articulación con el Sistema de Control Interno, adoptando la versión actualizada del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG como marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades, a través de la operación de las políticas de gestión y desempeño enunciadas en el artículo 2.2.22.2.1 del Decreto 1083 de 2015.

Que, Mediante el Decreto 181 del 21 de marzo de 2024, emanado del Despacho del Señor alcalde de Cúcuta, designó al doctor JAVIER ORLANDO PRIETO PEÑA como Gerente de la ESE IMSALUD.

Que, Mediante acuerdo 010 del 26 de julio de 2024, la junta directiva de la ESE IMSALUD en uso de sus facultades legales y estatutarias, acordó la aprobación del plan de desarrollo “IMSALUD” “Lo que debe hacerse, requiere ser bien hecho” presentado por la gerencia para el periodo 2024 – 2027, el cual establece como objetivo de su línea estratégica “DILIGENTE”: implementar acciones tendientes al fortalecimiento interno de la ESE IMSALUD.

Que, La Constitución Política en el inciso 1 del artículo 209, establece que la función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones.

	GESTIÓN DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Y PLANEACIÓN	Código: DIE-03-P-11-F-01 Versión: 04
	RESOLUCIÓN	Fecha: 18/12/2024

Que, El artículo 269 de la Constitución Política determina que las entidades públicas y las autoridades correspondientes están obligadas a diseñar y aplicar, según la naturaleza de sus funciones, métodos y procedimientos de control interno, de conformidad con lo que disponga la ley.

Que, La ESE IMSALUD realizó la actualización del documento institucional TIC-04-M-01 MANUAL DE ESTRUCTURA DOCUMENTAL en lo referente a la estructura de las Políticas Institucionales.

Que, Mediante acta No. 10 del 30 de junio 2026 del Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la Empresa Social del Estado IMSALUD, aprobó la actualización Política de Gestión Estratégica del Talento Humano de la Empresa Social del Estado IMSALUD en su versión 5.0, acorde a la estructura del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

Que, en mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO 1°. Derogar. Deróguese la Resolución 061 del 30 de enero del 2026 "Por medio de la cual se deroga la resolución 845 del 03 de diciembre del 2025 y se adopta la versión 4 de la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano de la Empresa Social del Estado IMSALUD".

ARTÍCULO 2°. Adoptar. Adóptese la Versión 5.0 de la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano de la Empresa Social del Estado IMSALUD, la cual hace parte integral de la presente resolución y se adjunta en doce (12) folios, cuya declaratoria es:

"La ESE IMSALUD se compromete a fortalecer el desarrollo de su talento humano mediante la formación continua, el fortalecimiento de competencias y la promoción del bienestar laboral, fomentando una cultura organizacional basada en la humanización, el respeto, la equidad, la transparencia y el compromiso institucional, que contribuya al mejoramiento continuo de la calidad en la prestación de los servicios de salud"

ARTÍCULO 3°. Publicar. Publíquese la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano de la Empresa Social del Estado IMSALUD será publicada en la página web de la empresa www.imsalud.gov.co

ARTÍCULO 4°. Actualizar. El líder de la política debe asegurar su revisión y actualización periódica de acuerdo con las necesidades normativas aplicables a la ESE IMSALUD.

ARTÍCULO 5°. Vigencia y Derogatoria. La presente resolución rige a partir de la fecha de expedición y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias.

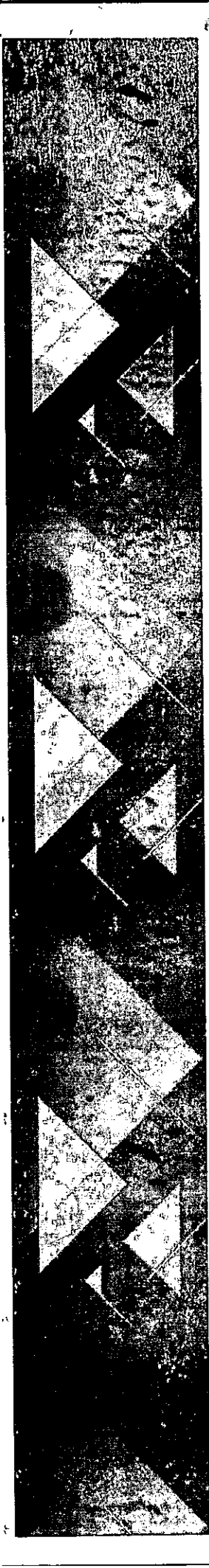
PUBLIQUESE Y CÚMPLASE

Dada en San José de Cúcuta., a los

10 JUL 2026

JAVIER ORLANDO PRIETO PENA
Gerente
ESE IMSALUD

Proyectó: Liliana Carmona -Profesional Unv Apoyo a la oficina de Admon Laboral
Revisó: Andrea Juliana Porras Nava- Jefe de Oficina de Administración Laboral
Visto Bueno: Boris Yamid Velasco Parada- Asesor Jurídico



POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

	GESTIÓN DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Y PLANEACIÓN	Código: DIE-01-PC-02 Versión: 05
	POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO	Fecha: 30/06/2026

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN.....	3
JUSTIFICACIÓN.....	5
1. MARCO NORMATIVO	6
2. DECLARATORIA	7
3. OBJETIVOS POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO.....	7
3.1. General.....	7
3.2. Específicos	7
3.3. Alcance	8
3.4. Nivel de Cumplimiento.....	8
4. ACCIONES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO EN LA ESE IMSALUD	8
5. COMUNICACIÓN.....	11
6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	11
7. HISTORIAL DE CONTROL DE CAMBIOS:	12

	GESTIÓN DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Y PLANEACIÓN	Código: DIE-01-PC-02 Versión: 05
	POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO	Fecha: 30/06/2026

INTRODUCCIÓN

Dentro de la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, se establece la política de gestión estratégica del talento humano, cuyo propósito fundamental es permitir que las entidades cuenten con talento humano integral, idóneo, comprometido y transparente, que contribuya a cumplir con la misión institucional y los fines del Estado, para lograr su propio desarrollo personal y laboral.

Esta versión incorpora los lineamientos de la Resolución 1444 de 2025, mediante la cual el Ministerio de Salud adopta la Política Pública del Talento Humano en Salud 2025–2035, estableciendo seis líneas estratégicas nacionales: gobernanza, disponibilidad, distribución equitativa, formación integral, formación continua y condiciones de trabajo digno y decente. IMSALUD asume el compromiso de implementar progresivamente estos ejes dentro de su modelo de gestión humana.

La gestión estratégica del talento humano, exige la alineación de las prácticas de talento humano con los objetivos y con el propósito fundamental de la entidad. Para lograrlo se hace necesario vincular el proceso de planeación a la gestión del talento humano, de manera que esa área pueda ejercer un rol estratégico en el desempeño de la empresa, por lo que requiere del apoyo y compromiso de la alta dirección.

De igual forma, esta política de gestión estratégica del talento humano se fundamenta en los siguientes pilares del empleo público, 1) el mérito, como criterio esencial para la vinculación y la permanencia en el servicio público, 2) las competencias, como el eje a través del cual se articulan todos los procesos de talento humano, 3) el 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) la productividad, como la orientación permanente hacia el resultado, 5) la 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) la integridad, como los valores con los que deben contar todos los servidores públicos, y 7) el diálogo 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.

En este orden de ideas, es necesario aclarar que la política de empleo público se refiere al conjunto de acuerdos institucionales, normativos y procedimentales que administran y orientan los componentes de planeación, ingreso, desarrollo, permanencia y retiro del talento humano al servicio de la administración pública; mientras que la gestión estratégica del talento humano, es la materialización de estas políticas en todas las entidades públicas del país.

Así mismo, la política de gestión estratégica del talento humano incluye las rutas de creación de valor, como una herramienta conceptual y metodológica que permita priorizar las acciones previstas, estas rutas son caminos que conducen a la creación de valor público a través del fortalecimiento del talento humano, y constituyen agrupaciones temáticas que,

	GESTIÓN DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Y PLANEACIÓN	Código: DIE-01-PC-02 Versión: 05
	POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO	Fecha: 30/06/2026

trabajadas en conjunto, permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces.

En articulación con el direccionamiento estratégico y en función de los objetivos institucionales, la ESE IMSALUD prioriza la gestión del talento humano como eje integrador de su modelo de operación y ha propuesto la estructuración de procesos y procedimientos que garanticen un modelo que escuche activamente a sus empleados y permita de manera sistemática identificar y abordar expectativas, necesidades y aspectos claves para el desarrollo del ser humano en la empresa.

Es necesario que la ESE IMSALUD, adopte una Política de Gestión Estratégica del Talento Humano desde la alta dirección, que defina los lineamientos claves durante el ciclo del empleado como lo son la planeación, el ingreso, el desarrollo, la permanencia y el retiro y que estos promuevan el cumplimiento en materia normativa, el derecho fundamental al diálogo social, la concertación y la integridad como mecanismos para el logro de resultados institucionales.

	GESTIÓN DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Y PLANEACIÓN	Código: DIE-01-PC-02 Versión: 05
	POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO	Fecha: 30/06/2026

JUSTIFICACIÓN

El Gobierno Nacional en cumplimiento a los principios de igualdad, mérito, moralidad, eficacia, economía, imparcialidad, transparencia, celeridad y publicidad, estableció unas directrices a seguir por parte de las entidades del estado para la protección y beneficio de los derechos del empleo público.

La Resolución 1444 de 2025 complementa estos principios en el sector salud, orientando a las ESE hacia la planificación, formación continua y formalización del talento humano, con el fin de garantizar el derecho fundamental a la salud. En IMSALUD, esta política se articula con el plan de desarrollo 2024–2027, orientado al fortalecimiento del talento humano como eje estratégico de la prestación de servicios humanizados y de calidad.

De igual forma, mediante el Decreto 1499 de 2017, adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, como 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.

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión, como marco de referencia funciona a través de tres componentes, siete dimensiones y dieciocho políticas de gestión y desempleo institucional, agrupadas e implementadas de manera articulada e intercomunicadas, estableciéndose dentro de estas la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano.

La ESE IMSALUD, dentro del plan de desarrollo institucional para el periodo 2024-2027 estableció como visión estratégica, “En el 2028 ser la institución pública líder de Norte de Santander en la prestación de servicios de salud humanizados y con excelencia, mediante el fortalecimiento del talento humano, atención incluyente, infraestructura renovada y moderna”, lo que hace importante direccionar su cumplimiento a las acciones incluidas en la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano de la empresa.

	GESTIÓN DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Y PLANEACIÓN	Código: DIE-01-PC-02 Versión: 05
	POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO	Fecha: 30/06/2026

1. MARCO NORMATIVO

- **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.
- **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 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 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.
- **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".
- **Ley 2214 de 2022.** "Por medio de la cual se reglamenta el artículo 196 de la ley 1955 de 2019, se toman medidas para fortalecer las medidas que promueven el empleo juvenil y se dictan otras disposiciones".
- **Decreto 1567 de 1998.** Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
- **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.
- **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

	GESTIÓN DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Y PLANEACIÓN	Código: DIE-01-PC-02 Versión: 05
	POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO	Fecha: 30/06/2026

comprenderán, entre otras, las siguientes: (...) 3. Talento humano.

- **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 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: (...).
- **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 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.
- **Acuerdo Junta Directiva No. 005 de 2024.** Por el cual se aprueba el plan de gestión gerencial de a ESE IMSALUD 2024-2027.
- **Acuerdo Junta Directiva No. 010 de 2024.** Por el cual se aprueba el plan de desarrollo de la ESE IMSALUD 2024-2027.
- **Resolución 1444 de 2025.** Por la cual se adopta la Política Pública del Talento Humano en Salud.

2. DECLARATORIA

La ESE IMSALUD se compromete a fortalecer el desarrollo de su talento humano mediante la formación continua, el fortalecimiento de competencias y la promoción del bienestar laboral, fomentando una cultura organizacional basada en la humanización, el respeto, la equidad, la transparencia y el compromiso institucional, que contribuya al mejoramiento continuo de la calidad en la prestación de los servicios de salud.

3. OBJETIVOS POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

3.1. General

Fortalecer el talento humano de la Empresa Social del estado IMSALUD, mediante la realización de planes y programas que permitan el desarrollo integral y la responsabilidad social de todo nuestro personal, mejorando la calidad de vida de los servidores e integrando los principios de la Política Pública del Talento Humano en Salud.

3.2. Específicos

- Promover y mantener el más alto grado de bienestar físico, mental y social de los funcionarios de la ESE IMSALUD, mediante la prevención de alteraciones en su

	GESTIÓN DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Y PLANEACIÓN	Código: DIE-01-PC-02 Versión: 05
	POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO	Fecha: 30/06/2026

salud, manteniendo un entorno laboral sano, con condiciones de trabajo adecuadas y seguras, apto para sus condiciones físicas y psicológicas.

- Cumplir las acciones establecidas en los planes institucionales relacionados con la gestión estratégica del talento humano, articulándolos con el Plan Institucional de Talento Humano en Salud definido por la política nacional
- Garantizar los componentes de ingreso, permanencia y retiro del ciclo del servidor público, incorporando los principios de gobernanza y gestión definidos en la Resolución 1444 de 2025.
- Instaurar como eje central de la prestación del servicio, la humanización desde todas las esferas del cumplimiento organizacional.
- Fortalecer las competencias mediante programas de capacitación continua, en concordancia con la línea de formación integral y continua de la política pública
- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida, desempeño laboral y condiciones equitativas y justas de los servidores públicos de la entidad, generando estrategias para mejorar el entorno físico y tecnológico para un desempeño óptimo. A su vez reconocimiento a través de actividades de esparcimiento e integración familiar que fomenten el desarrollo integral y satisfagan las necesidades de los servidores durante el ciclo de vida laboral.

3.3. Alcance

La política aplica a todos los procesos institucionales y servidores de IMSALUD, sin distinción de tipo de vinculación.

3.4. Nivel de Cumplimiento

La Política de Gestión de Gestión Estratégica del Talento Humano, será de obligatorio cumplimiento para todos los funcionarios que presten sus servicios a la Empresa Social del Estado IMSALUD, independientemente de su tipo de vinculación.

4. ACCIONES PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO EN LA ESE IMSALUD

La Empresa Social del Estado IMSALUD, con el propósito de dar cumplimiento a la implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, en el Marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, estableció las siguientes acciones.

La Empresa Social del Estado IMSALUD, con el propósito de dar cumplimiento a la implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, en el Marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, estableció las siguientes acciones.

- Socializar a todos los funcionarios el componente estratégico de la empresa (misión, visión, objetivos, líneas estratégicas, entre otros), establecido dentro del plan de desarrollo institucional 2024-2027.

	GESTIÓN DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Y PLANEACIÓN	Código: DIE-01-PC-02 Versión: 05
	POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO	Fecha: 30/06/2026

- Verificar la publicación en las instalaciones de la empresa la misión, visión, objetivos estratégicos y líneas estratégicas, valores, principios e imagen corporativa. (adherencia del componente estratégico de la ESE IMSALUD).
- Verificar el registro de información actualizada al sistema de información y empleo público SIGEP.
- Evaluar la eficacia del proceso de inducción y reinducción, estableciendo indicadores de gestión para su medición.
- Elaborar, adoptar, implementar, publicar los planes institucionales a más tardar el 31 de enero de cada vigencia, relacionados con la gestión del talento humano, acorde a lo establecido en el Decreto 612 de 2018: Plan Anual de Vacantes, Plan de Previsión de Recursos Humanos, Plan Estratégico de Talento Humano, Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar e Incentivos, Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Realizar seguimiento a los planes institucionales relacionados con la gestión del talento humano, acorde a lo establecido en el Decreto 612 de 2018: Plan Anual de Vacantes, Plan de Previsión de Recursos Humanos, Plan Estratégico de Talento Humano, Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar e Incentivos, Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Proveer las vacantes definitivas y temporales 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.
- Adoptar los mecanismos establecidos en la normativa vigente para verificar si existen servidores de carrera administrativa con derecho preferencial para ser encargados en cargos de más alto nivel jerárquico.
- Actualizar las hojas de vidas de los funcionarios de planta dentro del sistema de información de gestión y empleo público SIGEP, SIGEP II.
- Actualizar de forma permanente o cuando lo requiera la CNSC, las vacantes que existen en la ESE IMSALUD.
- Aplicar 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).
- Establecer estrategias para dar aplicabilidad al Decreto 2011 de 2017 relacionado con el porcentaje de vinculación de personas con discapacidad en la planta de empleos de la ESE.
- Establecer los parámetros técnicos para la operación de la estrategia "salas amigas de la familia lactante del entorno laboral", así como las especificaciones técnicas de higiene, salubridad y dotación mínima que estas deben tener (Resolución 2423 del 8 de junio de 2018 - MSPS).
- Realizar seguimiento a la implementación de la estrategia "más jóvenes en acción" para fortalecer las medidas que promueven el empleo juvenil en la empresa.

	GESTIÓN DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Y PLANEACIÓN	Código: DIE-01-PC-02 Versión: 05
	POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO	Fecha: 30/06/2026

- Actualizar la información relacionada con la planta de personal y generar reportes, articulado con la nómina donde se diferencie: Tipo de vinculación, nivel, código, grado, antigüedad, nivel académico y género, cargos en vacancia definitiva o temporal por niveles, perfil de los empleos, personas con discapacidad, pre pensionados, cabezas de familia, pertenecientes a grupos étnicos o con fuero sindical, entre otros.
- Promover el "programa servimos" donde el DAFP, establece las diferentes alianzas públicas, mixtas y privadas, con el fin de otorgar bienes y servicios con una atención especial para todo el personal de la ESE, sin importar su tipo de vinculación.
- Realizar seguimiento a la operatividad de la comisión de personal de la ESE.
- Realizar la medición del clima laboral y la cultura organizacional en la ESE, 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.
- Realizar seguimiento al cumplimiento de los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST en la ESE. (Resolución 0312 de 2019).
- Realizar el seguimiento a los acuerdos concertados con los sindicatos de la ESE.
- Hacer seguimiento a los objetivos estratégicos del plan de desarrollo institucional (indicadores de gestión), relacionados con la gestión del talento humano.
- Diseñar e implementar un programa de reconocimiento laboral para los servidores activos.
- Generar espacios donde se promueva el reconocimiento a la trayectoria y servicios prestados a las personas que se desvinculan de la ESE.
- Actualizar e implementar el plan de desvinculación asistida en la ESE, con el objetivo de brindar apoyo socio laboral y emocional a las personas que se desvinculan por diferentes motivos (pensión, por reestructuración o por finalización del nombramiento en provisionalidad).
- Actualizar e implementar el formato caracterización del cliente interno de la ESE IMSALUD.
- Realizar gestiones para la formalización del empleo de personal misional.
- Realizar seguimiento a la adopción por parte del personal de la ESE del código de integridad.
- Desarrollar estrategias orientadas a la garantía de equidad de género.
- Elaborar el Diagnóstico Situacional del Talento Humano, identificando brechas de disponibilidad, distribución y condiciones laborales.

	GESTIÓN DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Y PLANEACIÓN	Código: DIE-01-PC-02 Versión: 05
	POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO	Fecha: 30/06/2026

- Diseñar el plan de disponibilidad, distribución, formación, formación continua y condiciones de empleo y trabajo del talento humano en salud teniendo en cuenta el plan GETH y el diagnóstico de situación de talento humano.

5. COMUNICACIÓN

La divulgación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano debe ser transmitida e implementada a través de las diferentes dependencias que conforman la estructura organizacional y jerarquía de la Empresa Social del Estado IMSALUD.

6. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

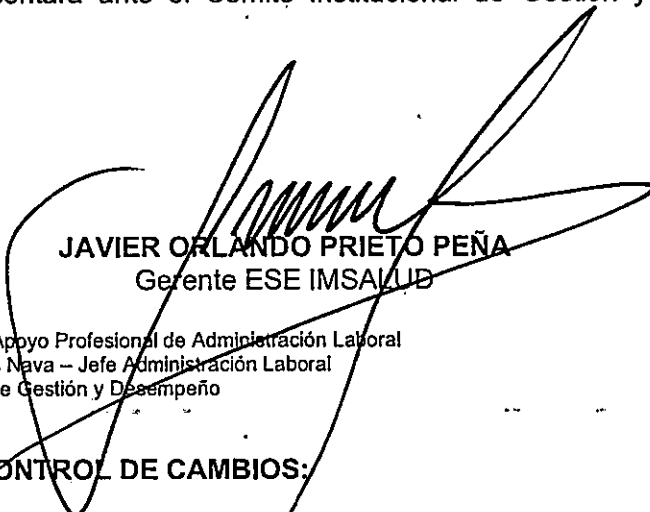
El seguimiento y evaluación es un instrumento indispensable para la implementación adecuada de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano. Se trata de contar con la opción de supervisar el avance o, en su caso, los problemas que registre el desarrollo de la misma para de manera oportuna tomar decisiones para el mejoramiento continuo de la institución.

Para el seguimiento y evaluación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, la Empresa Social del Estado IMSALUD, determinó los siguientes indicadores:

INDICADOR	FORMULA
Porcentaje de cumplimiento de actividades de Bienestar Social en un periodo.	$\left(\frac{\text{Número de actividades realizadas del Programa de Bienestar Social en un periodo}}{\text{Número de actividades programadas según Programa de Bienestar Social}} \right) * 100$
Clima Organizacional de E. S. E. IMSALUD	$\left(\frac{\text{Número de preguntas que respondieron totalmente de acuerdo y de acuerdo a la encuesta de Clima Laboral}}{\text{Número total de preguntas de la Encuesta}} \right) * 100$
Porcentaje de Cumplimiento de actividades del plan estratégico del Talento Humano	$\left(\frac{\text{Número de actividades realizadas del Plan Estratégico del Talento Humano en un periodo}}{\text{Número de actividades programadas en el Plan Estratégico de Talento Humano}} \right) * 100$
Porcentaje de percepción del cuidado humanizado actualizado	$\left(\frac{\text{Número de respuestas positivas de las 10 preguntas seleccionadas de la lista de chequeo del protocolo de bienvenida para la percepción del cuidado humanizado aplicada en la muestra definida}}{\text{Total de respuestas de la lista de chequeo aplicada en la muestra}} \right) * 100$
Cobertura de colaboradores capacitados dentro del Plan Institucional de Capacitación – PIC en un periodo.	$\left(\frac{\text{Número total de colaboradores que asisten a las actividades de capacitación del PIC en el periodo}}{\text{Total de colaboradores programados en las capacitaciones del PIC}} \right) * 100$

	GESTIÓN DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO Y PLANEACIÓN	Código: DIE-01-PC-02 Versión: 05
	POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO	Fecha: 30/06/2026

El seguimiento y evaluación de la política de gestión estratégica de talento humano estará a cargo de la Jefe de la Oficina de Administración Laboral de la Empresa Social del Estado IMSALUD, quien presentará ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño el respectivo informe.


JAVIER ORLANDO PRIETO PEÑA
Gerente ESE IMSALUD

Proyectó: Lilliana Carmona – Apoyo Profesional de Administración Laboral
Revisó: Andrea Juliana Porras Nava – Jefe Administración Laboral
Aprobó: Comité Institucional de Gestión y Desempeño

7. HISTORIAL DE CONTROL DE CAMBIOS:

VERSIÓN	MOTIVO	FECHA
01	Elaborado por primera vez.	05/04/2021
02	Actualización del documento por ajuste de estructura documental de las políticas institucionales	30/10/2024
03	Modificación basada en Resolución 1444 de julio 2025/ introducción, justificación, objetos generales y específicos	25/11/2025
04	Actualización de la política por modificación en las acciones basadas en Resolución 1444 de julio 2025	27/01/2026
05	Por solicitud de planeación y asesores de FDF se actualiza la declaratoria y se incluyen los indicadores para medir la misma en el seguimiento y evaluación de la política	30/06/2026
06		

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Jefe de Administración Laboral	Jefe de Administración Laboral	Comité Institucional de Gestión y Desempeño