

Código:	PE01 PO 47	POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
Versión:	01		
Vigente a partir de:	01/11/2019		
Página:	1 de 3		

1. Descripción de la política. Describe el compromiso que la institución está dispuesta a cumplir, cuál es la posición de la administración o qué es lo que se desea regular. Debe responder al Qué, Cómo, Para qué.	La ESE Metrosalud se compromete con una gestión estratégica del talento humano que garantice la suficiencia, competencia, motivación y desarrollo de todos sus colaboradores, con base en la plataforma estratégica, la normatividad vigente, el mérito, los planes institucionales y el fortalecimiento de la cultura organizacional y el clima laboral, que incrementen los niveles de satisfacción y bienestar del cliente interno y externo.
2. Marco normativo. Directriz gerencial o normatividad que soporta la política.	Decreto 1083 de 2015 Decreto 648 de 2017 Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) Ley 909 de 2004 y sus decretos modificatorios y complementarios Acuerdo 271 de 2015 de la Junta Directiva de la ESE Metrosalud Decreto 2376 de 2010 Decreto 1072 de 2015
3. Campo de aplicación. Describe a qué procesos, planes, programas, proyectos o acciones aplica la implementación de la política.	Todos los procesos organizacionales
4. Estrategias. Define las estrategias a utilizar para el logro de la política	Socialización de la política a través de los diferentes medios o canales institucionales Implementación del proceso de gestión del talento humano y los diferentes programas institucionales. Implementación del plan estratégico del talento humano.

Código:	PE01 PO 47	POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
Versión:	01		
Vigente a partir de:	01/11/2019		
Página:	2 de 3		

<p>5. Implementación y evaluación. Define los medios de despliegue, seguimiento y evaluación mediante indicadores, para la implementación y efectividad de la política.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Despliegue. Se aplicará el instructivo denominado estrategias de despliegue institucional. Publicación en página Web, mail master, cartilla del SG SST, persona a persona en las actividades de círculos seguros y saludables que se realizan en cada punto de la red, Mail master, actividades de despliegue institucional. Se realizará el seguimiento al despliegue evaluando el conocimiento adquirido a través del despliegue. Se hará a través de la aplicación de instrumentos de autoevaluación de los componentes establecidos en normas técnicas del ciclo de Autoevaluación, identificación de oportunidades de mejora, formulación del plan de mejora, implementación de acciones y cierre de brechas a través de todos los sistemas de gestión. • Seguimiento y evaluación (indicadores). Se aplicarán los indicadores adoptados desde la caracterización del proceso de Gestión del talento humano y los que se deriven de la autoevaluación de cada componente de cada sistema de gestión según norma técnica aplicable. Los resultados de estos indicadores se analizarán e intervendrán, según sus alcances, en el Comité institucional de gestión y desempeño. (Seguimiento a Plan de Acción).
--	---

Preparado por: Luis Fernando Giraldo Tobon	Revisado por: Adriana María Córdoba Isaza	Aprobado por: Leopoldo Abdiel Giraldo
Cargo: Líder de programa	Cargo: Director de Talento Humano	Cargo: Gerente
Fecha: 28/10/2019	Fecha: 30/10/2019	Fecha: 01/11/2019

CONTROL DE ACTUALIZACIÓN				
VERSIÓN	FECHA	DESCRPCIÓN DEL CAMBIO O AJUSTE	RAZÓN DEL CAMBIO O AJUSTE	RESPONSABLE DEL CAMBIO O AJUSTE
01	01/11/2019	Se crea la política para la gestión de Gestión del talento humano	Con el propósito de formalizar las políticas institucionales y responder	Director de Talento Humano

Código:	PE01 PO 47	POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	
Versión:	01		
Vigente a partir de:	01/11/2019		
Página:	3 de 3		

CONTROL DE ACTUALIZACIÓN				
VERSIÓN	FECHA	DESCRPCIÓN DEL CAMBIO O AJUSTE	RAZÓN DEL CAMBIO O AJUSTE	RESPONSABLE DEL CAMBIO O AJUSTE
			a requerimientos normativos.	