

**RESOLUCIÓN No 215  
(28 DE JULIO DE 2025)**

*“Por medio de la cual se adopta la Política Institucional de Gestión Estratégica del Talento Humano de la E.S.E. Hospital San Juan de Dios de Pamplona”*

**EL GERENTE DE LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DE PAMPLONA,**

*En ejercicio de sus facultades legales y estatutarias, en especial las conferidas por el Acuerdo No 023 de 15 de diciembre de 2015 y,*

**CONSIDERANDO:**

Que la E.S.E. Hospital San Juan de Dios de Pamplona, como entidad pública prestadora de servicios de salud de mediana complejidad, reconoce al talento humano como uno de los activos estratégicos más importantes para el cumplimiento de su misión, visión y objetivos institucionales, y como eje fundamental en la generación de valor público, la calidad en la atención y la humanización del servicio.

Que el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, adoptado mediante el Decreto 1499 de 2017, establece como una de sus dimensiones clave la “Gestión Estratégica del Talento Humano”, la cual articula los procesos relacionados con el desarrollo, bienestar, liderazgo, formación, evaluación del desempeño y gestión de las capacidades del recurso humano.

Que en cumplimiento de lo establecido por la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015, corresponde a las entidades públicas implementar políticas de administración del talento humano que promuevan el mérito, la equidad, la eficiencia, la transparencia y la legalidad en el ejercicio de la función pública.

Que la Política Institucional de Gestión Estratégica del Talento Humano formulada por la E.S.E. Hospital San Juan de Dios de Pamplona establece los principios, objetivos, líneas estratégicas, alcance, marco normativo, indicadores de seguimiento y responsables, como elementos orientadores de una gestión integral, humanizada, ética y sostenible del talento humano en la entidad; que consolida una cultura organizacional ética, comprometida con la transparencia, la excelencia en la gestión y la mejora continua.

Que la mencionada política ha sido elaborada en concordancia con el marco normativo vigente, los principios institucionales y los lineamientos del MIPG, garantizando su articulación con los procesos estratégicos, misionales y de apoyo de la entidad, y su aplicación transversal a todos los niveles de la organización.

Que, en virtud de lo anterior, se hace necesario adoptar formalmente dicha política, como instrumento técnico y estratégico que garantice la alineación del capital humano con los procesos misionales, estratégicos y de apoyo de la entidad, en concordancia con la normatividad vigente y los objetivos institucionales.

Que en mérito de lo anteriormente expuesto se:



**RESOLUCIÓN No 215  
(28 DE JULIO DE 2025)**

*“Por medio de la cual se adopta la Política Institucional de Gestión Estratégica del Talento Humano de la E.S.E. Hospital San Juan de Dios de Pamplona”*

**RESUELVE.**

**ARTÍCULO PRIMERO. Adopción.** Adoptar la Política Institucional de Gestión Estratégica del Talento Humano de la E.S.E. Hospital San Juan de Dios de Pamplona, como instrumento de direccionamiento organizacional y de fortalecimiento del desempeño institucional, el cual hace parte integral de la presente resolución.

**ARTÍCULO SEGUNDO. Ámbito de aplicación.** La presente política es de obligatorio cumplimiento para todos los servidores públicos, contratistas y demás actores que intervienen en los procesos de planeación, administración, evaluación, desarrollo, bienestar y control del talento humano de la E.S.E. Hospital San Juan de Dios de Pamplona.

**ARTÍCULO TERCERO. Objetivos.** La Política tiene como finalidad orientar la planeación, gestión, desarrollo y sostenibilidad del talento humano, promoviendo una cultura organizacional basada en la dignidad humana, la equidad, el mérito, el bienestar laboral y la transparencia, en cumplimiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y el direccionamiento estratégico institucional.

**ARTÍCULO CUARTO. Principios rectores.** La gestión del talento humano en la E.S.E. se regirá por los principios de Dignidad Humana, Equidad e Igualdad de Oportunidades, Meritocracia, Bienestar Laboral y Transparencia, conforme a lo estipulado en el cuerpo de la política adoptada.

**ARTÍCULO QUINTO. Líneas estratégicas.** La implementación de la política se desarrollará a través de ocho líneas estratégicas: (I) Planeación estratégica del talento humano, (II) Gestión por competencias, (III) Formación y capacitación, (IV) Bienestar laboral, (V) Evaluación y desempeño, (VI) Gestión ética y transparencia, (VII) Gestión de la información y tecnología del talento humano, y (VIII) Comunicación y cultura organizacional.

**ARTÍCULO SEXTO. Responsables.** La implementación, seguimiento, evaluación y mejora de esta política será responsabilidad conjunta de la Gerencia, la Subdirección Administrativa, la Oficina de Talento Humano, el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, y los demás órganos de dirección, control y ejecución que intervienen en la administración del recurso humano, en el marco de sus competencias funcionales.

**ARTÍCULO SÉPTIMO. Seguimiento y evaluación.** La Oficina de Talento Humano, con el acompañamiento de la Oficina de Control Interno y el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, deberá diseñar y aplicar indicadores técnicos de seguimiento que permitan evaluar periódicamente el nivel de cumplimiento, eficacia e impacto de la política, con base en evidencia verificable y ajustada al sistema de información institucional.

**ARTÍCULO OCTAVO. Actualización.** La presente política podrá ser actualizada o modificada mediante acto administrativo debidamente motivado, en función de los cambios normativos, institucionales o de contexto, y con base en las recomendaciones derivadas del seguimiento y evaluación periódica.



**RESOLUCIÓN No 215**  
**(28 DE JULIO DE 2025)**

*“Por medio de la cual se adopta la Política Institucional de Gestión Estratégica del Talento Humano de la E.S.E. Hospital San Juan de Dios de Pamplona”*

**ARTÍCULO NOVENO. Divulgación.** La Oficina de Talento Humano deberá socializar ampliamente la presente resolución y el contenido de la política a todos los servidores públicos de la entidad, mediante estrategias de comunicación interna, capacitación y sensibilización institucional, garantizando su conocimiento, apropiación e implementación efectiva.

**ARTÍCULO DÉCIMO.** Publicar en la página web y redes sociales de la E.S.E Hospital San Juan de Dios de Pamplona, el presente acto administrativo

**ARTÍCULO DÉCIMO PRIMERO. Vigencia.** La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

**COMUNIQUESE, PUBLÍQUESE Y CÚMPLASE.**

*Dada en Pamplona, a los veintiocho (28) días del mes de julio (07) del año dos mil veinticinco (2025).*



**LUIS DANIEL VERJEL SANCHEZ**  
Gerente



**CARLOS ERNESTO ROZO TOLOZA**  
Subdirector administrativo (E).



**ELIZABETH SANCHEZ BARROSO**  
Asesora Jurídica

Proyectó: Arleydi P  
Revisó: Elizabeth Sánchez.  
Aprobó: Comité MIPG



## 1. INTRODUCCIÓN

La E.S.E. Hospital San Juan de Dios de Pamplona, como institución pública prestadora de servicios de salud de mediana complejidad, desempeña un papel fundamental en la garantía del derecho a la salud de la población bajo los principios Institucionales de equidad, calidad, eficiencia y humanización del servicio. En este contexto, el Talento Humano representa el recurso más valioso de la organización, al constituir el soporte esencial para el cumplimiento de su misión, visión y objetivos estratégicos.

La formulación e implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano obedece al compromiso institucional de fortalecer sus capacidades internas mediante una gestión integral, articulada y prospectiva del personal vinculado; este enfoque permite alinear el potencial humano con los procesos misionales y de apoyo, potenciando el desempeño institucional y respondiendo de manera eficaz a las necesidades de los usuarios y del entorno.

De acuerdo con los lineamientos establecidos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, la gestión del talento humano es una de las dimensiones clave para el fortalecimiento de la función administrativa y el logro de resultados. Esta dimensión comprende el conjunto de políticas, prácticas, estrategias y procesos orientados a asegurar condiciones laborales dignas, el desarrollo de competencias, el liderazgo ético, la formación continua, el bienestar integral, la evaluación del desempeño y el reconocimiento al mérito, como elementos fundamentales para mejorar la calidad de vida laboral de los servidores públicos y, con ello, el desempeño institucional.

Por tanto, la presente política se proyecta como un instrumento técnico y estratégico que define los principios, objetivos y líneas de acción para la gestión del talento humano en la E.S.E. Hospital San Juan de Dios de Pamplona, con un enfoque centrado en las personas, en la generación de valor público y en la consolidación de una cultura organizacional basada en la ética, la transparencia, la corresponsabilidad y el mejoramiento continuo; esta política es también una herramienta de gobernanza institucional, orientada a garantizar la sostenibilidad del recurso humano y su alineación con las metas institucionales.

## 2. OBJETIVOS

Formular, implementar y consolidar lineamientos estratégicos que orienten la planeación, gestión, desarrollo, fortalecimiento, bienestar y sostenibilidad del talento humano de la E.S.E. Hospital San Juan de Dios de Pamplona, con el fin de garantizar un enfoque integral que promueva el mérito, la igualdad de oportunidades, la calidad de vida laboral y el fortalecimiento de competencias.

Este objetivo busca asegurar una gestión eficiente, ética y transparente del recurso humano, en coherencia con los principios de la función pública, la normatividad vigente, los derechos laborales y el direccionamiento estratégico institucional, generando así valor público a través de un equipo humano comprometido con la excelencia en la atención en salud, la humanización del servicio y la mejora continua de los resultados institucionales.

### 2.1 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fortalecer la planeación del talento humano mediante el análisis de necesidades institucionales, la proyección de perfiles y la articulación con el direccionamiento estratégico de la E.S.E, garantizando la disponibilidad de personal idóneo y suficiente para el cumplimiento de la misión institucional.



- Desarrollar e implementar procesos de selección, vinculación y movilidad del personal basados en el mérito, la equidad, la transparencia y la normatividad vigente, asegurando el acceso a oportunidades laborales con criterios técnicos y objetivos.
- Consolidar un sistema de formación y capacitación continua que promueva el desarrollo de competencias técnicas, transversales y comportamentales del talento humano, en función de las metas institucionales, el mejoramiento del desempeño y la prestación de servicios de salud con calidad y humanización.
- Fomentar el bienestar integral y la calidad de vida laboral de los servidores públicos, a través de programas que impacten positivamente en su salud física y mental, clima organizacional, equilibrio vida-trabajo y sentido de pertenencia institucional.
- Desarrollar una cultura organizacional sólida y ética, sustentada en los valores institucionales, el liderazgo que transforma, una comunicación efectiva, la responsabilidad social y el compromiso con la transparencia y la legalidad.
- Asegurar la gestión documental, estadística y tecnológica del área de talento humano mediante herramientas de información confiables, oportunas y seguras que respalden la trazabilidad, eficiencia y toma de decisiones estratégicas en la administración del recurso humano.

### 3. PRINCIPIOS ORIENTADORES

- **Dignidad Humana.** Este principio reconoce el valor intrínseco e inalienable de toda persona, constituyendo la base fundamental del ejercicio de la función pública. En el ámbito de la gestión del talento humano, implica promover una cultura organizacional respetuosa, inclusiva y centrada en el ser humano, donde cada servidor público sea tratado con respeto, consideración, empatía y justicia, independientemente de su rol, nivel jerárquico o condiciones personales. La dignidad humana se refleja en el diseño de condiciones laborales justas, el fomento del respeto mutuo y la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores, asegurando su desarrollo integral en un entorno laboral ético y humanizado.
- **Equidad e Igualdad de Oportunidades.** Se refiere al compromiso institucional con la garantía de un trato justo e imparcial para todos los servidores públicos, promoviendo la eliminación de cualquier forma de discriminación por razones de género, etnia, edad, orientación sexual, credo, condición socioeconómica, discapacidad u otra condición personal o social. La E.S.E. Hospital San Juan de Dios de Pamplona, garantiza la igualdad real de acceso, permanencia y desarrollo dentro de la entidad; asegurando que las decisiones en materia de talento humano se basen en criterios objetivos, incluyentes y sustentados en la equidad de condiciones para el ejercicio pleno de los derechos laborales y la participación efectiva en la vida institucional.
- **Meritocracia.** Este principio establece que el ingreso, permanencia, promoción y movilidad dentro de la E.S.E. deben fundamentarse en el mérito, es decir, en las competencias, capacidades, conocimientos, experiencia y desempeño demostrado por cada servidor; la meritocracia fortalece la legitimidad y transparencia de los procesos de gestión del talento humano, impulsa la excelencia en el servicio público y garantiza que las decisiones sobre recursos humanos se tomen con base en





criterios técnicos y objetivos. De esta manera, se fomenta una cultura institucional que reconoce el esfuerzo, estimula el desarrollo profesional y contribuye al cumplimiento efectivo de los fines misionales de la entidad.

- **Bienestar Laboral.** Implica la implementación de estrategias, programas y acciones institucionales orientadas a proteger y promover la salud física, mental y emocional de los servidores públicos, así como a mejorar sus condiciones de trabajo y calidad de vida. Este principio reconoce que el bienestar de los colaboradores es un factor determinante para su motivación, productividad y permanencia, y, por ende, para la sostenibilidad de la gestión pública. El bienestar laboral comprende la prevención de riesgos psicosociales, la promoción de ambientes laborales seguros y saludables, el fortalecimiento del sentido de pertenencia y la implementación de medidas de conciliación dentro de la convivencia laboral.
- **Transparencia.** La transparencia en la gestión del talento humano implica la adopción de prácticas de administración basadas en la legalidad, la objetividad, la rendición de cuentas y el acceso a la información por parte de los servidores. Este principio garantiza que las decisiones relacionadas con la selección, evaluación, desarrollo, reconocimientos y desvinculaciones del personal se realicen de manera abierta, verificable y con base en criterios claramente definidos; fomenta la confianza institucional, previene los riesgos de corrupción, y promueve una cultura organizacional ética, justa y orientada al servicio del interés general.

#### 4. LÍNEAS ESTRATÉGICAS

**4.1 Planeación estratégica del talento humano:** Diseño e implementación de herramientas para proyectar, dimensionar y alinear el recurso humano con los objetivos institucionales, garantizando la cobertura efectiva de necesidades y la gestión del conocimiento.

**4.2 Gestión por competencias:** Identificación, fortalecimiento y desarrollo de las competencias laborales requeridas para el cumplimiento de los roles y funciones institucionales, promoviendo la excelencia y pertinencia del desempeño.

**4.3 Formación y capacitación:** Ejecución de planes de formación continua orientados a cerrar brechas de conocimiento, desarrollar capacidades técnicas y fortalecer habilidades blandas, en concordancia con los planes institucionales y el MIPG.

**4.4 Bienestar laboral:** Diseño y ejecución de programas integrales de salud ocupacional, recreación, reconocimiento y apoyo psicosocial, como factores protectores del entorno de trabajo y promotores del compromiso organizacional.

**4.5 Evaluación y desempeño laboral:** Implementación de sistemas objetivos y participativos para la medición del desempeño individual y colectivo, con fines de mejora, reconocimiento, retroalimentación y toma de decisiones sobre el talento humano.

**4.6 Gestión ética y transparencia:** Promoción de principios éticos, prácticas anticorrupción y mecanismos para prevenir conflictos de interés, con el fin de consolidar una cultura de legalidad, confianza y responsabilidad pública.

**4.7 Gestión de la información y tecnología del talento humano:** Fortalecimiento de los sistemas de información institucional (SIEP, hojas de vida, historias laborales, etc.), con criterios de confidencialidad, trazabilidad, análisis de datos y mejora continua.

**4.8 Comunicación y cultura organizacional:** Impulso de estrategias de comunicación interna, liderazgo participativo, trabajo en equipo y sentido de pertenencia, que favorezcan un ambiente laboral sano, colaborativo y orientado al servicio.



## 5. ALCANCE

La presente Política de Gestión Estratégica del Talento Humano es de aplicación obligatoria en todos los niveles y áreas funcionales de la E.S.E. Hospital San Juan de Dios de Pamplona, y abarca a la totalidad de los servidores públicos vinculados a la entidad, ya sea mediante nombramiento en carrera administrativa, libre nombramiento y remoción, provisionalidad, encargos, o a través de contratos de prestación de servicios profesionales y de apoyo a la gestión.

Asimismo, su aplicación se extiende a los equipos directivos, jefes de área, comités institucionales, y demás actores internos o externos que intervienen directa o indirectamente en los procesos de planeación, administración, desarrollo, bienestar, control y evaluación del talento humano.

Esta política también actúa como marco orientador para las decisiones estratégicas y operativas que impactan la gestión del recurso humano, en coherencia con el direccionamiento institucional y los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

En tal sentido, la política opera como un instrumento transversal a los procesos misionales, de apoyo y estratégicos de la E.S.E, y establece los principios, criterios y líneas de acción que deben regir el ciclo de vida del servidor público en la entidad, desde su ingreso hasta su desvinculación, garantizando un enfoque integral, humanizado, ético y orientado al fortalecimiento de las capacidades institucionales y la generación de valor público en la prestación de los servicios de salud.

## 6. MARCO NORMATIVO

La Política de Gestión Estratégica del Talento Humano se sustenta en un conjunto de disposiciones legales, reglamentarias e institucionales que establecen el marco de actuación para la administración pública y la gestión del recurso humano en el Estado colombiano. A continuación, se describen las principales normas que orientan su formulación e implementación:

- **Decreto 1083 de 2015 y Decreto 1499 de 2017 – Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)**

El Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 1499 de 2017, compila y reglamenta disposiciones del sector Función Pública y establece la adopción del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG como instrumento de articulación de los sistemas de gestión institucional del Estado.

Este modelo reconoce la dimensión de gestión estratégica del talento humano como una de las siete dimensiones clave para fortalecer la capacidad institucional, mejorar los resultados organizacionales y generar valor público. El MIPG promueve prácticas organizacionales orientadas a garantizar la calidad de vida laboral, el desarrollo de competencias, la gestión del conocimiento, el reconocimiento al mérito y el liderazgo transformacional de los servidores públicos. Esta política se alinea con dichos lineamientos para asegurar una administración estratégica, integral y ética del recurso humano.

- **Ley 909 de 2004 – Régimen del Empleo Público y Carrera Administrativa**

Establece el marco normativo para la organización del empleo público, la administración del talento humano y el desarrollo de la carrera administrativa en el sector público. Define los principios de mérito, igualdad, transparencia y eficiencia como fundamentos para el acceso, permanencia y promoción de los servidores públicos.



Esta ley regula aspectos como la planificación del talento humano, los sistemas de selección, evaluación del desempeño, capacitación, bienestar y los derechos y deberes del personal. Asimismo, otorga competencias a la Comisión Nacional del Servicio Civil para la vigilancia del cumplimiento del régimen de carrera.

La E.S.E Hospital San Juan de Dios de Pamplona, aplica estos lineamientos en sus procesos de gestión, garantizando la transparencia y la equidad en la administración de su planta de personal.

- **Ley 87 de 1993 – Sistema de Control Interno**

La cual establece las disposiciones generales para el diseño, implementación y mantenimiento del Sistema de Control Interno en las entidades del Estado. Esta norma orienta la organización institucional hacia la eficiencia, eficacia, economía, transparencia y cumplimiento de los fines estatales.

En lo relacionado con el talento humano, la ley establece la responsabilidad de todos los niveles jerárquicos en el fortalecimiento del autocontrol, la autorregulación y la cultura del cumplimiento. Así, la gestión del recurso humano debe responder a criterios de legalidad, eficiencia y evaluación permanente, como condiciones necesarias para prevenir riesgos, mejorar procesos y garantizar el logro de los objetivos institucionales.

- **Ley 1562 de 2012 – Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)**

Actualiza el marco legal del sistema de riesgos laborales en Colombia y establece la obligatoriedad de implementar un Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) en todas las organizaciones públicas y privadas; este sistema busca anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud de los trabajadores.

En el contexto de la E.S.E, este marco normativo obliga a garantizar entornos laborales seguros, a prevenir accidentes y enfermedades laborales, y a promover condiciones que favorezcan el bienestar físico, mental y social de los servidores, contratistas y personal vinculado; la gestión estratégica del talento humano debe incorporar de forma transversal estos principios para preservar la integridad de sus colaboradores.

- **Acuerdos y actos administrativos internos que regulan el talento humano en la E.S.E.**

Este componente del marco normativo comprende todos los actos administrativos, manuales internos, resoluciones, reglamentos y acuerdos expedidos por la Gerencia de la E.S.E Hospital San Juan de Dios, que definen y regulan la estructura, funciones, procedimientos y disposiciones específicas en materia de talento humano; incluye documentos como el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales, el Manual de Perfil de Cargos, el Plan Institucional de Capacitación (PIC), los planes de bienestar social, evaluación del desempeño, reglamento interno de trabajo, entre otros. Estas disposiciones institucionales garantizan la coherencia entre el marco legal general y la realidad organizacional de la E.S.E; asegurando la implementación efectiva y contextualizada de la política.

## **7. INDICADORES DE SEGUIMIENTO**

Con el fin de evaluar la implementación, efectividad y resultados de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, la E.S.E. Hospital San Juan de Dios de Pamplona establece una serie de indicadores técnicos de seguimiento que permiten monitorear el





cumplimiento de los objetivos definidos, identificar oportunidades de mejora y garantizar la toma de decisiones basadas en evidencia.

Estos indicadores forman parte de los instrumentos de control de gestión institucional y deben ser medidos de forma periódica, con metodologías definidas, metas claras y responsables asignados; asegurando su integración con los sistemas de información de talento humano, planificación institucional y control interno.

A continuación, se detallan los principales indicadores asociados a esta política:

#### 7.1 Porcentaje de cumplimiento del Plan Anual de Capacitación

- a) **Descripción.** Mide el grado de ejecución de las acciones contempladas en el Plan Institucional de Capacitación (PIC) con relación a las actividades efectivamente desarrolladas durante el periodo evaluado.
- b) **Fórmula.**  $(\text{Número de actividades de capacitación ejecutadas} / \text{Total de actividades programadas}) \times 100$
- c) **Interpretación.** Un mayor porcentaje refleja una gestión proactiva en el fortalecimiento de competencias del talento humano, contribuyendo al cierre de brechas y mejora del desempeño institucional.

#### 7.2 Nivel de satisfacción del personal con los programas de bienestar laboral

- a) **Descripción.** Evalúa la percepción del personal frente a la pertinencia, calidad, impacto y cobertura de los programas de bienestar físico, emocional, social y ocupacional ofrecidos por la entidad.
- b) **Instrumento.** Encuestas de satisfacción estructuradas, aplicadas periódicamente.
- c) **Interpretación.** Un alto nivel de satisfacción indica que los programas contribuyen efectivamente al mejoramiento de la calidad de vida laboral, al clima organizacional y al sentido de pertenencia institucional.

#### 7.3 Porcentaje de cargos cubiertos mediante procesos meritocráticos

- a) **Descripción.** Indica la proporción de cargos provistos a través de procesos de selección basados en el mérito, la transparencia y los principios de igualdad de oportunidades.
- b) **Fórmula.**  $(\text{Número de cargos provistos por concurso o procesos meritocráticos} / \text{Total de cargos provistos en el periodo}) \times 100$
- c) **Interpretación.** Este indicador permite evaluar el grado de aplicación del principio de meritocracia y la eficacia de los procesos de vinculación en el marco del empleo público.

#### 7.4 Cobertura del sistema de evaluación del desempeño laboral

- a) **Descripción.** Mide el porcentaje de servidores evaluados formalmente dentro del periodo estipulado, en el marco del Sistema de Evaluación del Desempeño establecido por la entidad.
- b) **Fórmula.**  $(\text{Número de evaluaciones de desempeño realizadas} / \text{Total de servidores sujetos a evaluación}) \times 100$
- c) **Interpretación.** Un alto nivel de cobertura refleja la consolidación de una cultura de seguimiento al desempeño, retroalimentación continua y desarrollo profesional dentro de la entidad.

#### 7.5 Índice de rotación del personal

- a) **Descripción.** Mide la frecuencia con la que se producen desvinculaciones de personal dentro de la entidad en un periodo determinado, ya sea por renuncia, terminación de contrato o traslados.



- b) **Fórmula.** (Número de desvinculaciones en el periodo / Promedio del total de personal durante el mismo periodo) x 100
- c) **Interpretación.** Este indicador permite identificar el grado de estabilidad laboral y, en conjunto con otros factores, puede alertar sobre posibles debilidades en el clima organizacional, condiciones laborales o procesos de gestión del talento.

## 8. RESPONSABLES

La implementación, seguimiento, evaluación y mejora continua de la presente Política de Gestión Estratégica del Talento Humano es una responsabilidad compartida entre los distintos niveles de la estructura organizacional de la E.S.E. Hospital San Juan de Dios de Pamplona; cada uno de los actores institucionales aquí mencionados tiene un rol específico en la planeación, ejecución y control de las acciones orientadas a garantizar una gestión integral, eficiente y ética del talento humano, en concordancia con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y los objetivos estratégicos institucionales.

- Gerencia
- Subdirección Administrativa
- Oficina de Talento Humano
- Comité Institucional de Gestión y Desempeño

Proyectó: Arleydi P  
Revisó: Carlos E. Rozo  
Aprobó: Carlos E. Rozo

