

| | | | |
|---|---|--------------------------|-----------------|
|  | HOSPITAL UNIVERSITARIO DEL VALLE "EVARISTO GARCIA" E.S.E | CÓDIGO: | POL-HUV-HUV-016 |
| | | VERSIÓN: | 001 |
| | POLÍTICA DE TALENTO HUMANO | FECHA DE EMISIÓN: | 2019-09-26 |

1. OBJETIVO

Establecer los lineamientos institucionales que promuevan el fortalecimiento del talento humano, mediante la aplicación de los principios constitucionales de justicia, equidad y transparencia en los diferentes procesos de planificación, selección, inducción y reinducción, desarrollo y capacitación, compensación salarial, bienestar social, evaluación del desempeño laboral, control disciplinario y manejo de recursos, donde cada actuar tenga un enfoque ético basado en valores institucionales

2. ALCANCE

El alcance de esta política busca la integración y transversalidad de todos los procesos institucionales con la Oficina de Gestión de Talento Humano; para apoyar la administración integral del personal desde el ingreso hasta su retiro

3. RESPONSABILIDAD

Es responsabilidad del Jefe de la Oficina de Gestión del Talento Humano y de los líderes; la revisión, actualización, implementación y seguimiento a la adherencia de esta política.

Es responsabilidad de los procesos institucionales, la adherencia de la política.

4. DEFINICIONES

Bienestar social: El bienestar social, incluye aquellas cosas que inciden de manera positiva en la calidad de vida: un empleo digno, recursos económicos para satisfacer las necesidades de vivienda, educación, salud, recreación, etc.

Cultura: Conjunto de valores y creencias comunmente aceptadas.

Descentralización: Traspaso de los poderes y las funciones del gobierno central a organismos menores.

Diversidad: Diferencia o distinción entre personas, animales o cosas.

Eficacia: Capacidad eficiente para producir.

Empleo: Consiste en la prestación de la actividad física o intelectual que hace una persona a otra ya sea esta última una persona natural o jurídica en

condiciones de subordinación y por una retribución económica.

Equidad: Igualdad o justicia en el reparto de una cosa entre varios o en el trato de las personas.

Evaluación: Acción de estimar, apreciar, calcular o señalar el valor de algo.

Funcionario: Persona que desempeña un empleo público.

Igualdad: Principio fundamental que se refiere a que todas las cosas tienen el mismo derecho a existir.

Imparcialidad: Falta de prevención en favor o en contra de personas o cosas.

Mérito: Derecho a recibir un premio o una alabanza: ha realizado un trabajo digno de mérito.

Proactivo: Por proactivo se entiende la persona que aporta ideas, trabajo, esfuerzo, etc. sin necesidad de que alguien se lo pida. Es decir, que trata de mejorar la situación (típicamente en el trabajo) por iniciativa propia.

Prueba: Examen que se hace para demostrar unos conocimientos o unas capacidades.

Recreación: Distracción, diversión, descanso o actividad para el alivio del trabajo.

Servidor: El que provee un servicio.

Trabajador: Persona que realiza una actividad a cambio de un salario..

Transparencia: Cualidad de puro (aquel o aquello que está libre y exento de toda mezcla de otra cosa, que no incluye ninguna condición, excepción o restricción ni plazo o que está exento de imperfecciones morales).

5. POLÍTICA

El Hospital Universitario del Valle Evaristo García E.S.E., desde la Oficina de Gestión de Talento Humano está comprometido en apoyar la institución en la administración integral del personal, generando un ambiente propicio para proveer personal necesario, competente y motivado que permita contribuir al logro de los objetivos estratégicos de la organización.

Su desarrollo contribuye al fortalecimiento del compromiso de los servidores públicos con los propósitos institucionales; enmarca el accionar de la entidad con el fin de propiciar un clima organizacional acorde con el entorno, fija los parámetros de la actuación orientadora de las relaciones laborales dentro de la entidad y crea un ambiente de confianza interna a través del fortalecimiento de la comunicación recíproca.

6. DESARROLLO DE LA POLÍTICA

6.1 ANTECEDENTES Y JUSTIFICACION:

El concepto de “talento humano” como toda filosofía está basada en la conjugación de conocimientos, habilidades, capacidades y actitudes puestas en práctica por un grupo de personas comprometidas y motivadas, para alcanzar resultados positivos en una Organización.

Por ser el recurso más valioso para cualquier entidad, se le debe prestar la mayor importancia porque de él dependerá su éxito o fracaso. La situación tan compleja que atraviesa el sector salud, y el enfrentamiento a un entorno cada vez más complejo, hacen que en el sentir de los trabajadores se reflejen situaciones que afectan su desempeño con el agravante de que la institución pierda un elemento importante como es el talento humano.

Por lo anterior el Hospital Universitario del Valle “Evaristo García”, con el objetivo de fortalecer las relaciones entre sus empleados, promover el desarrollo de sus capacidades y competencias, decide formular la Política de Talento Humano involucrando a todos los procesos de la institución para de esta manera contribuir al progreso de las personas y por ende de la organización.

6.2 PRINCIPIOS ORIENTADORES

- **Liderazgo y responsabilidad social en la prestación de servicios de salud:** Destacarse por la calidad y un óptimo nivel de desempeño en la prestación de los servicios que se ofrecen en la E.S.E. Integrar de modo permanente los procesos y la función pública de la empresa con su entorno social; participando en actividades y eventos comunitarios que promuevan el desarrollo sostenible de la sociedad.
- **Trabajo en equipo y comunicación asertiva:** Emplear el trabajo como una poderosa fuerza transformadora, para así alcanzar los objetivos de la empresa y hacer que ella logre los más altos niveles de productividad y desarrollo. El éxito del Hospital Universitario “Evaristo García” E.S.E. depende, en gran medida, de la compenetración, comunicación y compromiso que puedan existir entre sus empleados para que las actividades fluyan de manera más rápida y eficiente.
- **Espíritu investigativo e innovación:** Para el aprendizaje y crecimiento organizacional, el Hospital establece la investigación e innovación como principio para la construcción y transformación de conocimiento que generará valor agregado a la función pública de la Entidad de manera constante y consistente en el tiempo. El espíritu investigativo e innovación son un hecho causal, que debe formar parte de la cultura de la organización e imregnarse en todas sus áreas para dar un servicio útil a la sociedad y que sea percibido por ella.
- **Compromiso, seguridad y trato digno al usuario y su familia:** Alto grado de identificación de los servidores con la organización y sus metas, en un ambiente con enfoque de seguridad y trato digno que se puede evidenciar a través de cuatro conceptos importantes, lo emocional que se relaciona fundamentalmente con el ser tratado como persona (trato humano), la información durante la atención de salud, el derecho a contar con un personal comprometido/responsable y una atención oportuna.
- **Mejoramiento continuo:** Como principio significa acciones diarias que permitirán que los procesos y la empresa sean más competitivos en la satisfacción del cliente, este principio debe formar parte de la cultura de la organización, y convertirse en una filosofía de vida y trabajo. Este incidirá directamente en la velocidad del cambio.
- **Autocontrol:** Actitud que debe demostrar todo servidor del Hospital para asumir el control de sus funciones, en el logro de los objetivos y metas Institucionales. El autocontrol es la distinción o característica especial que debemos agregar como valor personal a nuestro trabajo diario; somos lo que hacemos cada día, por consiguiente, debe convertirse en un hábito, lo cual implica realizar las cosas de manera correcta.
- **Sostenibilidad y desarrollo institucional:** Principios en permanente construcción y que resultan de la relación activa del Hospital con el entorno, como de varias facetas de la vida institucional, entre ellas: una oferta de servicios de salud adecuada, la gestión de recursos acordes con la oferta, y la transparencia; que generan confianza y el impacto de las acciones de desarrollo, concebidas como parte de procesos que trascienden a la propia organización.
- **Cultura de calidad:** Perfeccionar nuestros procesos y servicios, a través de una mejora continua, para lograr eficacia, eficiencia y productividad buscando alcanzar la excelencia, en beneficio y satisfacción de nuestro personal y clientes.

- **Mística, vocación y formación:** El servidor comprometido multidimensionalmente, desempeñando un rol protagónico, que lo perfeccione moral, profesional, social y económicamente. Desarrollando sus propias potencialidades, comprometido a la vez con nuestra esencia, el prójimo, el mundo y la trascendencia dentro del eje de entidad.

6.3 EJES DE LA POLITICA

Los ejes que acompañan la política y orientan las acciones son:

- Provisión y Evaluación del Talento Humano
- Bienestar Social
- Pasivo prestacional
- Nómina y seguridad social
- Desarrollo de potencialidades de la comunidad Hospitalaria
- Humanización
- Seguridad y salud en el trabajo

6.3.1. PROVISION Y EVALUACION DEL TALENTO HUMANO

Su compromiso es establecer lineamientos para la provisión del Talento Humano teniendo en cuenta la normatividad vigente, así como realizar las acciones tendientes al cubrimiento de necesidades de personal en las diferentes áreas a través de la contratación externa, garantizando un recurso humano competente, comprometido y motivado.

Adicionalmente, implementar las disposiciones que trajo consigo la Ley 909 de 2004 – Ley de Carrera Administrativa y sus Decretos Reglamentarios a través de la Comisión Nacional del Servicio Civil – CNSC.

6.3.2. BIENESTAR SOCIAL

Diseñar, organizar y ejecutar programas orientados a la atención de las necesidades personales, profesionales, familiares y sociales, de manera que propicie una cultura institucional de progreso y de buen servicio y al mismo tiempo se influya en la vigencia de un clima organizacional positivo y favorable para el logro de los objetivos y responsabilidades de la Entidad. Los programas son en el área de calidad de vida, área deportiva, área cultural, área recreativa, servicio social y protección y programa de desvinculación asistida.

6.3.3. PASIVO PRESTACIONAL

Su compromiso es brindar la asesoría pertinente en materia de régimen pensional a toda la comunidad hospitalaria en lo que compete a los tramites pensionales para adelantar solicitud de reconocimiento de prestación económica ante la administradora de pensiones correspondiente cuando cumplan con los requisitos de edad y tiempo para acceder al beneficio de la pensión de vejez.

6.3.4. NOMINA Y SEGURIDAD SOCIAL

Su compromiso es liquidar la nómina, prestaciones sociales y seguridad social de los empleados públicos y trabajadores oficiales vinculados al Hospital Universitario Del Valle “Evaristo García” E.S.E., así como la liquidación de la nómina de Jubilados; todo esto acorde con la normatividad vigente y velando por el cumplimiento previo de los requisitos establecidos para los diferentes requerimientos de cesantías parciales o definitivas, tanto del régimen anualizado como del retroactivo. Adicionalmente su compromiso es garantizar las acciones pertinentes que generen la correcta liquidación y posterior pago a los aportes parafiscales (SENA, C.C.F. e I.C.B.F) y aportes en el sistema de Seguridad Social (Salud, Pensión, Cesantías A.R.L.).

6.3.5. DESARROLLO DE POTENCIALIDADES DE LA COMUNIDAD HOSPITALARIA

Su compromiso es contribuir al mejoramiento institucional fortaleciendo las competencias laborales, conocimientos, habilidades de formación y capacitación expresadas por los servidores en la detección de necesidades a través del Plan Institucional de Capacitación del Hospital Universitario del Valle “Evaristo García” E.S.E.

6.3.6. HUMANIZACION

Su compromiso es promover una atención humanizada con calidad y calidez hacia el colaborador y por parte de ellos hacia el paciente y su cuidador familiar fundamentada en el respeto, la dignidad, la privacidad y alineada con los derechos y deberes del paciente. Adicionalmente, su compromiso es conocer y comprender la forma como los empleados perciben su realidad laboral mediante un apropiado diagnóstico que identifique aquellas áreas de conflicto,

constituyendo una herramienta esencial para implementar la intervención necesaria de manera que se realice un cambio planificado que conduzca a elevar la calidad de vida laboral del servidor público, un mayor bienestar y un mayor rendimiento.

6.3.7. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Su compromiso es establecer el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST, enmarcado en el mejoramiento continuo y que incluya las acciones de mejora con el fin de anticipar, evaluar y controlar los riesgos, que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo y logrando con ellos prevenir accidentes y enfermedades laborales factibles de intervención.

7. ACCIONES DE CONTINGENCIA

No Aplica.

8. DOCUMENTOS RELACIONADOS

- **RESOLUCION BIENESTAR SOCIAL 2019**
- POE-GTH-THU-001 PROCEDIMIENTO DE SELECCION DE PERSONAL EN PROVISIONAL Y ENCARGO
- POE-GTH-THU-002 PROCEDIMIENTO EVALUACION DE DESEMPEÑO

9. ANEXOS

No aplica.

10. REFERENCIAS

•
LEY 100 DE 1993 POR LA CUAL SE CREA EL SISTEMA DE SEGURIDAD SOCIAL INTEGRAL

LEY 909 DE 2004 POR LA CUAL SE EXPIDEN NORMAS Y REGULA EL EMPLEO PUBLICO

LEY 1657 DE 1998 POR LA CUAL SE CREA EL SISTEMA NACIONAL DE CAPACITACION EMPLEADOS ESTADO

LEY 33 DE 1985 POR LA CUAL SE DICTAN ALGUNAS MEDIDAS EN RELACION CON CAJAS DE PREVISION Y PRESTACIONES SOCIALES PARA EL SECTOR PUBLICO

ACUERDO 137 DE 2010 POR EL CUAL SE ESTABLECE EL SISTEMA TIPO EVALUACION DEL DESEMPEÑO LABORAL DE LOS SERVIDORES DE CARRERA ADMINISTRATIVA Y EN PERIODO DE PRUEBA

DECRETO 4665 DE 2007 POR EL CUAL SE ADOPTA LA ACTUALIZACION DEL PLAN DE FORMACIÓN Y CAPACITACION PARA LOS SERVIDORES PUBLICOS

DECRETO 2539 DE 2005 POR EL CUAL SE ESTABLECEN LAS COMPETENCIAS LABORALES GENERALES PARA LOS EMPLEOS PUBLICOS DE LOS DISTINTOS NIVELES JERARQUICOS DE LAS ENTIDADES A LAS CUALES SE APLICAN LOS DECRETOS LEY 770 Y 785 DE 2005.

| Elaboró: | Revisó: | Aprobó: |
|--|--|--|
| <p>Equipo de Talento Humano Profesional Administrativo Talento Humano</p> | <p>Xilena Ramirez Jefe de Oficina Coordinadora de Talento Humano Pola Patricia Quintero Cubillos Subgerente Administrativo</p> | <p>Irne Torres Castro Gerente General</p> |