



SALUD TOLIMA S.A.S
NIT 900053771-2

**RESOLUCION No 013
(10 JUNIO DE 2018)**

**POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA LA POLÍTICA DE TALENTO HUMANO
EN LA IPS SALUD TOLIMA S.A.S.**

La Gerente de la institución prestadora de servicios de salud SALUD TOLIMA S.A.S del municipio de purificación, Tolima, en uso de las atribuciones legales, estatutarias y

CONSIDERANDO:

Que la ley 1429 de 2010 ley de formalización y generación de empleo en su artículo 63 estableció:

“el personal requerido en toda institución y/o empresa pública y/o privada para el desarrollo de las actividades misionales permanentes, no podrá estar vinculado a través de Cooperativas de Servicio de Trabajo Asociado que hagan intermediación laboral, o bajo ninguna otra modalidad de vinculación que afecte los derechos constitucionales, legales y prestacionales consagrados en las normas laborales vigentes”.

Que el decreto 583 del 2016 Terciarización laboral al reglamentar el artículo 63 de la ley 1429 del 2010, dio un retroceso en esta prohibición cuando, en su artículo 6, plantea: *“osa que las empresas Sí pueden tercerizar las actividades misionales permanentes, siempre y cuando al trabajador se le respeten las normas laborales vigentes.”*

Que el código sustantivo del trabajo Artículo 34: *“Son contratistas independientes y, por tanto, verdaderos {empleadores} y no representantes ni intermediarios, las personas naturales o jurídicas que contraten la ejecución de una o varias obras o la prestación de servicios en beneficios de terceros, por un precio determinado, asumiendo todos los riesgos, para realizarlos con sus propios medios y con libertad y autonomía técnica y directiva.”*

Que el código civil artículo 1495: DEFINICIÓN DE CONTRATO O CONVENCION>. *“Contrato o convención es un acto por el cual una parte se obliga para con otra a dar, hacer o no hacer alguna cosa. Cada parte puede ser de una o de muchas personas.”*

RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO. INTRODUCCIÓN

Salud Tolima S.A.S., somos una IPS en la cual, bajo los principios de unidad de propósito y dirección, propiciamos el crecimiento de nuestro talento humano, conscientes de su importancia para el logro de la competitividad.

La Política de Talento Humano en la IPS busca incentivar el desarrollo integral (humano, laboral y social) del personal a través del establecimiento de un compromiso recíproco, -entre la IPS y sus empleados-, basado en el Direccionamiento Estratégico de la entidad.

Teniendo en cuenta este objetivo, la Política de Talento Humano en la IPS establece los lineamientos bajo los cuales se orienta la gestión humana y donde se consideran los procesos de selección, re-inducción, evaluación de desempeño, seguridad y salud en el trabajo, entre otros.

La política que se encuentra enmarcada en un proceso de gestión del talento humano que cumple con los parámetros de ley, y que busca contribuir al mejoramiento continuo de la calidad en la prestación de los servicios gracias a que permite conocer las funciones de cada uno de los miembros del equipo de trabajo.

Esta Política contribuye efectivamente a atraer, desarrollar y retener el talento humano que la IPS necesita para desarrollar su gestión, ser competitiva, alcanzar su oferta de valor y lograr el Desarrollo Integral Compartido Hombre – Organización.

ARTICULO SEGUNDO. OBJETIVOS DE LA POLÍTICA

OBJETIVO GENERAL:

Establecer normas y políticas que se constituyan como marco de referencia para todos los integrantes de la organización y como herramienta de gestión para los jefes. Esta normatividad también deberá facilitar el proceso de toma de decisiones y orientar la planificación y la gestión del talento humano, lo cual es vital para el desarrollo efectivo de la IPS y para mantener la motivación y productividad de los integrantes de la organización.



SAUD TOLIMA S.A.S
NIT 900053771-2

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fortalecer el proceso de autoevaluación y planeación del talento humano a nivel administrativo y asistencial Institucional.
- Fortalecer el proceso de atracción y selección del talento humano articulado a las necesidades y oportunidades Institucionales.
- Fortalecer el proceso de contratación del talento humano.
- Promover el bienestar organizacional y mejorar la comunicación y diálogo permanente.
- Fortalecer las competencias del talento humano de la institución a través de procesos de inducción, entrenamiento y capacitación.
- Brindar condiciones óptimas de salud y seguridad en el trabajo para todo el talento humano de la IPS.
- Fomentar la transformación de la cultura organizacional, basados en los principios y valores institucionales, la humanización y calidad en la prestación de servicios y el desarrollo institucional.

ARTICULO TERCERO. ALCANCE

Las Políticas definidas en el presente documento aplican a todas (administrativas y asistenciales) de Salud Tolima S.A.S., y abarcan todos los procesos del de Gestión del Talento Humano, cubriendo todos los tipos de vinculación (laboral o prestación de servicios), de acuerdo con los parámetros definidos en la normatividad vigente.

ARTICULO CUARTO. DESARROLLO DE LA POLÍTICA

El diseño e Implementación de Políticas de Desarrollo de Talento Humano constituyen el proceso mediante el cual Salud Tolima S.A.S., en función de sus objetivos, proyecta y suple sus necesidades de personal y define los planes y programas de gestión del talento humano, con el fin de integrar la gestión y las prácticas de personal con las prioridades de la organización.

El modelo de la gestión del talento Humano ha formulado cinco fases de desarrollo a través de las cuales se desprenden las políticas que brindan la orientación conceptual y metodológica para que los funcionarios en todos los niveles desarrollen el proceso de talento humano:



- **Fase de Planeación del Talento Humano.**
- **Fase de Selección del Talento Humano.**
- **Fase de Ingreso:** Contratación, Inducción y Re-inducción.
- **Fase de Permanencia:** Formación y Capacitación, Evaluación del Desempeño y Bienestar Social.
- **Fase de Retiro:** Retiro asistido de un servidor.

Las Políticas diseñadas en la organización son el resultado de consultas acerca de la normatividad vigente que rige la gestión del talento humano y la contratación administrativa del mismo; dichas políticas se ponen en práctica a través del desarrollo de los diversos procedimientos y planes de gestión del talento humano y de los procesos de divulgación, sensibilización e interiorización hacia los servidores de la empresa y los prestadores de servicios, desarrollados por el ASESOR-CALIDAD, quien a su vez actúan como facilitadores en la implementación de los sistemas de Control Interno y Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad de la Atención de Salud adoptados por la IPS.

ARTICULO QUINTO. PRINCIPIOS GENERALES:

Respeto condición previa a una buena relación profesional. Cualquier forma de intolerancia, de acoso o de discriminación será considerada como la expresión de una falta de respeto elemental y no será tolerada. Este principio debe ser aplicado a todos los niveles y en toda circunstancia sin excepción alguna.

Trabajo en Equipo, a ello se añade una comunicación abierta destinada a compartir las aptitudes de cada uno y a estimular la creatividad. Esto es particularmente pertinente en una estructura horizontal en la que conviene transmitir sistemáticamente todas las informaciones a los que las necesitan para efectuar su trabajo correctamente. Sin ello, es imposible delegar eficazmente tareas o ampliar conocimientos.

Responsabilidad Social, orientada hacia el logro del bien común de todos los actores sociales e instancias que participan y contribuyen a su cabal realización. Cada empleado tiene una responsabilidad personal en la manera en que coopera con los demás, ya sea como responsable de un equipo o como colega.

Ética, orientada por principios como la autonomía racional, el cumplimiento de los deberes políticos y ciudadanos, la transparencia en las acciones, la justicia, la responsabilidad, la rectitud, la equidad y el fomento de la inclusión social de los valores constitucionales y de la racionalidad.



SALUD TOLIMA S.A.S
NIT 900053771-2

ARTICULO SEXTO. FASE DE PLANEACIÓN DEL TALENTO HUMANO.

Mediante la planeación del talento humano la IPS establece una guía a seguir permitiendo planear de mejor manera el personal que se necesitará para el logro de los objetivos, determinar las funciones y responsabilidades de los empleados con anterioridad de una manera organizada, y permite prever con anticipación los cambios internos y externos que afectan a la empresa en relación con el talento humano.

La IPS realiza el proceso de planeación para:

- Conocer sobre el recurso actual y disponer cuando se requiera.
- Optimizar de mejor manera el talento humano de la empresa.
- Garantizar la calidad de los empleados.
- Determinar las necesidades de capacitación y promoción del personal.

Política para la Planeación:

- La planeación del talento humano permite a la IPS cubrir vacantes con mayor eficacia y garantizar un personal acorde con las necesidades. Este proceso estará a cargo de la gerencia y jefe de talento humano de acuerdo a la proyección y contratación de la empresa, permitiendo fomentar la disciplina y la organización del talento humano, disminuir la contratación imprevista de empleados que no cumplan con las habilidades y competencias requeridas, evitando así las equivocaciones y costos en contrataciones inadecuadas.

ARTICULO SEPTIMO. FASE DE SELECCIÓN DEL TALENTO HUMANO:

Comprende las acciones a través de las cuales la empresa busca y convoca los candidatos a formar parte del recurso humano de la empresa, inicia a partir de las necesidades presentes y futuras en cuanto a conformación, perfil y calificación del Talento Humano de la IPS, de acuerdo con proceso de planeación permanente.

Reune las políticas de la Institución en relación con el proceso de selección que esta efectúa, una vez reunido el grupo de aspirantes al cargo y finaliza con la elección del aspirante ya sea para un cargo administrativo o asistencial.



Salud Tolima entiende el proceso de selección como pilar fundamental para la conformación y renovación de un talento humano (administrativo o asistencial) acorde a las necesidades y oportunidades de expansión de la empresa.

SALUD TOLIMA S.A.S
NIT 900053771-2

Política de Selección:

- La selección es un proceso transparente en el que participa, el jefe de Talento Humano y la gerencia; parte de los procesos de convocatoria que adelanta la IPS.
- Debe contar con un requerimiento por parte del representante legal de la organización de acuerdo a los programas, proyectos, actividades y/o acciones, necesarias para cumplir los propósitos de cada uno de ellos.
- Contar con un perfil solicitado del personal y su modalidad de contratación que sustente la necesidad solicitada por parte del representante legal, el perfil será establecido por el jefe de recurso humano en base al manual institucional de funciones, código GTH-MAN-001.
- Una vez establecida la vacante definitiva de acuerdo a los criterios anteriormente citados, el jefe de recurso humano iniciará la convocatoria entre conocidos del grupo de empleados de la empresa de acuerdo al perfil requerido; allí se llevará a cabo el proceso de selección de acuerdo a los lineamientos establecidos en el protocolo institucional, código GTH-PRO-001.

ARTICULO OCTAVO. FASE DE INGRESO DEL TALENTO HUMANO

Esta fase comprende los mecanismos contractuales empleados por la IPS para la vinculación, inducción y/o re-inducción del Talento Humano.

Política de Contratación:

- La política de contratación comprende los mecanismos contractuales empleados por la IPS para la vinculación del Talento Humano, reconoce las directrices laborales estatales y establece tipos de contratos dependiendo del cargo a desarrollar, contratos anuales, semestrales o por prestación de servicios.
- Establece privilegios para los funcionarios que tienen mayor dedicación y demuestran mayor compromiso con las metas Institucionales, se les

estimula, mediante aumento de la duración del vínculo laboral (contratos a término indefinido).

- Genera estabilidad laboral.
- Describe las condiciones particulares para cada uno de los tipos de contratación.

Política de Inducción o Re-inducción.

Comprende los procesos tendientes a introducir al nuevo funcionario de la IPS y/o mantener actualizado al Talento Humano ya vinculado sobre las dinámicas institucionales.

- La inducción o re-inducción es un proceso fundamental ya que permite que el funcionario conozca la Institución, su historia, misión, principios, valores, el contexto externo, el contexto institucional, las políticas, sus procesos y procedimientos.
- Busca que el funcionario se introduzca oportuna y eficientemente a la empresa. Hacer inmersión pronta a la IPS garantiza que su aporte a la Institución sea el que se espera.
- La IPS realiza procesos de inducción a nuevos funcionarios y procesos de re-inducción anuales para la totalidad del talento humano.

ARTICULO NOVENO. FASE DE PERMANENCIA DEL TALENTO HUMANO

La finalidad de estas políticas es incentivar un mejor desempeño y el desarrollo de los servidores y colaboradores, mediante la capacitación y evaluación de la adherencia a los procesos propios del cargo.

Política de Formación y Capacitación

- Con el ánimo de impartir formación y capacitación a los funcionarios en todos los niveles, la IPS Salud Tolima S.A.S planificará y programará actividades de acuerdo con las necesidades de la institución y requisitos de la norma en SG-SST o SG-GC, dando prioridad a aquellas que contribuyan al logro de los objetivos institucionales y que brinden mayores oportunidades de solución a los problemas críticos de la misma.
- La elaboración del plan anual de capacitaciones está a cargo de la gerencia y el asesor de calidad.



SALUD TOLIMA S.A.S
NIT 900053771-2

Política de Evaluación del Desempeño:

- La evaluación del desempeño atenderá los criterios fijados en el Sistema de evaluación del desempeño acogido por la entidad.
- Se realizará mediante la aplicación de listas de chequeo de auditoría anualmente.

Política de Bienestar Social.

La IPS organizará y planificará, a partir del diagnóstico de Clima Organizacional, el programa de Bienestar Social, como proceso permanente orientado a crecer, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del funcionario, permitiendo elevar sus niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia y efectividad. De igual manera, para el desarrollo de estos programas se planifican actividades de recreación, (cardiorumba, celebraciones de cumpleaños y celebración de navidad).

ARTICULO DECIMO. FASE DE RETIRO DEL TALENTO HUMANO

Comprende los lineamientos institucionales en relación con el retiro de la empresa de un funcionario.

Política de Retiro

El retiro es una fase de culminación de la relación laboral, no la culminación de relación entre la empresa y el colaborador. De acuerdo a la causa del retiro ésta política se aplicará o no.

La Institución debe recoger el conocimiento y experiencia del funcionario que se retira y contar con una transferencia de ese conocimiento a la IPS. Esa transferencia se realizará de manera documental o a través de la capacitación al relevo.

La Institución debe planear los relevos, en particular en relación a cargos críticos.

La Institución buscará en este proceso brindar apoyo, acompañamiento y mantener contacto con la persona que se ha retirado del cargo.

ARTICULO DECIMO PRIMERO. PROVISION DEL TALENTO HUMANO

Es el procedimiento mediante el cual, se ejecutan actividades como captar, definir, escoger el talento humano idóneo para cubrir los requerimientos de la organización.

Intervienen todas las políticas antes mencionadas: Planeación, selección, contratación, inducción, formación y capacitación.



Política de Provisión:

El propósito de esta política es vincular funcionarios, en aras de garantizar la adecuada prestación de los servicios, y el fortalecimiento de la cultura organizacional.

Salud Tolima, en sus procesos de selección de personal administrativo, asistencial, cargos provisionales para reemplazos, garantiza el cumplimiento de la normatividad vigente que regule este proceso y en el cumplimiento de las políticas antes establecidas para procesos de selección, contratación, inducción, formación y capacitación.

Las condiciones relacionadas al perfil y la experiencia para cada cargo se encuentran establecidas en el manual de funciones institucional.

La empresa cuenta con un personal para reemplazos (vacaciones, incapacidades) quienes se encuentran capacitados y han llevado todo el proceso de selección, contratación, inducción, formación y capacitación según las funciones del cargo:

- Secretaria (Digitadora o asignación de citas)
- Tecnólogos en radiología e imágenes diagnósticas.
- Radiólogos
- Asistente administrativo
- Auxiliar de enfermería.

ARTICULO DECIMO SEGUNDO. RESPONSABLES.

El equipo responsable de la Planeación Institucional.

Junta Directiva, son los responsables del desarrollo y seguimiento de los procesos y de las Políticas Institucionales en general.

Gerencia y Departamento de Talento Humano, son los responsables de la gestión del ciclo del talento humano desde su planeación y selección hasta su retiro.

ARTICULO DECIMO TERCERO. EVALUACIÓN Y MEJORA DE LA POLÍTICA

Esta política y cada uno de sus componentes son sujetos a mejora continua. Esta mejora parte de los procesos de autoevaluación y referenciamiento externo.



SALUD TOLIMA S.A.S
NIT 900053771-2

ARTÍCULO DECIMO CUARTO: la presente resolución rige a partir de su expedición y deroga todas las disposiciones que le sean contrarias;

Dada en purificación, Tolima a los 10 días del mes de junio de 2018

COMUNIQUESE Y CUMPLASE



TERESA GARCIA SANCHEZ.
Gerente Salud Tolima Ltda.

Proyectó: Victoria Guarnizo
Asesora de Calidad
Revisó: Carlos Amaya
Jefe de talento humano
Aprobó: Teresa García Sánchez
Gerente