

POLÍTICA DE TALENTO HUMANO

INTRODUCCION

La formulación de políticas de DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO unida a la formalización de los Acuerdos, Compromisos o código de Ética, fortalece la capacidad institucional de nuestra entidad para responder de manera adecuada a las necesidades de la comunidad; nos prepara para enfrentarnos a un entorno cada vez más complejo, dinámico y hostil; facilita a los servidores públicos la comprensión de los fines de la entidad y por lo tanto, hacerlos más competentes para cumplir con su propósito.

Estas políticas estimulan a los funcionarios para generar los resultados esperados con el fin de cumplir con la misión institucional, fundamentados en la comprensión de lo que se quiere de ellos y promoviendo el desarrollo de conocimientos y habilidades; recrear sus capacidades en función del cambio organizacional; detectar nuevas demandas del entorno y canalizar propuestas, conducentes a adaptar el servicio público a los requerimientos externos; apoyar la toma de decisiones en situaciones complejas, discernir los problemas que a diario se presentan Su integración con la formalización de los ACUERDOS, COMPROMISOS O CODIGO DE ÉTICA, refuerza el compromiso de los servidores públicos con los propósitos constitucionales y legales al desarrollar las competencias requeridas para el ejercicio de su función; enmarca el accionar de la entidad con el fin de propiciar un clima organizacional acorde con el control y con el servicio público.

Su desarrollo contribuye al cumplimiento de los objetivos del Componente AMBIENTE DE CONTROL en tanto dota a la entidad de personal íntegro, apto y comprometido con los propósitos institucionales y con el servicio público; propicia la continuidad en las acciones requeridas para la formación ética; fija los parámetros de la actuación orientadora de las relaciones laborales dentro de la entidad y crea un clima de confianza interna que favorece la flexibilidad y la descentralización en la toma de decisiones.

Principios y Fundamentos



“

El DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO promueve el cumplimiento de los principios de Transparencia al contar con servidores públicos íntegros, capaces de entender y propiciar la visibilidad de la actuación pública. Para ello es fundamental tener presente el mérito, la competencia y la capacitación requerida para el cargo en el momento de seleccionar, nombrar y promover a los servidores públicos; de Igualdad, al garantizar que todos los ciudadanos quienes cumplan con los requisitos de ingreso puedan participar en los procesos de selección y promoción sin ser discriminados por ningún motivo; de Imparcialidad, al mantener el buen trato y la presunción de buena fe en los procesos de ingreso, promoción y evaluación del personal.

Promueve adicionalmente los principios de Economía, al usar racionalmente los recursos asociados con la administración del talento humano; de Eficiencia y Eficacia, al seleccionar y conservar las personas cuyas capacidades, habilidades y conocimientos se ajusten a las necesidades propias de los cargos requeridos para el logro de los propósitos institucionales.

Se fundamenta en la Autorregulación de la entidad al formalizar las políticas que lo rigen; fortalece el Autocontrol mediante los procesos de inducción, formación y capacitación a los servidores públicos y favorece la Autogestión, al establecer las políticas de administración del talento humano en relación con la selección, inducción, formación, capacitación, compensación, bienestar social y evaluación del desempeño.

La Gestión Humana integral es para el Hospital un sistema de aprendizaje, con desarrollo tecnológico, político y cultural, que permite dirigir y potenciar las competencias de las personas a través del trabajo coordinado y en equipo.

La labor del Área del Talento Humano, es conducir al personal a lograr estándares de alto desempeño a través del trabajo en equipo y coordinado para buscar conjuntamente la efectividad de la organización en respuesta a las necesidades de la comunidad usuaria; así mismo potencializa las capacidades de innovación y creatividad en el marco de los principios y valores establecidos en el direccionamiento estratégico; este compromiso se desarrolla a través de un programa del desarrollo del talento humano.

Objetivos

- Contar con servidores públicos competentes para el ejercicio de las funciones propias de la entidad, mediante la definición de las políticas y procedimientos de



“

selección y desarrollo de personal de acuerdo con los lineamientos proporcionados por las leyes vigentes.

- Socializar y ubicar a los servidores públicos en el papel del Estado y la manera como la entidad coordina sus acciones para el logro de sus fines.
- Facilitar el mejoramiento de las capacidades y habilidades de los servidores públicos, requeridas para el desarrollo de los propósitos institucionales.
- Brindar las condiciones físicas y ambientales necesarias para el adecuado cumplimiento de los fines institucionales.
- Resolver los conflictos personales o institucionales que pueden afectar el logro de los objetivos.
- Velar porque las condiciones de trabajo de los servidores públicos sean dignas, justas.

Niveles de Responsabilidad.

Si bien la definición de las políticas y prácticas de DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO están a cargo del nivel directivo de la entidad, todos los servidores públicos son responsables por su acatamiento, ejecución y evaluación. Sin embargo, el mantenimiento de la coherencia interna entre sus objetivos está a cargo de la unidad, dirección o área encargada de la administración de los procesos que lo conforman.

SELECCIÓN

OBJETIVO

Asegurar que las personas que ingresan al Hospital cumplan con las competencias necesarias para desarrollar la actividad requerida y que cumpla con las categorías de educación, formación, habilidades, experiencia y entrenamiento requeridos por el perfil solicitado logrando una satisfacción general en la Institución y el cumplimiento de las normas de calidad.

POLITICAS

- Contar con un requerimiento por una de las áreas del Hospital y abalada por las Subgerencias y Gerencia para iniciar el proceso de selección.



“

- Contar con un formato de perfil solicitado personal modalidad prestación de servicios, con un plan de contratación definido que sustente la necesidad recibida y garantice la política de calidad
- Para realizar una buena selección de personal es necesario que las actividades que se van a desarrollar se encuentren bien definidas dentro del formato de perfil solicitado personal modalidad prestación de servicios.
- Verificar que las competencias que se requieren para desarrollar las actividades se cumplan en la persona que se selecciona de acuerdo a los criterios anteriores y relacionados en el formato “ CUANTITATIVO DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS EN EL PROCESO DE SELECCIÓN”
- Las ponderaciones son las siguientes: Prueba escrita 20% Análisis de Hoja de Vida, 30% Entrevista de Talento Humano, 30% Entrevista Jefe de Área, 20% Prueba psicotécnica.
- La entrevista es realizada por el Psicólogo de Talento Humano, en caso que sea necesario que intervenga otra persona lo determinará la Subgerencia respectiva o la Gerencia.

INDUCCIÓN, REINDUCCIÓN ENTRENAMIENTO

Objetivo:

Dar a conocer al personal que ingresa al Hospital, las generalidades de la institución así como los aspectos específicos de las actividades que va a desarrollar, de tal forma que se contextualice a la persona dentro de la Plataforma Estratégica de la institución y su Modelo de Prestación de Servicios dentro del entorno de las normas de calidad.

POLITICAS

- Identificar los temas y los responsables de cada uno que garanticen el conocimiento de las actividades para una eficiente prestación de los servicios



“

- Para el personal que ingresa al Hospital se debe establecer un cronograma de inducción previo y concertado con todas las áreas del Hospital sin excepción de ninguna para la última semana del mes.
- Para realizar una buena inducción y entrenamiento de personal es necesario que las personas que deben participar en el procedimiento tengan la disponibilidad y disposición necesaria para brindarle la información

CAPACITACION

OBJETIVO

Proporcionar oportunidad para el desarrollo del personal en temas que le aporten a las personas en sus esferas personales, laborales y familiares a través de cursos, talleres, conferencias que encierren las necesidades institucionales y las personales logrando un cambio de actitud y creando un clima organizacional favorable para la prestación del servicio cumpliendo las normas de calidad, definidas por la organización.

POLÍTICAS

- Tener en cuenta las políticas de calidad para brindar una seguridad en el programa de capacitación.
- Contar con perfiles definidos para todas las personas que desarrollan actividades en el hospital que brinden parámetros y puntos de partida para el programa de capacitación.
- Aplicar una encuesta que brinde información necesaria para construir un programa de capacitación cada año que brinde conocimientos y asegurar que las personas desarrollen las actividades que se requieren con efectividad, eficacia y eficiencia.
- La aplicación de este procedimiento está orientado al cumplimiento de las necesidades de la institución y las expectativas del personal, es así que debe estar en revisión continua para realizarle los ajustes necesarios justificándolos de acuerdo a los planes de mejora.
- Se deberá contar con un programa de capacitación continuada para el personal acorde a los procedimientos de la Institución.



“

- La Institución otorgara permiso en las horas hábiles para estudios a los funcionarios (Personal de planta) siempre y cuando los conocimientos adquiridos sean aplicados al mejoramiento del desarrollo de sus funciones.
- El programa de capacitación deberá contemplar los aspectos de FORMACION para el desarrollo de actividades y desarrollo de habilidades y aptitudes y todos aquellos cursos-talleres deben contribuir al mejoramiento del ambiente de trabajo de la Institución.
- Las personas que asistan a capacitaciones externas deben dar aviso al área de talento humano por medio del formato de asistencia a Capacitación.
- La evaluación y el impacto de la capacitación debe realizarse a través de una metodología diseñada para tal fin que formara parte de este instructivo.

BIENESTAR E INCENTIVOS

Objetivo:

Dando cumplimiento a la Ley 1567 de 1998 se pretende que a través de los programas de bienestar social y de los programas de incentivos que formulen y ejecuten las entidades, se pondrá en funcionamiento el sistema de estímulos para los empleados.

POLÍTICAS Y CONDICIONES GENERALES

Los programas de bienestar social deben organizarse a partir de las iniciativas de los servidores públicos como procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora



“

Proceso de Gestión de los Programas de Bienestar. Para el diseño y la ejecución de los programas de bienestar social las entidades deberán seguir el proceso de gestión que se describe a continuación:

- a . Estudio de las necesidades de los empleados y de sus familias, con el fin de establecer prioridades y seleccionar alternativas, de acuerdo con los lineamientos señalados en las estrategias de desarrollo institucional y en las políticas del Gobierno Nacional
- b . Diseño de programas y proyectos para atender las necesidades detectadas, que tengan amplia cobertura institucional y que incluyan recursos internos e interinstitucionales disponibles;
- c . Ejecución de programas en forma directa o mediante contratación con personas naturales o jurídicas, o a través de los organismos encargados de la protección, la seguridad social y los servicios sociales, según sea la necesidad o la problemática a resolver.
- d . Evaluación y seguimiento a los programas adelantados, para verificar la eficacia de los mismos y decidir sobre su modificación o continuidad.

SALUD OCUPACIONAL

La Salud Ocupacional se encarga de la protección, conservación y mejoramiento de la salud de las personas en su entorno laboral, contra los riesgos relacionados con agentes físicos, mecánicos, químicos, biológicos, orgánicos, sustancias peligrosas para el organismo y otros que puedan afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo.

Objeto:

- a) Propender por el mejoramiento y mantenimiento de las condiciones de vida y salud de la población trabajadora;
- b) Prevenir todo daño para la salud de las personas, derivado de las condiciones de trabajo;
- c) Proteger a la persona contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales, mecánicos, eléctricos y otros derivados de la organización laboral que puedan afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo;
- d) Eliminar o controlar los agentes nocivos para la salud integral del trabajador en los lugares de trabajo;
- e) Proteger la salud de los trabajadores y de la población contra los riesgos causados por las radiaciones;
- f) Proteger a los trabajadores y a la población contra los riesgos para la salud provenientes de la producción, almacenamiento, transporte, expendio, uso o disposición de sustancias peligrosas para la salud pública.



“



“