

|  |  |  |  |                      |
|--|--|--|--|----------------------|
|  | <b>POLITICA INSTITUCIONAL</b>  |  |  |                      |
|  | <b>POLÍTICA DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO Y TRANSFORMACIÓN CULTURAL</b> |  |  | <b>PÁGINA 1 DE 3</b> |
|  | <b>PROCESO</b>   | <b>GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>            |  | <b>01GES18-V2</b>    |
| <b>Elaboró: Martha Lucía González Murcia</b>                                     | <b>Revisó: Sandra Eliana Rodríguez</b>                                 | <b>Aprobó: Edgar Silvio Sánchez Villegas</b> |  |                      |
| <b>Cargo: Subdirectora Desarrollo Humano</b>                                     | <b>Cargo: Directora Administrativa</b>                                 | <b>Cargo: Gerente</b>                        |  |                      |

## 1. POLÍTICA

La E.S.E Hospital Universitario de la Samaritana bajo el marco de su direccionamiento estratégico, promoverá en las personas desde su vinculación y a través de su ciclo de vida laboral, el fortalecimiento y el desarrollo de competencias y habilidades necesarias para el desarrollo óptimo de sus funciones, buscando el mejoramiento continuo para satisfacer sus expectativas como cliente interno, con el establecimiento de ambientes laborales seguros y sanos, con una compensación justa y en búsqueda permanente de una calidad de vida para los funcionarios y sus familias que permita la satisfacción y armonía, transformando e integrando una cultura organizacional con calidad y equidad que aporte al cumplimiento de los objetivos organizacionales.

## 2. OBJETIVOS

Objetivo Nro. 1. Identificar las necesidades del talento humano en función del objetivo misional, vinculando el talento humano competente acorde a los perfiles de cargo.

Objetivo Nro. 2. Promover y mejorar las condiciones y los ambientes laborales seguros y sanos, con el fin de generar Bienestar y satisfacción del cliente interno, gestionando las necesidades en términos de desarrollo de competencias funcionales y comportamentales, capacitación, Seguridad y salud en el trabajo.

Objetivo Nro. 3 Conocer y gestionar las necesidades y expectativas del cliente interno a través de la voz del cliente interno en relación al entorno laboral, buscando el mejoramiento continuo y la satisfacción de los mismos para contribuir al clima laboral y la transformación cultural.

## 3. DESPLIEGUE

Esta política será desplegada bajo la responsabilidad del Líder del proceso de Gestión del Talento Humano.

## 4. ESTRATEGIAS

**Objetivo Nro.1** Identificar las necesidades del talento humano en función del objetivo misional, vinculando el talento humano competente acorde a los perfiles de cargo.

**E1:** Planear anualmente de forma técnica y económica la disponibilidad del personal en capacidad de desempeñar exitosamente los empleos/ cargos misionales y de apoyo siendo uno de los instrumentos más importantes en la administración y gerencia del talento humano con el que se podrá cubrir las necesidades del personal a través de la selección y vinculación de los colaboradores del HUS.

**Objetivo Nro. 2.** Promover y mejorar las condiciones y los ambientes laborales seguros y sanos, con el fin de generar Bienestar y satisfacción del cliente interno, gestionando las necesidades en términos de desarrollo de competencias funcionales y

La última versión de cada documento será la única válida para su utilización y estará disponible en el Portal Interno de la E.S.E. Hospital Universitario de la Samaritana, evite mantener copias digitales o impresas de este documento porque corre el riesgo de tener una versión desactualizada.

#### 4. ESTRATEGIAS

comportamentales, capacitación, Seguridad y salud en el trabajo.

**E1:** Fortalecer las competencias para mejorar el desempeño en las labores habituales de los colaboradores, dando cumplimiento a los requisitos mínimos exigidos en habilitación y demás normas vigentes a través del Plan institución de capacitación

**E2:** Desarrollar actividades de bienestar social promoviendo la creatividad y crecimiento personal, lúdico deportivo, cultural y un mejor entorno familiar a través del programa de Bienestar social e incentivos institucionales.

**E: 3** Sensibilizar a los colaboradores en el autocuidado de la salud, promoviendo estilos de vida saludable con el fin de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales a través del Plan de Seguridad y salud en el trabajo.

**E:4** Fortalecer la transformación cultura organizacional en todos los colaboradores de la Institución de manera que el resultado se vea reflejado en la prestación de los servicios de salud y en las actividades realizadas a los grupos de interés, generando experiencias y altos niveles de satisfacción, a través de los resultados de medición de clima y cultura organizacional.

**Objetivo Nro. 3** Conocer y gestionar las necesidades y expectativas del cliente interno a través de la voz del cliente interno en relación al entorno laboral, buscando el mejoramiento continuo y la satisfacción de los mismos para contribuir al clima laboral y la transformación cultural.

**E1:** Captar de forma permanente las expectativas, preferencias y experiencias de los colaboradores a través de los canales de comunicación definidos para la voz del cliente interno.

#### 5. INDICADORES

Índice de clima y cultura organización

Porcentaje de colaboradores satisfechos de las actividades de bienestar

Cumplimiento al desarrollo del Plan institución de Capacitación

Porcentaje de cumplimiento al Plan de Seguridad y salud en el trabajo

#### 6. CONTROL DE CAMBIOS

| VERSIÓN | FECHA      | ÍTEM MODIFICADO | JUSTIFICACIÓN   |
|---------|------------|-----------------|---|
| 01      | 09-09-2013 | NA              | Documento base del Direccionamiento estratégico   |
| 02      | 30-12-2022 | Formato         | Implementación del formato y estrategias de los objetivos de la política de talento humano. Transición documental cambio código y versión |

(Una vez formulada la política institucional se debe documentar la resolución de adopción institucional, solicitar a (cargo) una resolución interna).

