



Health & Life IPS

POLÍTICA DE TALENTO HUMANO

OBJETIVO GENERAL	2
OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	2
ALCANCE.....	3
DEFINICIONES.....	3
VALORES - PRINCIPIOS.....	4
NORMATIVIDAD APLICABLE.....	5
DECLARACIÓN DE LA POLÍTICA.....	7
LINEAMIENTOS DE LA POLÍTICA.....	8
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.....	10

OBJETIVOS

OBJETIVO GENERAL

- Desarrollar en Health & Life IPS la Política de Talento Humano transversal para fortalecer la Cultura PACOS.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Estructurar y consolidar un proceso organizado de Gestión de Talento Humano dirigido a empleados y colaboradores que responda a los servicios: ambulatorios, domiciliarios y hospitalarios a través de los subprocesos: 1. Planificación del Talento Humano, 2. Gestión del Empleo, 3. Calidad de Vida y Bienestar Laboral, 4. Formación y Desarrollo 5. Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo 6. Compensación Salarial.
- Asegurar el desarrollo de estrategias de compensación y bienestar que estimulen el compromiso y buen trabajo del talento humano y trascienda en el bienestar de empleados y colaboradores.
- Fortalecer la Cultura Organizacional a través de la consolidación de un modelo dinámico que responda socialmente a la conciliación entre la vida personal, familiar y laboral. siendo coherentes con la Cultura PACOS (Pertinencia, Accesibilidad, Continuidad, Oportunidad y Seguridad)
- Generar acciones orientadas a la prevención y control de comportamientos agresivos y abusivos en la institución.
- Administrar la estructura organizacional definida, en lo referente a su tipología de cargos y dependencia jerárquica, puestos de trabajo, acondicionando lo necesario para el fortalecimiento de sus procesos y desarrollo laboral institucional.
- Desarrollar estrategias para promover la comunicación organizacional de forma efectiva.
- Proteger la seguridad y salud de todos los trabajadores, mediante la mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- Cumplir los requisitos legales y la normatividad vigente aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo.
- Identificar los peligros, valorar los riesgos y determinar controles para determinar acciones de mejora.
- Elaborar un Plan de emergencias acorde con las necesidades, para mitigar las amenazas que se generen, realizando acciones preventivas para estar preparados en caso de emergencia.
- Promover la salud y seguridad, vigilando y controlando la presencia de personas en las instalaciones que se encuentren bajo los efectos del alcohol y otras sustancias psicoactivas.
- Fortalecer pedagógicamente el conocimiento sobre los efectos negativos para la salud del consumo de tabaco, alcohol y otras sustancias psicoactivas.
- Definir los aspectos generales para el cumplimiento de la Ley 2191 de 2022 (Ley de desconexión laboral)

ALCANCE

Esta Política aplica para todos los ámbitos de Health & Life IPS a nivel nacional, incluyendo empleados y colaboradores con las excepciones que establezca la normatividad vigente.

DEFINICIONES

Empleado: Persona que posee una vinculación laboral directa Health & Life IPS.

Colaborador: Persona que posee una vinculación a través de un contrato de Prestación de Servicios con Health & Life IPS.

Bienestar Laboral: estado de la persona cuyas condiciones físicas y mentales le proporcionan un sentimiento de satisfacción y tranquilidad.

Calidad de vida: se refiere al conjunto de condiciones que contribuyen al bienestar de los colaboradores y empleados a la realización de sus potencialidades en los ámbitos laborales, individuales, familiares y sociales.

Responsabilidad Social Empresarial: es la contribución al desarrollo humano sostenible, a través del compromiso y la confianza de Health & Life IPS, hacia sus empleados, colaboradores y sus familias; causando un impacto positivo y generando mayor productividad.

PACOS: (Pertinencia, Accesibilidad, Continuidad, Oportunidad y Seguridad): Son los atributos de calidad presentes en el modelo de atención y trasciende en fortalecer la Cultura Organizacional de Health Life IPS a través de su modelo.

Transformación Cultural: Grupo de acciones enmarcadas en la Cultura PACOS, las cuales se identifican en los Diagnósticos Organizacionales (Clima, Cultura), para reconocer cambio y transformación cultural.

Competencia: Las competencias son una combinación de conocimientos, habilidades, actitudes y comportamientos relacionados con un desempeño exitoso, las cuales deben ser medibles y cuantificables.

Competencias Corporativas: este grupo de competencias son transversales y están alineadas con la cultura PACOS, la misión y visión organizacional) y de acuerdo con la plataforma estratégica de Health & Life IPS.

Competencias Por Cargo: con base en el nivel jerárquico del cargo y la operacionalización de las competencias se definen que competencias requieren los cargos y a su vez los criterios de evaluación para lograr sinergia en el proceso de evaluación de personal.

Desconexión Laboral: Entiéndase como el derecho que tienen todos los trabajadores y servidores públicos, a no tener contacto, por cualquier medio o herramienta, bien sea tecnológica o no, para cuestiones relacionadas con su ámbito o actividad laboral, en horarios por fuera de la jornada ordinaria o jornada máxima legal de trabajo, o convenida, ni en sus vacaciones o descansos. (Definición Ley 2191 de 2022)

Excepciones Ley 2191 de 2022: No estarán sujetos a lo dispuesto en esta ley (2191 de 2022):

- + Los trabajadores y servidores públicos que desempeñen cargos de dirección, confianza y manejo;
- + Aquellos que por la naturaleza de la actividad o función que desempeñan deban tener una disponibilidad permanente, entre ellos la fuerza pública y organismos de socorro;
- + Situaciones de fuerza mayor o caso fortuito, en los que se requiera cumplir deberes extra de colaboración con la empresa o institución, cuando sean necesarios para la continuidad del servicio o para solucionar situaciones difíciles o de urgencia en la operación de la empresa o la institución, siempre que se justifique la inexistencia de otra alternativa viable.

Modelo Gestión Talento Humano: Talento Humano responde a los servicios: ambulatorios, domiciliarios y hospitalarios a través de los subprocesos: 1. Planificación del Talento Humano, 2. Gestión del Empleo, 3. Calidad de Vida y Bienestar Laboral, 4. Formación y Desarrollo 5. Sistema de Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo 6. Compensación Salarial, respondiendo a las necesidades de los empleados y colaboradores en sus dimensiones: individual, Social, Familiar y Laboral, siendo coherentes con la Cultura PACOS (Pertinencia, Accesibilidad, Continuidad, Oportunidad y Seguridad)



VALORES - PRINCIPIOS

En Health & Life IPS, se busca incorporar y promover los valores Corporativos como una iniciativa de transformación y cambio a favor de todos los usuarios, familiares, empleados y colaboradores,

Nuestros valores.

- Disciplina
- Honestidad
- Empatía
- Calidez
- Trato humanizado
- Compasión

NORMATIVIDAD APLICABLE

Reglamento Interno de Trabajo Health & Life IPS. Por medio del cual se definen todas las normas y procedimientos a nivel contractual que se llevan a cabo al interior de la institución.

Decreto 1072 de 2015: Establece el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST).

Resolución 5095 del 19 de noviembre de 2018. Manual de Acreditación en Salud Ambulatorio y Hospitalario Colombia. Versión 3.1.

Resolución 3100 de 2019. Por la cual se definen los procedimientos y condiciones de inscripción de los prestadores de servicios de salud y de habilitación de servicios de salud.

Decreto 1108 de 1994. Por el cual se sistematizan, coordinan y reglamentan algunas disposiciones en relación con el porte y consumo de estupefacientes y sustancias psicoactivas.

Ley 1109 del 2006. Protección contra la exposición al humo de tabaco en lugares de trabajo interiores, medios de transporte público, lugares públicos cerrados y, según proceda, otros lugares públicos.

Ley 1335 Julio de 2009. políticas públicas para la prevención del consumo del tabaco y rehabilitación del enfermo a causa del tabaquismo y sus derivados en la población colombiana": Prohibición al consumo de tabaco y sus derivados. Prohíbese el consumo de Productos de Tabaco, en (...) las áreas cerradas de los lugares de trabajo.

Ley 019 de 2012. Anti-trámite, Por el cual se dictan normas para suprimir o reformar regulaciones, procedimientos y trámites innecesarios existentes en la Administración Pública.

Ley 1566 de 2012. garantizar la atención integral a personas que consumen sustancias psicoactivas y se crea el premio nacional "entidad comprometida con la prevención del consumo, abuso y adicción a sustancias" psicoactivas.

Decreto 3039 de 2007. Por medio del cual se adopta el Plan Nacional de Salud Pública: Espacios Públicos Libres de Humo de tabaco. Todas las personas deben estar protegidas contra la exposición al humo de tabaco y, por tanto, todos los lugares de trabajo interiores y lugares públicos cerrados deben estar libres de tabaco.

Decreto 472 de marzo de 2015. Por el cual se reglamentan los criterios de graduación de las multas por infracción a las Normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales, se señalan normas para la aplicación de la orden de clausura del lugar de trabajo o cierre definitivo de la empresa y paralización o prohibición inmediata de trabajos o tareas y se dictan otras disposiciones

Decreto 055 del 14 enero de 2015. Por el cual se reglamenta la afiliación de estudiantes en práctica al Sistema General de Riesgos Laborales.

Resolución 2400 del 22 de mayo de 1979. Crea el Estatuto de Seguridad, que trata sobre instalaciones locativas, normas sobre riesgos físicos, químicos y biológicos, ropa, equipos y elementos de protección.

Resolución 1075 de 1992. Por la cual se reglamentan actividades en materia de Salud Ocupacional, con relación al impacto de las sustancias psicoactivas en la vida de los trabajadores y la necesidad de incluir la prevención de este consumo en el Subprograma de Medicina Preventiva.

Resolución 002646 de 2008. Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional.

Resolución 1956 de 2008. Por la cual se adoptan medidas en relación con el consumo de cigarrillo o de tabaco.

Resolución 2082 de 2014. Por la cual se dictan disposiciones para la operatividad del Sistema Único de Acreditación.

Circular Externa 0058 de 2008. “Espacios Públicos Libres de Humo de tabaco”. Y “Campañas de educación sobre los efectos nocivos del consumo de tabaco y sobre las estrategias para desestimular o cesar su consumo.”

Circular 0038 de 2010. Expedida por el Ministerio de la Protección Social para dar determinaciones e instrucciones de obligatorio cumplimiento en materia de espacios libres de humo y de sustancias psicoactivas (SPA) en las empresas.

Sentencia No 44512 del 2 de septiembre del 2015. Manejo de la prueba de alcoholemia en las relaciones laborales.

Sentencia C-636 de 2016. Sentencia sobre la prohibición al trabajador de presentarse al trabajo en estado de embriaguez o bajo los efectos de otras sustancias psicoactivas.

Documento normativo efr 1000-1 Modelo para la gestión de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral grandes y medianas entidades. Especificaciones y directrices generales asociadas al diseño, implantación y certificación del modelo efr.

Documento normativo efr 1000-3 Modelo de gestión de conciliación para grandes y medianas entidades. Requisitos cuantitativos. sistema de puntuación y clasificación para grandes y medianas organizaciones.

Ley novena de 1979: Establece la obligación de contar con un Programa de Salud Ocupacional en los lugares de trabajo.

Resolución 2400 de 1979: Establece las disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.

Decreto 614 de 1984: Determina las bases de la administración de Salud Ocupacional en el país.

Resolución 2013 de 1986: Reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités Paritarios de Salud Ocupacional.

Resolución 1016 de 1989: Estipula la organización, funcionamiento y forma de los Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores del país.

Decreto Ley 1295 de 1994: Determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.

Decreto 1832 de 1994: Explica cómo se adopta la tabla de Enfermedades Profesionales.

Resolución 652 de 2012: Establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones. Asimismo, establece los Comités de Convivencia Laboral.

Ley 1562 de 2012: Modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de Salud Ocupacional.

Ley 1616 de 2013: Expide la Ley de salud Mental y se dictan otras disposiciones.

Decreto 1072 de 2015: Establece el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST).

Resolución 0312 del 13 de Febrero de 2019: Define los estándares mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.

Ley 2191 de 2022: Por medio de la cual se regula la desconexión laboral “Ley de desconexión laboral”

DECLARACIÓN DE LA POLÍTICA GESTIÓN TALENTO HUMANO



Página 1 de 1

Health & Life IPS**DECLARACIÓN POLÍTICA GESTIÓN
TALENTO HUMANO**

En Health & Life IPS, nos comprometemos a trabajar por el Bienestar y Calidad de Vida de los empleados trascendiendo a colaboradores a través del modelo de gestión que desarrolle competencias y consolide la Cultura **PACOS** (Pertinencia, Accesibilidad, Continuidad, Oportunidad y Seguridad) promueva hábitos, programas pedagógicos, ambientes saludables, seguros que contribuya a la mejora continua, con énfasis en la prevención de riesgos y enfermedades laborales.

DRA. MARIANA RODRIGUEZ RODRIGUEZ
GERENTE HEALTH & LIFE IPS SAS

Dra. Mariana Rodríguez Rodríguez
Gerente Health & Life IPS

LINEAMIENTOS DE LA POLÍTICA

IMPLANTANDO

- a. En búsqueda de establecer que empleados y colaboradores de Health & Life IPS, reconozcan la Políticas de Talento Humano la cual se responde a la Plataforma Estratégica (Misión, Visión, Valores) y se operacionaliza a través de un modelo de gestión, las estrategias se definen en cada uno de los subprocesos que se definen, desarrollan, implementan y miden a través del ciclo PHVA y la definición de indicadores.
- b. Reconociendo que la ley de desconexión laboral aplica para el personal con contrato laboral es importante definir las excepciones sujetas a lo dispuesto en la ley, acorde con el objeto social de la institución la cual está centrada en la prestación de servicios de salud a nivel nacional en los ámbitos domiciliarios, hospitalarios y ambulatorios.
- c. La Estructura organizacional de Health & Life IPS, contempla cargos administrativos y asistenciales en niveles de jerarquía Estratégicos, Tácticos y Operativos, razón por la cual la naturaleza de sus funciones y responsabilidad tiene alcance a la disponibilidad para brindar soporte administrativo y/o asistencial a la gestión de la prestación del servicio, cuando sea necesario y que afecten los intereses institucionales.



- d. En caso de presentar novedades de personal tales como: Vacaciones, incapacidades, Licencias, Permisos) el Jefe Directo del cargo debe notificar a Talento Humano (en formato respectivo) quién será la persona responsable o delegada para asumir el cargo de dicha novedad.
- e. Es responsabilidad de la persona quien solicita vacaciones, gestionar en su correo electrónico la notificación del ausentismo informando el nombre de la persona que estará a cargo de sus actividades durante el tiempo de dicha novedad.

Documento controlado por el Sistema de Gestión de Calidad, asegúrese que corresponde a su última versión consultando la plataforma **ALMERA**

CODIGO: PO-GTH-01
 ELABORÓ: MARITZA C. DUARTE
 CARGO: DIRECCIÓN TALENTO HUMANO

VERSION: 3
 REVISÓ: JOHANA MARTÍNEZ
 CARGO: DIRECCIÓN NACIONAL CALIDAD

FECHA: 01 de septiembre de 2023
 APROBÓ: Dra. MARIANA RODRÍGUEZ
 CARGO: GERENTE GENERAL

ESTRATEGIA	DESCRIPCIÓN
<p>1.1. Divulgación Política de Gestión Talento Humano (Modelo de Gestión Talento Humano) énfasis CULTURA PACOS</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Divulgar la Política de Talento Humano a través del HL SITE a todo el personal de la institución, coordinado desde el proceso de inducción y reinducción. CULTURA PACOS 
<p>1.2. Apropiación de la Cultura Organizacional (Transformación Cultural) PACOS</p>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Realizar Diagnósticos organizacional (Clima y Cultura) ➤ * Integrar resultados de Clima y Cultura Organizacional con acciones que favorezcan la articulación de nuestra Cultura PACOS, representada desde: Seguridad del Paciente, Gestión del Riesgo, Humanización, Atención centrada en el paciente, Gestión de la tecnología y Responsabilidad social, para continuar afianzando nuestra CULTURA INSTITUCIONAL HEALTH & LIFE IPS.

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

INDICADORES

• **COBERTURA POLITICA DE TALENTO HUMANO**

N° de personas que reciben divulgación de política de Talento Humano / Total de ingresos de personal.
META: 90%. MEDICION: SEMESTRAL

• **COBERTURA DIAGNÓSTICO CLIMA LABORAL**

N° de personas que aplican el Diagnóstico / Total de empleados
META: 90% MEDICION: BIANUAL

• **CLIMA LABORAL**

Porcentaje de satisfacción Clima laboral
META: 80% MEDICION: BIANUAL

• **COBERTURA DIAGNÓSTICO TRANSFORMACIÓN CULTURAL**

N° de personas que aplican el diagnóstico / Total Empleados
META:90%. MEDICION: BIANUAL

• **TRANSFORMACIÓN CULTURAL**

Cultura esperada / Cultura identificada

• **INDICADOR DE DESCONEXIÓN**

Número de personas que se reportan mensualmente con novedad (vacaciones, licencias, incapacidades, permisos) / No. de personas designadas para la continuidad.

