



1. NOMBRE DE LA POLITICA	POLITICA DE GESTION DE TALENTO HUMANO	
1.1 Normatividad que soporta la Política	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ley 1437 de 2011 Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo</li> <li>• Ley 1474 de 2011 Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública.</li> <li>• Ley 1468 de 2011 por la cual se modifican los artículos 236, 239, 57, 58 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones</li> <li>• Ley 1712 de marzo 6 de 2014 Por medio de la cual se crea la ley de transparencia y del derecho de acceso a la información pública nacional y se dictan otras disposiciones.</li> <li>• Ley 909 de 2004 por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones y todos sus Decretos Reglamentarios.</li> </ul>	
1.2. Alineación con el Direccionamiento Estratégico	1.2.1 Plataforma Estratégica	La Política de Gestión de Talento Humano en la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E se articula con la Misión Institucional apoyando al desarrollo del "...Modelo innovador de Atención en red con enfoque en la gestión integral" y se articula con la Visión Institucional en que a mediano plazo apoyara la consolidación de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.
	1.2.2 Objetivo estratégico al que le apunta	Objetivo Estratégico N° 2: Garantizar el Manejo eficiente de los recursos que aporten a la implementación del modelo de atención en red.
2. ENUNCIADO POLITICA	La Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E. se compromete a mejorar la calidad de vida laboral de los Servidores Públicos, fortaleciendo su sentido de pertenencia y compromiso, garantizando un trato digno y respetuoso que impacte en el mejoramiento del clima organizacional.	
3. OBJETIVO POLITICA	Mejorar el nivel de satisfacción del Cliente Interno de la Sub Red Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E mediante la implementación de estrategias, programas y/o proyectos que mejoren la calidad de vida laboral del servidor público de la Sub Red.	
4. DEFINICIONES A TENER EN CUENTA PARA EL ENTENDIMIENTO DE LA POLÍTICA		
<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Calidad de vida Laboral:</b> Grado de satisfacción de las necesidades de los miembros de la empresa mediante su actividad en ella. Comprende diversos factores como satisfacción con el trabajo ejecutado, posibilidades de futuro en la organización, reconocimiento por los resultados obtenidos, salario recibido, beneficios ofrecidos, relaciones humanas en el grupo y la organización, ambiente psicológico y físico de trabajo, libertad de decidir y posibilidad de participar. (Chiavenato, I).</li> <li>• <b>Sentido de pertenencia:</b> Es un sentimiento de vinculación o dependencia que experimenta un miembro de una sociedad. Se manifiesta por una simpatía y una inclinación recíproca entre los individuos que integran una comunidad. Este sentido de pertenencia se basa en la necesidad social (Maslow).</li> <li>• <b>Trato digno y respetuoso:</b> Es el valor inherente al ser humano por el simple hecho de serlo, en cuanto ser racional. Dotado de libertad. No se trata de una cualidad otorgada por nadie, sino consustancial al ser humano y se basa en el reconocimiento de la persona de ser merecedora de respeto, es decir que todos merecen respeto independiente de su modo de ser.</li> </ul>		

*Handwritten signature/initials*



- **Servidor Público:** Es un concepto genérico que emplea la Constitución Política para comprender a los miembros de las corporaciones públicas y a los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios; todos ellos están "al servicio del Estado y de la comunidad" y deben ejercer sus funciones "en la forma prevista en la Constitución, la ley y el reglamento"
- **Cliente Interno:** Es aquel miembro de la organización, que recibe el resultado de un proceso anterior, llevado a cabo en la misma organización, a la que podemos concebir como integrada por una red interna de proveedores y clientes.
- **Satisfacción:** Es una medida de cómo los productos y servicios suministrados por una empresa cumplen o superan las expectativas del cliente. Estado en el que se encuentran los usuarios cuando al prestarles un servicio determinado quedan cubiertas sus expectativas, o incluso se les da algo más de lo que ellos esperaban encontrar.

5. OBJETIVOS ESPECIFICOS DE LA POLÍTICA

5.1. Objetivos que se desean alcanzar con el cumplimiento de la política	5.2. Metas para dar cumplimiento al objetivo específico de la política	5.3. Indicador de Evaluación		
		Nombre del Indicador	Fórmula	Periodicidad de medición
1 Mejorar la calidad de vida laboral de los Servidores Públicos mediante la ejecución de actividades incluidas en el plan de Bienestar e incentivos, cumpliendo con las necesidades y expectativas de los funcionarios.	Ejecutar el Plan de Bienestar en un 85%	Ejecución del Plan de Bienestar	Actividades realizadas/ Actividades programadas *100	Trimestral
2 Mejorar la calidad de vida laboral de los Servidores Públicos mediante la ejecución de actividades incluidas en el Plan Institucional de Capacitación( PIC)	Ejecutar el Plan Institucional de Capacitación en un 85%	Ejecución del Plan de Capacitación	Capacitaciones realizadas/ Capacitaciones programadas *100	Trimestral
3 Realizar la Medición del Clima Laboral para conocer el nivel de Satisfacción del Cliente Interno.	Lograr cobertura en la aplicación del instrumento de medición de Clima laboral en un N>30% Población Laboral Total	Clima Organizacional	Personal que contesta la encuesta/Total Personal de la Subred/ *100	Anual

*Handwritten signature*  
MIB  
FTIC



4	<p>Liderar el proceso de Evaluación del Desempeño del personal de Carrera Administrativa para que se cumpla en los términos establecidas en la normatividad vigente y se aporte al cumplimiento del Plan de Desarrollo de la Entidad</p>	<p>Realizar al 100% las siguientes actividades:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1: Adoptar el instrumento de Evaluación del Desempeño Laboral.</li> <li>2. Coordinar la capacitación de los responsables a evaluar.</li> <li>3. Presentar al Jefe de la Entidad, Informe de Resultados cuantitativo y cualitativo del proceso de Evaluación del Desempeño Laboral.</li> </ol>	<p>Proceso de Evaluación del Desempeño Laboral Ejecutado</p>	<p>N° Actividades realizadas del Proceso de Evaluación/Total de Actividades del proceso de Evaluación del Desempeño Laboral *100</p>	<p>Anual</p>
<p>6. Cargo del responsable de realizar seguimiento y control al cumplimiento de la política</p>		<p>DIRECTOR DE GESTION DEL TALENTO HUMANO</p>			
<p>ELABORÓ</p>		<p>REVISÓ</p>		<p>APROBO</p>	
<p>Nombre: FABIOLA BAUTISTA LOPEZ</p>		<p>Nombre: JOSE ORLANDO ANGEL TORRES</p>		<p>Nombre: CLAUDIA HELENA PRIETO VANEGAS</p>	
<p>Firma:</p>		<p>Firma:</p>		<p>Firma:</p>	
<p>Cargo: DIRECTOR GESTION TALENTO HUMANO</p>		<p>Cargo: SUBGERENTE CORPORATIVO</p>		<p>Cargo: GERENTE E.S.E.</p>	
<p>Fecha: 07 JULIO 2017</p>		<p>Fecha: 07 JULIO 2017</p>		<p>Fecha: Resolución 950 de Julio de 2017</p>	

*[Handwritten signature]*