

	Macroproceso: Gestión del Talento Humano	Código	GH-PO05
		Versión	01
	POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	Fecha	30/09/2021
		Página	1 de 7

POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO

Savia Salud EPS se compromete con el desarrollo de los planes, programas y proyectos que permitan atraer, gestionar, desarrollar, motivar y retener a los colaboradores, garantizando condiciones de salud y bienestar laboral, de esta forma contribuir a mejorar la calidad de vida de estos y sus familias, generando sentido de pertenencia y mayor nivel de productividad para alcanzar los objetivos organizacionales.

La organización efectuará los procesos de selección y contratación basados en un modelo de gestión por competencias. Adicionalmente, establece criterios y lineamientos para la realización de estos y contratación del personal con vinculación directa a la organización, con base en las políticas que orientan la gestión de Savia Salud EPS en la administración del talento humano descritas en el Código de Ética y Buen Gobierno y de esta forma contar con un recurso humano de excelencia.

PROYECCIÓN DE LA POLÍTICA

1. Justificación de la política

Con el propósito de diseñar y ejecutar los planes, programas y proyectos en pro del talento humano al interior de Savia Salud EPS, se formula la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, la cual se encuentra alineada con las demás políticas de la organización y teniendo en cuenta que los empleados de Savia Salud EPS se rigen por el Código Sustantivo del Trabajo.

La presente política está basada en la Resolución 497 del 2021 *"Por la cual se reglamentan los criterios y estándares para el cumplimiento de las condiciones de autorización, habilitación y permanencia de las entidades responsables de operar el aseguramiento en salud"* y contempla aspectos normativos del Decreto 1072 de 2015 *"Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo"*.

2. Objetivo de la política

Promover la selección, retención y desarrollo de los empleados, a través de estrategias, programas, acciones y procesos que incrementen el nivel de competencias funcionales y comportamentales que mejoren su bienestar y calidad de vida, y que garanticen condiciones seguras y de salud en su entorno laboral.

3. Alcance

Aplica para aspirantes a vinculación y todo el personal vinculado con Savia Salud EPS, estudiantes en etapa práctica y/o contrato de aprendizaje y trabajadores en misión.

4. Condiciones generales

Para dar cumplimiento a esta política, Savia Salud EPS ejecuta diferentes procedimientos, planes, programas y proyectos liderados desde el área de Gestión del talento humano a través de cada uno de los procesos que lo conforman:

Selección y contratación de personal: Savia Salud EPS cuenta con un modelo de gestión por competencias, estructurada en una matriz por niveles de cargo, adicionalmente cuenta con una planta de cargos aprobada por junta directiva y un manual de funciones y perfiles de cargo, el cual se convierte en el principal insumo para llevar los procesos de selección de acuerdo con los criterios y lineamientos definidos por la Organización para la realización de estos.

Formación y capacitación: el programa de formación y capacitación pretende desarrollar actividades de formación y capacitación para los empleados de la organización y trabajadores en misión, a través de la generación de conocimientos, el desarrollo y fortalecimiento de competencias, desde el ser, el hacer y el saber, de esta forma, contribuir al mejoramiento continuo de la Organización y la consolidación de una cultura del servicio.

La ejecución del programa se realiza enmarcado en 5 líneas de formación las cuales responden a los objetivos específicos y estratégicos del programa, estas líneas son: línea de crecimiento y desarrollo institucional, línea de salud y seguridad en el trabajo, línea de desarrollo sostenible y gestión ambiental, línea de gestión de calidad, línea de formación del talento humano en salud.

El programa cuenta con diferentes actividades entre las cuales se encuentran:

- **Inducción Institucional:** se divide en 2 fases, la primera un encuentro virtual sincrónico los días 1 y 16 de cada mes, en caso de ser día no hábil la inducción se programa para el siguiente día hábil o fechas de ingreso establecido para dicho periodo y tiene la duración de 1 día. Y la segunda es la fase virtual asincrónica se realiza a través del micrositio de Onboarding: <https://sites.google.com/saviasaludeps.com/proceso-de-onboarding/p%C3%A1gina-principal> en el cual se cuenta con el material de apoyo de la inducción de cada uno de los procesos que incluye (Videos, presentaciones, documentos del sistema de gestión de calidad, entre otros) y posteriormente la persona realiza las evaluaciones de conocimiento correspondientes a los mismos.

	Macroproceso: Gestión del Talento Humano		Código	GH-PO05
	POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO		Versión	01
			Fecha	30/09/2021
			Página	3 de 7

- **Inducción específica y entrenamiento en el puesto de trabajo:** cada líder o tutor asignado deberá recibir al nuevo integrante y realizar la inducción específica del cargo y entrenamiento en el puesto de trabajo conforme a lo establecido en el Formato de entrenamiento en el puesto de trabajo. Durante este proceso deberá otorgar un contexto general del funcionamiento del área y realizar un encuadre teniendo en cuenta el Manual de funciones y perfiles de cargo.
A su vez, se debe llevar a cabo la socialización de procesos, procedimientos, formatos, registros, instructivos y demás documentos del sistema de gestión de calidad asociados al área y/o cargo. Adicionalmente, realizar capacitación en el manejo de cada uno de los aplicativos y/o herramientas a emplear en el cargo y al finalizar remitir las evidencias y soportes a gestión humana.
- **Reinducción:** tiene como propósito reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos por la organización, para fortalecer el sentido de pertenencia e identidad en la organización.
- **Plan Institucional de Capacitación PIC:** es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales. (Tomado del texto: de la Guía para la formulación de los PIC del DAPF y ESAP).

Gestión del desempeño: Savia Salud EPS cuenta con un procedimiento de evaluación de desempeño, el cual incluye el proceso de evaluación de periodo de prueba que se realiza durante los 2 primeros meses en el caso de los contratos a término indefinido y/o durante la primera quinta parte del contrato en el caso de los contratos a término fijo. Adicional, de forma anual se realiza el proceso de evaluación de desempeño para las personas con más de 6 meses de vinculación, el cual incluye una fase de autoevaluación, evaluación de compañero, evaluación de colaborador a líder, evaluación del líder al colaborador, retroalimentación y elaboración y seguimiento de planes de mejora.

Compensación y nómina: Savia Salud EPS cuenta con una escala salarial para los diferentes cargos de la organización derivado de un proceso de evaluación por puntos. Y conforme a esta escala se realiza el reconocimiento del pago de nómina y de las demás obligaciones laborales. Para ello se cuenta con un procedimiento y unos tiempos establecidos que permite la realización del pago oportuno de las obligaciones laborales.

Bienestar laboral y calidad de vida en el trabajo: el plan de bienestar laboral y calidad de vida en el trabajo tiene como principal objetivo promover el bienestar físico, mental y social de los trabajadores de Savia Salud EPS por medio de acciones y/o actividades que contribuyan al mejoramiento de la calidad de vida y el desarrollo integral de los mismos, creando un adecuado clima organizacional, donde se fomente una cultura que impacte positivamente la productividad, efectividad y cumplimiento de los objetivos estratégicos organizacionales. Está enmarcado en dos componentes:

	Macroproceso: Gestión del Talento Humano		Código	GH-PO05
	POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO		Versión	01
			Fecha	30/09/2021
			Página	4 de 7

- **Calidad de vida laboral:** comprende programas o actividades que se ocupan de crear, mantener y mejorar el ámbito de trabajo y la resolución de problemas y condiciones de la vida laboral de los colaboradores de manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional y favorecimiento del equilibrio vida-trabajo. Entre los cuales se encuentra: implementación del teletrabajo, horarios flexibles, tiquetera de tiempo, conmemoración anual de quinquenios, reconocimiento y envío e-card en fechas especiales, alianzas para la educación, entre otros.
- **Cultura del cuidado y buen vivir:** comprende todas las actividades mediante las cuales se atiendan las necesidades de cuidado y promoción de la salud, protección, ocio, identidad y aprendizaje del colaborador y su familia, con el fin de mejorar su nivel de salud, vivienda, recreación, cultura y educación, entre los cuales se encuentran: actividades de prevención y promoción de salud, semana de la salud y seguridad en el trabajo, educación para la vida, creación de una política de endeudamiento como herramienta de planeación financiera en pro de la salud financiera de los empleados.

Dentro de esta misma línea de trabajo se encuentra el **programa de salud mental**, cuyo propósito es promover el bienestar psicológico, físico y social de los empleados, trabajadores en misión y aprendices de Savia Salud EPS a través acciones de prevención a la exposición de factores de riesgo psicosocial y promoción de la salud mental. El programa de salud mental se realiza bajo el eslogan "Saviamente cuida tu salud mental" y se realizan diferentes actividades tales como: Micrositio con contenido informativo de prevención y promoción de la salud mental: <https://sites.google.com/saviasaludeps.com/saviamente-cuida-tu-salud/pagina-principal?authuser=0>, charlas o conversatorios sobre diversos temas de manera virtual, zonas de escucha individuales y actividades de intervención con grupos focales.

Salud y seguridad en el trabajo: el sistema de Salud y Seguridad en el trabajo SG-SST está diseñado conforme a los estándares mínimos del SG-SST y la normatividad vigente con el propósito de prevenir la ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades laborales mediante los controles establecidos de acuerdo con la identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos, la mejora continua del sistema de gestión, así como el cumplimiento de los requerimientos normativos vigentes. Está orientado al fomento de una cultura preventiva y del cuidado, a la intervención de las condiciones de trabajo que puedan causar accidentes de trabajo o enfermedades laborales, al control de los factores que puedan generar ausentismo y a la preparación para emergencias.

Gestión Ambiental: Savia Salud EPS está comprometida con la sostenibilidad y responsabilidad medioambiental, para ello desarrolla sus prácticas gerenciales teniendo en cuenta los criterios del cuidado del medio ambiente y enfocando su gestión en programas estructurados que responden a la eficiencia energética, uso racional del agua, uso responsable del papel, gestión adecuada de los residuos sólidos y promoción de la movilidad empresarial sostenible. El sistema de gestión ambiental se desarrolla con base en la norma ISO 14001.

	Macroproceso: Gestión del Talento Humano	Código	GH-PO05
		Versión	01
	POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	Fecha	30/09/2021
		Página	5 de 7

Procesos disciplinarios y desvinculación laboral: los empleados de Savia Salud EPS se rigen por lo establecido en el Código Sustantivo del Trabajo y el Reglamento Interno de Trabajo, conforme a éstos, se realiza todo lo relacionado en materia disciplinaria y desvinculación laboral.

Uso de pruebas de poligrafía: Las pruebas de poligrafía o examen psicofisiológico de polígrafo consisten en: "la medición de las reacciones fisiológicas del examinado que se presentan cuando dice algo que no corresponde a la realidad.

El examen, es realizado por parte de un tercero contratado por parte de Savia Salud EPS, mediante un instrumento científico altamente sensible que medirá los cambios en la presión sanguínea, respiración y conductancia galvánica de la piel, entre otras".¹

Durante la prueba se formulan preguntas orientadas a verificar récord laboral (despidos), hábitos nocivos o vicios, antecedentes delictivos, participación en hurtos de mercadería, bienes o dinero en empleos anteriores, nexos con bandas delictivas, entre otros. En ningún momento las preguntas pueden ir en contra de la dignidad de la persona, orientación sexual o creencias.

El uso de pruebas de poligrafía en el proceso de selección se realiza específicamente para cargos de manejo y confianza (Nivel staff gerencia y nivel directivo intermedio), o cargos que manejen indirectamente recursos de la organización, puesto que permite identificar candidatos de alto riesgo, cuyos comportamientos y hábitos comprometan la seguridad de la organización y de esta forma evitar la materialización de riesgos al interior de Savia Salud EPS.

Así mismo, Savia Salud EPS efectuará, si lo considera necesario para cualquier cargo, la programación y asignación de pruebas de poligrafía de rutina y/o específicas, en cualquier momento, en aras de incrementar los niveles de confiabilidad y validez de las diferentes fases del proceso de selección y reducir el nivel de riesgo social que se puede presentar durante la permanencia de una persona en la organización.

Las pruebas de poligrafía, bajo las modalidades rutina y específica permite la detección de actos indebidos e ilícitos de los empleados en perjuicio de la organización tales como: hurtos, sustracción de fondos, fuga de información confidencial, actos de sabotaje, entre otros. De esta forma se puede identificar a las personas y evitar la materialización de riesgos a futuro.

Se debe tener en cuenta que estas pruebas no constituyen un elemento probatorio para efectuar terminación de contrato con justa causa y la instauración de procesos a nivel penal. (Radicado 87758 de 2015.

¹ Tomado de la Resolución 2593 de 2003

	Macroproceso: Gestión del Talento Humano	Código	GH-PO05
		Versión	01
	POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	Fecha	30/09/2021
		Página	6 de 7

Exclusividad laboral: los empleados de Savia Salud EPS durante la vigencia de su contrato se abstendrán de prestar sus servicios profesionales a terceros, bajo cualquier modalidad contractual, salvo previa autorización escrita del empleador. Sin embargo, Savia Salud EPS como empresa socialmente responsable y reconocedora de la importancia de la gestión del conocimiento, avala el ejercicio de la labor docente, la cual se otorga mediante el diligenciamiento del formato solicitud de autorización para ejercicio de actividades de docencia.

5. Excepciones

La política no aplica para personal que ejerza funciones como contratista.

Algunos de los programas o acciones podrán tener un público específico al descrito en el alcance de esta política.

6. Consideraciones

6.1. Medios de difusión

La difusión se realizará a través del boletín gotas de savia y publicación en la intranet.

6.2. Aplicación de la política

La política se publicará en el sistema de gestión de calidad para que todos los empleados tengan acceso y conocimiento de esta, se dará cumplimiento por medio de la oportunidad de vinculación, el ascenso y la permanencia de los colaboradores en la organización.

Se actualizará la política cuando la organización o el proceso lo considera pertinente.

7. Aprobación de la política

La presente Política rige a partir de la fecha de su expedición y debe ser difundida al interior de la organización y con demás entes u organismos según corresponda el caso.

Firmada en Medellín, Antioquia a los treinta (30) días del mes de septiembre del año 2021.


Luis Gonzalo Morales Sánchez
 Gerente
 Savia Salud EPS
 VoBo Anabelle Arbeláez

	Macroproceso: Gestión del Talento Humano	Código	GH-PO05
		Versión	01
	POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO	Fecha	30/09/2021
		Página	7 de 7

Histórico del documento

VERSIÓN	FECHA DE VIGENCIA	NATURALEZA DEL CAMBIO		
01	30/09/2021	Creación del documento		
		ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
		Sandra Milena Caro López - Jefe de Gestión Humana	Anabelle Arbeláez Vélez - Subgerente de desarrollo organizacional	Luis Gonzalo Morales Sánchez - Gerente