



**MUNICIPIO DE DUITAMA  
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO SALUD DEL TUNDAMA**

**Resolución N° 05 del 05 de Enero de 2015**

**"Por la cual se adopta la Política de Talento Humano de la E.S.E. Salud del Tundama"**

**LA GERENTE DE LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO  
SALUD DEL TUNDAMA**

**En uso de sus Facultades Legales, Estatutarias y,**

**CONSIDERANDO:**

Que toda administración requiere del talento humano que se consolide en la búsqueda de objetivos comunes, fundamentados en la construcción de un plan de mejoramiento de acuerdo con las necesidades reales, que conlleven la calidad y el bienestar de los empleados.

Que la Constitución Política de Colombia, acorde a sus fines, principios y derechos consagro en los artículos 25, 39 y 53 disposiciones esenciales mediante las cuales se protege y garantiza el trabajo, en todas sus modalidades, en condiciones dignas y justas como un derecho fundamental bajo el principio general de igualdad inherente al reconocimiento de la dignidad humana principios ratificados en los convenios internacionales suscritos.

Que la Ley 909 de 2004 y sus Decretos reglamentarios. " por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública ,y se dictan otras disposiciones".

Que los Decretos 760, 1227 y 2539 de 2005. "por el cual se establece el procedimiento de debe surtirse ante y por la Comisión Nacional del Servicio Civil para el cumplimiento de sus funciones".

Que la Ley 489 de 1998. "por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en la C.N."

Que con la Ley 909 de 2004 el Gobierno Nacional expide normas que regulan el Empleo Público, la Carrera Administrativa y el Sistema de Gerencia Pública, en donde el mérito, la capacitación y la evaluación son pilares fundamentales.

Que por medio del Decreto 2539 de 2005 se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos.

Que a través del Decreto 770 del 17 de Marzo de 2005 el Gobierno Nacional estableció el sistema de funciones y requisitos generales para los empleos Públicos.

*[Handwritten mark]*

**Resolución N° 05 del 05 de Enero de 2015**  
**"Por la cual se adopta la Política de Talento Humano de la E.S.E. Salud del Tundama"**

Que mediante el Decreto 4110 de 2004 "Se reglamenta la Ley 872 de 2003 donde se determinan las generalidades y los requisitos mínimos para establecer, documentar, implementar y mantener un Sistema de Gestión de la Calidad en los organismos, entidades y agentes obligados conforme al artículo 2 de la Ley 872 de 2003.

Que el Decreto 1599 de 2005 "Por el cual se adopta el Modelo Estándar de Control Interno para el Estado Colombiano"; determina las generalidades y la estructura necesaria para establecer, documentar, implementar y mantener el Sistema de Control Interno en las entidades y agentes obligados conforme en el artículo 5 de la Ley 83 de 1993..

**RESUELVE:**

**ARTICULO PRIMERO: ADOPCION:** Adoptar la política de Talento Humano de la E.S.E. SALUD del Tundama acorde a los lineamientos para la implementación de la política en la República de Colombia.

**ARTICULO SEGUNDO: OBJETIVOS:** La política de Talento Humano tendrá como objetivos:

**Objetivo General**

Establecer el compromiso recíproco entre cada uno de sus trabajadores, de crear un ambiente laboral que propicie el desarrollo integral del personal en los aspectos: humano, laboral y social, sobre la base de construir identidad con el Direccionamiento Estratégico de la Institución: visión, misión, objetivos y modelo de atención en una comunicación efectiva, oportuna, precisa, completa y comprendida por parte de los usuarios internos y externos de la E.S.E. SALUD DEL TUNDAMA, utilizando los diferentes canales de comunicación.

**Objetivos específicos**

- Brindar a la E.S.E. SALUD DEL TUNDAMA un equipo de trabajo eficiente para alcanzar los objetivos generales y específicos de cada proceso, soportado a través de la inducción general y específica de cada puesto de trabajo.
- Fortalecer, mantener motivado al grupo de colaboradores de la E.S.E. SALUD DEL TUNDAMA, para alcanzar los objetivos de la empresa, mediante procesos de inducción, capacitación y desarrollo del Talento Humano.
- Realizar una planeación eficiente de las necesidades del equipo de trabajo que garantice la ubicación oportuna y consecuente del recurso humano, en virtud de sus competencias, capacidades y habilidades.
- Evaluar el desempeño del recurso humano a través de clima laboral y la evaluación de contratistas con el fin de mejorar la calidad para lograr una mayor eficacia en todos los procesos

**Resolución N° 05 del 05 de Enero de 2015**  
**"Por la cual se adopta la Política de Talento Humano de la E.S.E. Salud del Tundama"**

- Generar, desarrollar y mantener condiciones organizacionales que garanticen la satisfacción de los colaboradores y sus objetivos personales con procesos de bienestar social que satisfagan sus necesidades individuales y colectivas
- Alcanzar la eficiencia y eficacia administrativa con los recursos humanos disponibles.
- Entrega de información oportuna para los usuarios externos e internos de la E.S.E. SALUD DEL TUNDAMA.
- Definir estrategias, mecanismos de comunicación interna y externa.
- Mejorar los canales de comunicación con los usuarios y colaboradores para lograr una realimentación efectiva.
- Brindar soporte a los medios de comunicación digitales, hablados, escritos y visuales para que la información que brinden sea veraz y oportuna.

**ARTICULO TERCERO: ALCANCE.** Personal asistencial administrativo, usuarios y familiares de la E.S.E. SALUD DEL TUNDAMA.

**ARTICULO CUARTO: RESPONSABLES.** El equipo líder de la política de Talento Humano de la E.S.E. SALUD DEL TUNDAMA, conformado por:

- Gerente
- Líder de Talento Humano
- Profesional especializado
- Líderes de Proceso Asistenciales
- Control Interno
- Líder de Gestión de Calidad

**ARTICULO QUINTO: SOPORTE LEGAL Y DOCUMENTAL**

- **Decreto 1011 del 2006**, Sistema Obligatorio de Garantía de la calidad, las disposiciones del presente decreto se aplicarán a los Prestadores de Servicios de Salud, las Entidades Promotoras de Salud, las Administradoras del Régimen Subsidiado, las Entidades Adaptadas, las Empresas de Medicina Prepagada y a las Entidades Departamentales, Distritales y Municipales de Salud.
- **Resolución 2003 del 2014**, 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
- **Resolución 2082 y Decreto 903 del 2014**, Normas de Acreditación en Salud.
- **Ley 1016 de 2006** "por la cual se adoptan normas legales, con propósitos declarativos, para la protección laboral y social de la actividad

**Resolución N° 05 del 05 de Enero de 2015**  
**"Por la cual se adopta la Política de Talento Humano de la E.S.E. Salud del Tundama"**

periodística y de comunicación a fin de garantizar su libertad e independencia profesional".

- **Decreto 643 de 2 de marzo de 2004, capítulo II artículo 5 y 9** sobre las funciones de la Oficina Asesora de Divulgación y Prensa.
- **Ley 1164 de 2007** "Por la cual Se dictan disposiciones en materia del Talento Humano en Salud".
- **Decreto 4665 de 2007** "Por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos.

**ARTICULO SEXTO: DEFINICIONES: La E.S.E. SALUD DEL TUNDAMA, adopta la terminología para la Política de Talento Humano.**

- **Liderazgo:** La ESE SALUD DEL TUNDAMA asume el liderazgo como el compromiso personal con el desarrollo de las aptitudes para ser, direccionar, movilizar, obtener resultados y guiar con el ejemplo.
- **Conocimiento:** La ESE SALUD DEL TUNDAMA fundamenta el mejoramiento de los procesos, el incremento de la competitividad y la construcción de su viabilidad institucional, en el aprendizaje continuo, la producción, documentación, aplicación y disponibilidad del conocimiento de su personal.
- **Participación:** La ESE SALUD DEL TUNDAMA cuenta con la responsabilidad y compromiso efectivo de su personal, a nivel individual y grupal, lograr el mejoramiento continuo y el desarrollo de la gestión integral.
- **Reconocimiento:** La ESE SALUD DEL TUNDAMA valora su talento humano, estimula y reconoce el desempeño, traducido en el desarrollo de las competencias exigidas, el logro y superación de las metas acordadas y la contribución efectiva al alcance de los resultados establecidos.
- **Comunicación Organizacional:** La ESE SALUD DEL TUNDAMA establece canales comunicacionales bidireccionales con los trabajadores, facilitando las relaciones interpersonales, con el cliente interno, el usuario y la comunidad, generando espacios, entornos amigables y ambiente laboral propositivo.
- **Canales de comunicación:** Es el medio de transmisión por el que viajan las señales portadoras de información emisor y receptor. Es frecuente referenciarlo también como canal de datos, los canales pueden ser personales o masivos: los canales personales son aquellos en donde la comunicación es directa. Voz a voz. Puede darse de uno a uno o de uno a varios. Los canales masivos pueden ser escritos, radiales, televisivos e informáticos realimentación es su último eslabón,

67

**Resolución N° 05 del 05 de Enero de 2015**  
**"Por la cual se adopta la Política de Talento Humano de la E.S.E. Salud del Tundama"**

es el paso con el que se cierra el circuito, colocando el mensaje de respuesta de regreso en el sistema.

- **Medios de comunicación:** Hace referencia al instrumento o forma de contenido por el cual se realiza el proceso comunicacional o comunicación.
- **Intranet:** Es una red informática que utiliza la tecnología del Protocolo de Internet para compartir información, sistemas operativos o servicios de computación dentro de una organización.
- **Cartelera:** Son uno de los medios de mayor utilización en la comunicación interna de las organizaciones. Este medio es un espacio físico destinado por su ubicación, atractivo y accesibilidad- a informar e integrar mensajes de interés común para todas las audiencias internas de la Entidad.
- **Correo electrónico:** El correo electrónico institucional es un medio de comunicación de doble vía, creado para el intercambio de información. Es una herramienta de difusión y retroalimentación de información.
- **Política comunicados oficiales:** Comunicaciones escritas de carácter interno utilizadas para comunicar decisiones puntuales, hacer una solicitud formal, dar orientaciones y pautas de acción. Pueden ser de dos formas informativos y dispositivos.
- **Boletín institucional:** Es un mecanismo de divulgación externa e interna que busca mantener informada a la comunidad y a los colaboradores de la ESE sobre diferentes aspectos del servicio y políticas nuevas o sus actualizaciones.
- **Videos:** Es un medio de comunicación muy ágil que permite la divulgación de campañas e información institucional que requiere ser transmitida a un público en general, se utiliza circuito cerrado para transmitir estos mensajes que por su esencia debe ser corta pero con un lenguaje claro y sencillo.
- **Afiches:** Este medio de comunicación permite la transmisión de mensajes cortos para un público objetivo que requiere ser impactado con un diseño que capte la atención del receptor.
- **Medios de divulgación masivos:** Se entiende como medios de divulgación masivos periódicos de circulación local, televisión local, los cuales son utilizados como mecanismo para transmitir información a un público en general.
- **Página web:** Manejo de información veraz y objetiva de carácter masivo.

UP

**Resolución N° 05 del 05 de Enero de 2015**  
**"Por la cual se adopta la Política de Talento Humano de la E.S.E. Salud del Tundama"**

- **Selección:** Se compromete a que todo el personal que ingresa a la E.S.E. SALUD DEL TUNDAMA, cumpla con las competencias exigidas en educación, formación, habilidades, experiencia y entrenamiento, para el puesto de trabajo teniendo como finalidad la satisfacción de nuestros clientes y el cumplimiento de lo establecido en calidad y la norma
- **Descripción de perfiles:** Se compromete con el diseño y validación de los perfiles de todo el personal que ingresara o está vinculado. Teniendo en cuenta sus competencias y las bases de calidad, con el conocimiento de estos por parte de cada uno de los funcionarios.
- **Inducción, Reinducción y entrenamiento:** Se compromete a que el cien por ciento de colaboradores, conozcan las generalidades de la organización la inducción general y específica para el óptimo desempeño de sus funciones, dentro de lo establecido en el sistema de calidad
- **Promoción del personal:** Promover internamente al personal, reconociendo sus méritos profesionales, valorando el conocimiento que aportan en cuanto a la organización a través de un proceso de evaluación y análisis de su desempeño, Comprometiéndose a garantizar el cumplimiento de todos los requisitos, afiliación a seguridad social y legalización del contrato o nombramiento de todos los funcionarios
- **Capacitación:** Se compromete a proporcionar oportunidad para el desarrollo del personal en temas que le aporten a los funcionarios desde el ámbito personal, profesional, laboral y familiar, teniendo como metodología cursos, talleres, conferencias, etc. que den cumplimiento a las necesidades personales e institucionales, fortaleciendo sus competencias, un mejor clima laboral y Fidelización, para una excelente prestación del servicio y el cumplimiento de las normas de calidad de la E.S.E. SALUD DEL TUNDAMA.
  - Tener en cuenta las políticas de calidad para brindar seguridad en el programa de capacitación.
  - Contar con perfiles definidos para las personas que desarrollan actividades que brinden parámetros para el programa de capacitación.
  - Aplicar encuesta que brinde información para realizar el programa de capacitación anual para fortalecer actividades enfocadas a la efectividad, eficacia y eficiencia.
- **Bienestar Social e Incentivos:** Se compromete al desarrollo de un programa de bienestar social e incentivos que parta de las iniciativas y necesidades de los funcionarios, convirtiéndose en un proceso permanente orientado a mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida, el de su familia y elevar los niveles de satisfacción de este con la E.S.E. SALUD DEL TUNDAMA.
- **Compensación:** Garantizar compensaciones adecuadas y de manera oportuna a los colaboradores ya que estos ofrecen su compromiso,

**Resolución N° 05 del 05 de Enero de 2015**  
**"Por la cual se adopta la Política de Talento Humano de la E.S.E. Salud del Tundama"**

conocimiento a la empresa, empro del cumplimiento de sus objetivos. Esta compensación no sólo se refiere a un sueldo o salario, por ende también incluye otras recompensas como incentivos que motivan y garantizan la satisfacción del colaborador todo dentro de lo establecido en la norma y el sistema de calidad.

- **Evaluación:** La evaluación o desempeño del personal, de forma alineada con las competencias y perfiles definidos, generando planes de mejoramiento como herramienta para la motivación y retención del personal. Este proceso está orientado a analizar, de forma personalizada, el rendimiento del recurso a lo largo de un período determinado (por ejemplo, un año), para poder aplicar con posterioridad las políticas de promoción y retribución/compensación que correspondan. En conclusión busca valorar el desempeño positivo o negativo de acuerdo con su perfil y categoría.
- **Desvinculación.** La E.S.E. SALUD DEL TUNDAMA Se compromete a contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios que se encuentran en proceso de jubilación, proporcionando apoyo técnico, psicológico, preparación e información necesaria y relevante en todos los ámbitos de su vida, para que sean capaces de enfrentar esta etapa sin frustraciones y temores.
- **Salud ocupacional.** Se compromete a la protección, conservación y mejoramiento de la salud de las personas en su entorno laboral contra los riesgos biológicos, mecánicos, químicos, orgánicos y otros, que puedan afectar el estado de la salud individual y colectiva de los funcionarios.

**ARTICULO SEPTIMO: COMPROMISO.** La E.S.E. Salud del Tundama se compromete a Fortalecer el crecimiento, el desarrollo personal y profesional de sus colaboradores basado en un Sistema de capacitación, inducción, actualización y bienestar Social, a través de una comunicación efectiva enfocada hacia la excelencia Humana para el usuario interno y externo.

**ARTÍCULO OCTAVO: ESTRATEGIAS DE SENSIBILIZACION Y CAPACITACION DE LA POLITICA DE TALENTO HUMANO EN LA E.S.E. SALUD DEL TUNDAMA, SON:**

- Inducción a los colaboradores nuevos
- Reinducción a los colaboradores en la política de Talento Humano y temas relacionados.

EP

**Resolución N° 05 del 05 de Enero de 2015**  
**"Por la cual se adopta la Política de Talento Humano de la E.S.E. Salud del Tundama"**

- Planeación estratégica a través de los diferentes canales de comunicación para mentalizar en los colaboradores la importancia de conocer y aplicar los principios del Talento Humano.
- Mejorar las condiciones de colaboradores y su desempeño en sus puestos de trabajo.

**ARTICULO NOVENO: MATRIZ DE CORRELACION VALORES CORPORATIVOS – CRITERIOS DE APLICACIÓN DE LA POLITICA**

Desarrollo de la Gestión Humana integral que permita dirigir y potenciar la competencia de las personas a través del trabajo coordinado y en equipo.

CRITERIOS DE APLICACIÓN	VALORES CORPORATIVOS
LIDERAZGO	Responsabilidad Social Sentido de pertenencia Solidaridad
CONOCIMIENTO	Integridad Prudencia Respeto por la dignidad Humana
PARTICIPACIÓN	Actitud de servicio Trabajo en equipo Solidaridad
RECONOCIMIENTO	Responsabilidad Social Trabajo en equipo
COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL	Trabajo en equipo Actitud de servicio

**ARTICULO DECIMO: MARCO DE ACTUACIÓN EN LA ESE SALUD DEL TUNDAMA CON RELACIÓN A:**

LIDERAZGO	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecemos programas para su formación y fortalecimiento.</li> <li>• Facilitamos y promovemos las oportunidades para el acceso, desarrollo y ejercicio responsable del liderazgo.</li> <li>• Creamos espacios institucionales en los cuales hacemos público reconocimiento a los líderes y equipos que portan y contribuyen significativamente al logro de los objetivos de la ESE.</li> </ul>
CONOCIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificamos y desarrollamos las competencias que sean necesarias para consolidar el reconocimiento de la ESE.</li> <li>• Creamos oportunidades, espacios y condiciones para adquirir, aplicar, documentar, compartir, transferir experiencia y conocimiento.</li> <li>• Valoramos la experiencia productiva, los procesos de autoformación y el desarrollo</li> </ul>

**Resolución N° 05 del 05 de Enero de 2015**  
**"Por la cual se adopta la Política de Talento Humano de la E.S.E. Salud del Tundama"**

	<p>de la creatividad y la innovación.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Establecemos programas para su formación y fortalecimiento.</li> </ul>
PARTICIPACIÓN	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promovemos la aplicación del autodesarrollo de nuestros trabajadores en los procesos del día - día.</li> <li>• Desarrollamos un estilo de liderazgo que fomenta el crecimiento integral de las personas y su participación en los procesos de toma de decisiones.</li> <li>• Estimulamos, propiciamos y reconocemos la generación de ideas que incidan positivamente en la creación de valor.</li> </ul>
RECONOCIMIENTO	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Valoramos e impulsamos el desarrollo de las competencias que conduzcan al gerenciamiento efectivo de los procesos para obtener ventajas competitivas.</li> <li>• Apoyamos y exaltamos el ejercicio del liderazgo que garantiza la efectividad y productividad de la gestión institucional.</li> <li>• Garantizamos la igualdad de oportunidades para obtener reconocimiento por un desempeño superior.</li> <li>• El cumplimiento, desarrollo e incorporación en el día a día de la Política de Gestión Humana, es responsabilidad de todo el personal perteneciente a la ESE.</li> </ul>
COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Consolidamos y socializamos el plan de comunicaciones.</li> <li>• Establecemos canales comunicacionales claros, veraces y oportunos.</li> </ul>

**ARTICULO DECIMO PRIMERO: Integración con otras políticas y con la planeación estratégica de la E.S.E Salud del Tundama**

- La Política de Talento Humano de la E.S.E SALUD DEL TUNDAMA, se articula con la Visión Institucional por cuanto la misma busca una atención humaniza, segura y centrada en el usuario y su familia y con la Misión Institucional ya que es objetivo de la E.S.E. SALUD DEL TUNDAMA, es contar con un equipo humano comprometido con la calidad, seguridad, innovación, responsabilidad social, y la atención centrada en las personas y sus familias. (Política de Calidad, Política de Seguridad del Paciente, Objetivos Corporativos, Plan de Desarrollo Institucional).

**ARTICULO DECIMO SEGUNDO: Participación del usuario y su familia en la Política de Talento Humano en la E.S.E Salud del Tundama**

25

**Resolución N° 05 del 05 de Enero de 2015**  
**"Por la cual se adopta la Política de Talento Humano de la E.S.E. Salud del Tundama"**

La E.S.E SALUD DEL TUNDAMA, promueve el fortalecimiento de los vínculos entre usuarios, familiares y colaboradores, realizando actividades que permiten su desarrollo y fortalecimiento de lazos de amistad, cooperación y trabajo en equipo.

- Estrategia de divulgación de información escrita y virtual para los usuarios y familias.

**ARTICULO DECIMO TERCERO: RECURSOS PARA LA IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA DE SEGURIDAD DE LA E.S.E SALUD DEL TUNDAMA**

En la Planeación Presupuestal de la E.S.E SALUD DEL TUNDAMA, se incluirán los recursos requeridos para garantizar la implementación de la presente Política, asegurando el apoyo financiero, físico, tecnológico y de Talento Humano para el logro de los objetivos aquí planteados.

**ARTICULO DECIMO CUARTO: INDICADORES DE LA POLÍTICA**

NOMBRE DEL INDICADOR	TIPO DE INDICADOR	PARA QUE SIRVE EL INDICADOR	FORMULA
Rotación del personal de planta	EFFECTIVIDAD	Medir los cambios de personal que pueden afectar el desarrollo de las políticas institucionales	$\frac{\text{Número de Personas desvinculadas}}{\text{Total de empleados de nómina}} \times 100$
Rotación de contratistas	EFFECTIVIDAD	Para medir la rotación de contratistas	$\frac{\text{Número de contratistas que ceden o finalizan el contrato antes de la fecha de liquidación}}{\text{Total de contratos OPS}} \times 100$
Evaluación de desempeño	EFICIENCIA	Para medir los niveles de cumplimiento de desempeño	$\frac{\text{Número de personas evaluadas}}{\text{Total de personas programadas para evaluar}} \times 100$
Evaluación cumplimiento contractual	EFICACIA	Sirve para analizar si los contratistas están cumpliendo con su objeto contractual, lo que permite la toma de decisiones al contratar	$\frac{\text{Número de personas que cumplen con la ejecución contractual}}{\text{Total de personas programadas para evaluar}} \times 100$
Cumplimiento del perfil	EFICIENCIA	Sirve para detectar que las personas contratadas realmente son idóneas y poseen las características	$\frac{\text{Número de personas que cumple con el perfil requerido}}{\text{Total del contratistas}} \times 100$

EP

**Resolución N° 05 del 05 de Enero de 2015**  
**"Por la cual se adopta la Política de Talento Humano de la E.S.E. Salud del Tundama"**

		para desempeñarse en su cargo	
Cumplimiento del programa de capacitación	EFICACIA	Sirve para medir el número de capacitaciones internas y externas que reciben los colaboradores de la ESE	Número de capacitaciones ejecutadas/total de capacitaciones programadas X 100
Eficacia de las capacitaciones	EFICACIA	Evaluación y soportes de capacitaciones	Objetivos cumplidos / Objetivos trazados por capacitación X 100
Productividad de Medicina	EFICACIA	Para medir si los médicos están cumpliendo con las metas establecidas	Número actividades realizadas durante el mes / Total actividades contratadas de profesional en medicina durante el mes X 100
Productividad Odontología	EFICACIA	Para medir si los odontólogos están cumpliendo con las metas establecidas	Número de actividades odontológicas realizadas en el periodo/Total de actividades contratadas en el periodo X 100
Productividad Enfermería	EFICACIA	Para medir si los enfermeros s están cumpliendo con las metas establecidas	Número actividades realizadas durante el mes /No. actividades contratadas por profesional en enfermería durante el mes X 100
Productividad Bacteriología	EFICACIA	Existe un parámetro nacional de medición de bacteriología que se debe cumplir	Número. total de exámenes analizados/No. horas bacteriólogo contratada en el periodo
Productividad PIC	EFICACIA	Para medir si el equipo de PIC cumplen con las metas establecidas	No. tarjetas familiares diligenciadas durante el mes / No. total de visitas programadas para el mes X 100
CUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES	EFICACIA	Cumplimiento de obligaciones y responsabilidades del personal contratado	No de actividades de inducción y reinducción realizadas/programadasx100
EFICACIA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN	EFICACIA	Evaluar proceso de inducción y reinducción al personal.	No. de personas que aprueban la evaluación de inducción y/o reinducción/No de personas evaluadas*100

**Resolución N° 05 del 05 de Enero de 2015**  
**"Por la cual se adopta la Política de Talento Humano de la E.S.E. Salud del Tundama"**

SOCIALIZACIÓN	EFFECTIVIDAD	Actualización de políticas y para mantener comunicado al personal	No. de personas a las que se les socializaron políticas/ No. total de usuarios internos de la Organización
CLIMA ORGANIZACIONAL	EFICACIA	Percepción de trabajo en equipo	No. de colaboradores con percepción favorable frente al clima organizacional referente a trabajo en equipo/No. de colaboradores encuestados
PQR INTERNAS	EFICACIA	Percepción del ambiente laboral	PQR relacionados con fallas en las relaciones interpersonales /PQR Internas
CUMPLIMIENTO	EFICACIA	Motivar el desarrollo de actividades enfocadas en el ambiente familiar	No. de actividades de bienestar desarrolladas con enfoque a las familias de los colaboradores /No. actividades programadas x100
SOCIALIZACIÓN	EFICACIA	Percepción de colaboradores que conocen la política de talento humano	No. de usuarios internos a los que se les socializo la política de talento humano/No. de usuarios internosx100
EJECUCIÓN DE PLANES DE MEJORA	EFFECTIVIDAD	Mejorar condiciones de los colaboradores	No. de planes de mejora de condiciones laborales realizadas/ No. de planes mejora x100
CUMPLIMIENTO DE COMPETENCIAS	EFICACIA	Conocer si los colaboradores son aptos para desempeñarse en sus puestos	No. de colaboradores que cumplen con el perfil por competencias para su cargo/No. de colaboradores evaluados
CLIMA LABORAL	EFFECTIVIDAD	Percepción de los colaboradores frente a la empresa	% Calificación obtenida en la evaluación del clima laboral.
ADHERENCIA A LA POLÍTICA	EFICACIA	Percepción de los colaboradores frente a la política	No. de colaboradores que tienen adherencia a la política /total colaboradores encuestados

**ARTICULO DECIMO CUARTO: DOCUMENTOS DE REFERENCIA**

- Ministerio de la Protección Social, Manual de Acreditación en Salud Ambulatorio y Hospitalaria, Colombia versión 003.

**Resolución N° 05 del 05 de Enero de 2015**  
**"Por la cual se adopta la Política de Talento Humano de la E.S.E. Salud del Tundama"**

- VALLEJO Víctor Hugo. Legislación de Medios en Colombia. Bogotá: Diké, 1993. 610
- RONDEROS Maria Teresa. Como hacer periodismo Bogotá: Aguilar, 2002. 246 p.
- IRIARTE Fernando. El periodista en Colombia. Bogotá: Arrayán, 1987. 100 p.
- El Tiempo. Manual de redacción. Bogotá: Impreandes- Presencia 1995. 278 p.
- Joan Costa, Dircom Estratega de la Complejidad, Universidad de Valencia Servei de Publicacions, 2009
- Wikipedia la enciclopedia libre (definición intranet)
- José Ignacio Bel Mallén, Comunicar para crear valor EUNSA, Pamplona, 2004, 416 pp.

**ARTICULO DECIMO QUINTO: VIGENCIA Y DEROGATORIAS.** La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga las demás disposiciones que le sean contrarias.

**COMUNIQUESE Y CÚMPLASE**

**Dada en Duitama a los Cinco (5) días del mes de Enero de 2015**

  
**LUCILA ESPERANZA PÉREZ PRECIADO**