

	POLITICA TALENTO HUMANO	CODIGO: PL-GH-001
		VERSION: 01
	Proceso: Gestión Humana	Fecha Elaboración: 01/2025 Fecha de Actualización:
		Página 1 de 1

1. OBJETIVO

Atraer, desarrollar y retener al personal idóneo para prestar un servicio de salud visual de alta calidad, contando con profesionales competentes y comprometidos con su labor, así mismo aportar a su desarrollo continuo y calidad de vida.

2. ALCANCE

Esta política está dirigida a todos los empleados y colaboradores de Oftalmos S.A.

3. RESPONSABLES

Gerencia: Asignar el recurso financiero y de personal necesario para desarrollar las actividades que dan cumplimiento a la política, así mismo brindar el direccionamiento estratégico que permita dar sentido esta.

Gestión Humana: Gestionar el presupuesto asignado, implementar las estrategias necesarias para dar cumplimiento a la política alineada al direccionamiento estratégico de la institución.

Jefes de área: Apoyar la implementación de esta política con su personal a cargo.

4. REQUISITOS LEGALES / REFERENCIAS NORMATIVAS

Manual de acreditación en salud ambulatorio y hospitalario de Colombia. Estandar Talento Humano.

5. DEFINICIONES

Entorno Laboral: Es el conjunto de condiciones, circunstancias y características que rodean y afectan a los empleados dentro de un lugar de trabajo. Este concepto abarca aspectos tanto físicos como sociales, organizativos y emocionales que influyen en el desempeño, bienestar y satisfacción de los trabajadores.

Clima Organizacional: Es el conjunto de percepciones, sentimientos e ideas compartidas por los miembros de una organización en relación con las políticas, prácticas, procedimientos formales e informales, ambiente interno y externo, relaciones con las partes interesadas, características de la toma de decisiones y comportamiento general de la institución; el clima organizacional se relaciona con la visión sistémica, la alineación en torno a los objetivos y el sentido de pertenencia de todos los miembros de la organización.

Cultura Organizacional: Conjunto de valores, creencias y maneras de hacer las cosas, que se producen como resultado de la interacción y del comportamiento de los miembros de una organización con sus componentes formales (direccionamiento estratégico, estructura, procedimientos, etc.) sus componentes informales, los medios y el estilo de

	POLITICA TALENTO HUMANO	CODIGO: PL-GH-001
		VERSION: 01
	Proceso: Gestión Humana	Fecha Elaboración: 01/2025 Fecha de Actualización:

comunicación y su relación con el medio ambiente. La cultura es aquello que caracteriza a una organización y la hace singular y diferente de otra, se expresa en sus actos, costumbres, lenguaje, liderazgo y comunicación. La cultura se modifica a lo largo del tiempo y puede ser objeto de direccionamiento, gerencia, evaluación y mejoramiento.

Grupo Primario: Grupo o equipo de trabajo compuesto por un líder y sus colaboradores, quienes tienen funciones que se interrelacionan, participan de un objetivo común, tienen fuertes relaciones recíprocas, de tipo "cara a cara", y se reúnen periódicamente para buscar una mayor eficacia en su tarea, el grupo primario se diferencia del grupo de pertenencia porque los grupos primarios no son elegidos por el individuo y los de pertenencia sí pueden serlo.

6. DECLARACIÓN DE LA POLITICA

Oftalmos S.A. - Clínica Barraquer establece esta política para todos los empleados y colaboradores y se compromete a desarrollar las siguientes actividades para cumplimiento del propósito de esta:

- Realizar procesos de selección idóneos en los tiempos establecidos y atrayendo al personal competente para el cubrimiento de las vacantes.
- Cumplir con la normatividad legal vigente durante el proceso de vinculación, permanencia y desvinculación de la institución.
- Contar con un programa de capacitación y desarrollo permanente que le permita el crecimiento personal y profesional de los colaboradores.
- Desarrollar un programa de bienestar laboral que permita mejorar la calidad de vida de los colaboradores dentro del entorno laboral, creando un ambiente de trabajo saludable, feliz y productivo.
- Garantizar la ejecución de grupos primarios como estrategia de comunicación descendente, ascendente y horizontal.
- Promover un espacio de trabajo sano y seguro para nuestros colaboradores, que les permita desempeñar sus funciones en un ambiente protegido de cualquier falta de respeto.
- Comunicar y propiciar una cultura organizacional a través de la inducción, reinducción, entrenamiento en el cargo, divulgación del plan estratégico y valores institucionales que garanticen un comportamiento acorde a la institución.

Esta política se revisa y/o actualiza anualmente dentro del marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y se socializará a través de Almera, correo electrónico, carteleras, inducción y reinducción.

	POLITICA TALENTO HUMANO	CODIGO: PL-GH-001
		VERSION: 01
		Fecha Elaboración: 01/2025 Fecha de Actualización:
	Proceso: Gestión Humana	Página 3 de 1

7. DOCUMENTOS RELACIONADOS

CODIGO	NOMBRE DEL DOCUMENTO
M-GH-001	Manual de Talento Humano

8. CONTROL DE CAMBIOS

No. Edición	Fecha Edición/revisión	Página	Solicitante	Observaciones
001	enero/2025	Todo el documento		

ELABORO	REVISO	APROBO
Paola Mendez Casallas Jefe de Gestión Humana	Katherine Ospina Hoyos Jefe de Calidad	Néstor Bustamante Ramírez Gerente