


Subred Integrada de Servicios  
de Salud Sur E.S.E.

**PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO  
HUMANO (PETH)  
GH-PLA-PTH-PP-01 V3**



 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E</b>	
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO (PETH)</b>	<b>GH-PLA-PTH-PP-01 V3</b>

## 1. INTRODUCCIÓN:

Colombia necesita contar con entidades gubernamentales confiables y eficaces que suministren respuesta a las necesidades del usuario y sus familias, que incorporen los principios de la administración pública a través del desarrollo de las competencias, capacidades técnicas y vocación de servicio del talento humano siendo determinante para lograr la satisfacción de los ciudadanos.

Es así como, en el marco la orientación estratégica dada por el Departamento Administrativo de la Función Pública, además de orientar la gestión al cumplimiento de los objetivos estratégicos alineados con el Plan Nacional de Desarrollo y en concordancia con el objetivo institucional “Enaltecer al servidor público y su labor”, la planeación estratégica del talento humano para la vigencia 2018 en la Subred Integrada de Prestación de Servicios de Salud Sur Occidente, se enfoca en agregar valor a las actividades de desarrollo y estímulos de sus servidores, a través del mejoramiento de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida, de tal manera que esto redunde en su satisfacción, motivación y compromiso, para que conlleve a la prestación de servicios acordes con las demandas de la ciudadanía y en aras de contribuir a factores determinantes para mejorar la productividad.

El plan estratégico que se encuentre a continuación, se encuentra enmarcado en la Política de Integridad planteada en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), que busca en cada servidor, la promesa de ejercer a cabalidad su labor frente al Estado, de tal manera que genere confianza, para lo cual Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E, fortalecerá mecanismos de diálogo sobre el servicio público como fin del Estado, que permitan vigilar la integridad en las actuaciones de los servidores y desarrollará actividades pedagógicas e informativas con temas asociados a integridad, logrando un cambio cultural, que busca en cada servidor, la promesa de ejercer a cabalidad su labor frente al Estado, de tal manera que genere confianza, para lo cual Función Pública fortalecerá mecanismos de diálogo sobre el servicio público como fin del Estado, que permitan vigilar la integridad en las actuaciones de los servidores y desarrollará actividades pedagógicas e informativas con temas asociados a integridad, logrando un cambio cultural.

Dicho modelo, contemplado en el Decreto 1499 de 2017, está concebido como el “Marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio”.


Por su parte, el Decreto 612 de 2018, establece que las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, deben integrar al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, los planes institucionales y estratégicos de talento humano que se relacionan a continuación:

1. Plan Anual de Vacantes
2. Plan de Previsión de Recursos Humanos
3. Plan Estratégico de Talento Humano
4. Plan Institucional de Capacitación
5. Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales
6. Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo

Así mismo, es necesario considerar en el Plan Estratégico del Talento Humano, los atributos de calidad que se deben tener en cuenta en el proceso de vinculación de los servidores a la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E., entre otras, gestionado de acuerdo con las prioridades fijadas en la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación del MIPG,

**Nota Legal:** Está prohibido copiar, transmitir, retransmitir, transcribir, almacenar, alterar o reproducir total o parcialmente, por cualquier medio electrónico o mecánico, tanto el contenido, información y texto como los procesos, procedimientos, caracterizaciones, documentos, formatos, manuales, guías, gráficas, imágenes, comunicados, etc., sin el previo y expreso consentimiento por escrito por parte de la Subred Sur ESE.; los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.

**La última versión de cada documento será la única válida para su utilización y estará disponible 2019-11-12.**

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E</p>	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E</b>	
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO (PETH)</b>	<b>GH-PLA-PTH-PP-01 V3</b>

vinculaciones a través del mérito, de acuerdo con los perfiles y competencias definidos para atender las prioridades estratégicas y satisfacer las necesidades de los grupos de valor.

Los servidores deben ser conocedores de las políticas institucionales, del direccionamiento estratégico y la planeación, de los procesos de operación y de su rol fundamental dentro de la Entidad, fortalecidos en sus conocimientos y competencias, de acuerdo con las necesidades institucionales, comprometidos en llevar a cabo sus funciones con atributos de calidad en busca de la mejora y la excelencia.

De esta manera, los servidores deben ser conocedores de las políticas institucionales, del direccionamiento estratégico y la planeación, de los procesos de operación y de su rol fundamental dentro de la Entidad, fortalecidos en sus conocimientos y competencias, de acuerdo con las necesidades institucionales, comprometidos en llevar a cabo sus funciones con atributos de calidad en busca de la mejora continua y la excelencia.

Para que lo anterior sea posible, es necesario que las condiciones laborales de los servidores se enmarquen en un adecuado ambiente de trabajo para lograr la prevención del riesgo laboral, pero también es indispensable que por su parte haya el compromiso del autocuidado, todo esto, con el fin de generar la satisfacción de sus necesidades y las de su grupo familiar, que contribuyan al mejoramiento continuo de su calidad de vida, dentro de políticas de talento humano. Finalmente y no menos importante, respecto al componente de capacitación, es necesario fortalecer los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos de los servidores públicos, para lo cual se ha construido el Plan Institucional de Capacitación – PIC, a través de los tres ejes temáticos establecidos por el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2017, (eje 1: Gobernanza para la Paz, eje 2: Gestión del Conocimiento y eje 3: Creación de Valor Público), así como los Proyectos de Aprendizaje en Equipo- PAE, a través de los gestores de conocimiento, en el marco de las rutas que integran la dimensión del Talento Humano.

La Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano proporciona orientaciones respecto a la política de Gestión Estratégica de Talento Humano en las entidades desde un enfoque sistémico, basado en procesos. Se describe el ciclo de calidad (Planear, Hacer, Verificar, Actuar – PHVA) del talento humano, para luego profundizar en la planeación del proceso y en el ciclo de vida del servidor público en la Entidad.

El talento humano es el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, es el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de los objetivos y los resultados.


Finalmente, Función Pública enfoca sus esfuerzos en el conocimiento, valoración, interiorización y vivencia del grado de madurez, que, de acuerdo con el autodiagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano, se encuentra en la fase de “Consolidación”, lo que impone continuar con las buenas prácticas, desarrollando los estándares propuestos.

Para la formulación del Plan Estratégico de Talento Humano se tuvieron en cuenta los siguientes insumos:

- Normatividad vigente en temas de capacitación, bienestar y seguridad y salud en el trabajo.
- Plataforma estratégica de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.
- Plan Estratégico Plurianual Organizacional 2018
- Medición de Clima Laboral, nivel de satisfacción y expectativas en materia de bienestar y seguridad y salud en el trabajo 2018
- Diagnóstico necesidades de aprendizaje organizacional 2018
- Diagnóstico necesidades de bienestar organizacional 2018

**Nota Legal:** Está prohibido copiar, transmitir, retransmitir, transcribir, almacenar, alterar o reproducir total o parcialmente, por cualquier medio electrónico o mecánico, tanto el contenido, información y texto como los procesos, procedimientos, caracterizaciones, documentos, formatos, manuales, guías, gráficas, imágenes, comunicados, etc., sin el previo y expreso consentimiento por escrito por parte de la Subred Sur ESE.; los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.

**La última versión de cada documento será la única válida para su utilización y estará disponible 2019-11-12.**

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E</p>	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E</b>	
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO (PETH)</b>	<b>GH-PLA-PTH-PP-01 V3</b>

- Diagnóstico de condiciones de salud 2018

El talento humano está conformado por todas las personas que prestan sus servicios a la entidad y que contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo para que las entidades públicas cumplan con su misión y respondan a las demandas de los ciudadanos

Este documento se constituye en una herramienta de organización y estructuración de las actividades de la Subdirección, orientándola hacia la gestión estratégica exitosa y efectiva, la mejora continua y el cierre de brechas en las necesidades identificadas en los diferentes diagnósticos y en el análisis de las características de la población objetivo.

El Decreto 1499 de 2017 actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) del que trata el Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, y estableció que el nuevo Sistema de Gestión, debe integrar los anteriores sistemas de Gestión de Calidad y de Desarrollo Administrativo, con el Sistema de Control Interno e hizo extensiva su implementación diferencial a las entidades territoriales. De esta manera, MIPG es un marco de referencia diseñado para que las entidades ejecuten y hagan seguimiento a su gestión para el beneficio del ciudadano. No pretende generar nuevos requerimientos, sino facilitar la gestión integral de las organizaciones a través de guías para fortalecer el Talento Humano, agilizar las operaciones, fomentar el desarrollo de una cultura organizacional sólida y promover la participación ciudadana, entre otros.

Es así que la principal dimensión que contempla MIPG es el Talento Humano y de hecho, se identifica como el corazón del modelo; esto hace que cobre aún más relevancia adelantar la implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) y la apuesta por seguir avanzando hacia la consolidación de una mayor eficiencia de la administración pública, pues son finalmente los servidores públicos los que lideran, planifican, ejecutan y evalúan todas las políticas públicas.


Se evidencia en la Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano que ésta proporciona orientaciones con respecto a la política de Gestión Estratégica de Talento Humano en las entidades, desde un enfoque sistémico, basado en procesos. Se describe el ciclo de calidad (Planear, Hacer, Verificar, Actuar – PHVA) del Talento Humano, para luego profundizar en la planeación del proceso y en el ciclo de vida del servidor público en la Entidad. Finalmente, La Subred Integrada de Prestación de Servicios de Salud Sur Occidente enfoca sus esfuerzos en el conocimiento, valoración, interiorización y vivencia del grado de madurez, que de acuerdo con el auto diagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano, se encuentra en la fase de “TRANSFORMACIÓN”, lo que impone continuar con las buenas prácticas, desarrollando los estándares propuestos.

## 2. OBJETIVO:

Planear, desarrollar y evaluar la Gestión del Talento Humano, a través de las estrategias establecidas para cada una de las etapas del ciclo de vida laboral de los servidores de la Subred integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E., en el marco de las rutas que integran la dimensión del Talento Humano en MIPG, como centro del modelo, de tal manera que esto contribuya a mejorar el nivel de satisfacción de los colaboradores (a) de la Subred 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 colaborador (a) al mejoramiento de las capacidades, conocimientos, competencias y calidad de vida, en aras de la creación de valor público.

**Nota Legal:** Está prohibido copiar, transmitir, retransmitir, transcribir, almacenar, alterar o reproducir total o parcialmente, por cualquier medio electrónico o mecánico, tanto el contenido, información y texto como los procesos, procedimientos, caracterizaciones, documentos, formatos, manuales, guías, gráficas, imágenes, comunicados, etc., sin el previo y expreso consentimiento por escrito por parte de la Subred Sur ESE.; los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.

**La última versión de cada documento será la única válida para su utilización y estará disponible 2019-11-12.**

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E</p>	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E</b>	
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO (PETH)</b>	<b>GH-PLA-PTH-PP-01 V3</b>

### 3. ALCANCE:

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E, inicia con la detección de necesidades de cada uno de los componentes (Planes Operativos) y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en el mismo. Por consiguiente, aplica a la población de Función Pública (servidores públicos de carrera, libre nombramiento y remoción, de planta temporal, provisionales y contratistas; dependiendo del plan), de acuerdo con la normatividad establecida.

El propósito de la primera dimensión de MIPG – Talento Humano – es ofrecerle a las Organizaciones y en este caso a la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E, las herramientas para gestionar adecuadamente su talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad definidas en el marco de la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación, las normas que le rigen en materia de personal, y la garantía del derecho fundamental al dialogo social y a la concertación como principal mecanismo para resolver las controversias laborales; promovieron siempre la integridad en el ejercicio de las funciones y competencias de los servidores públicos.

Esta dimensión orienta el ingreso y desarrollo de los servidores garantizando el principio de mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias

**DESDE:** Detección de Necesidades de cada uno de los Planes Operativos.

**HASTA:** Con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en el mismo.

### 4. DEFINICIONES:

**BIENESTAR LABORAL:** Son medios indispensables de complemento y apoyo, proporcionados y financiados por la empresa, para estimular la fuerza de trabajo en un nivel satisfactorio de moral y productividad.

**CARRERA ADMINISTRATIVA:** Es un sistema técnico de la administración de personal que tiene por objeto garantizar la eficiencia de la administración pública y ofrecer igualdad de oportunidades para el acceso al servicio público, la capacitación, la estabilidad en los empleos y la posibilidad de ascenso.

**COMPETENCIAS:** como el eje a través del cual se articulan todos los procesos de talento humano.

**DESARROLLO DE CAPACIDADES:** proceso mediante el cual las personas, organizaciones y sociedades obtienen, fortalecen y mantienen las competencias necesarias para establecer y alcanzar sus propios objetivos de desarrollo a lo largo del tiempo. (Adaptado del documento “Desarrollo de Capacidades. Nota de Práctica” del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2008).


**DESARROLLO INSTITUCIONAL:** creación o refuerzo de una red de organizaciones para generar, asignar y usar recursos humanos, materiales y financieros de manera efectiva con el fin de lograr objetivos específicos sobre una base sostenible. (Technical Assistance for Civil Society Organizations: ID/OS: Concepts & Framework).

**DESARROLLO Y EL CRECIMIENTO:** como elementos básicos para lograr que los servidores públicos aporten lo mejor de sí en su trabajo y se sientan partícipes y comprometidos con la entidad.

**Nota Legal:** Está prohibido copiar, transmitir, retransmitir, transcribir, almacenar, alterar o reproducir total o parcialmente, por cualquier medio electrónico o mecánico, tanto el contenido, información y texto como los procesos, procedimientos, caracterizaciones, documentos, formatos, manuales, guías, gráficas, imágenes, comunicados, etc., sin el previo y expreso consentimiento por escrito por parte de la Subred Sur ESE.; los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.

**La última versión de cada documento será la única válida para su utilización y estará disponible 2019-11-12.**



	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E</b>	
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO (PETH)</b>	<b>GH-PLA-PTH-PP-01 V3</b>

**DESEMPEÑO:** medida en la que la gestión de una entidad logra sus resultados finales en el cumplimiento de su misión y en términos de eficiencia, eficacia, calidad y cumplimiento normativo (adaptado de CEPAL, Indicadores de Desempeño en el Sector Público, 2005).

**DIÁLOGO Y LA CONCERTACIÓN:** como condición fundamental para buscar mecanismos y espacios de interacción entre todos los servidores públicos con el propósito de lograr acuerdos en beneficio de los actores involucrados como garantía para obtener resultados óptimos.

**DIMENSIÓN:** aspecto o faceta de algo (tomado de www.rae.es) – Visión multidimensional: descripción de componente operativo del Modelo a partir del análisis de los múltiples aspectos (o dimensiones) que sustentan la gestión y el desempeño de una organización pública.

**DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO:** ejercicio emprendido por el equipo directivo de una entidad, en el que, a partir del propósito fundamental de la misma, las necesidades de sus grupos de valor, las prioridades de los planes de desarrollo (nacionales y territoriales) y su marco normativo, define los grandes desafíos y metas institucionales a lograr en el corto, mediano y largo plazo, así como las rutas de trabajo a emprender para hacer viable la consecución de dichos desafíos. Evaluación: apreciación sistemática y objetiva de un proyecto, programa o política en curso o concluido, en relación con su diseño, su puesta en práctica y sus resultados. El objetivo es determinar la pertinencia y el logro de los objetivos, así como la eficiencia, la eficacia, el impacto y la sostenibilidad para el desarrollo (Tomado del documento “Glosario de términos sobre evaluación y gestión de la Organización para la Cooperación y Desarrollo” de la OCDE, 2002).

**EMPLEO DE CARRERA ADMINISTRATIVA:** Aquellos para cuya provisión es indispensable la demostración de méritos y calidades de los aspirantes, por ello su vinculación es reglada.

**EMPLEO PÚBLICO:** Conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del estado.

**ESTRUCTURA:** distribución interna de las diferentes dependencias de la entidad con de las funciones y competencias requeridas para cumplir con su propósito fundamental, de una manera sistémica, esto es que a la vez que se permita entender el rol que cada una de las áreas desempeña, se identifiquen las interrelaciones y conexiones que se producen entre ellas.

**EQUIPO DIRECTIVO:** grupo de servidores que tienen a cargo el direccionamiento estratégico de la entidad. En algunas entidades este equipo está conformado por la alta dirección y por la gerencia pública.


**FUNCIÓN PÚBLICA:** Es la expresión que desde el punto de vista jurídico ha servido para identificar esta faceta de la Administración relacionada con la gestión del talento humano, vale decir, de las personas que bajo diversas modalidades, se encuentran vinculadas al Estado. En la Constitución de 1991 se advierte que esta expresión ha adquirido rango constitucional, puesto que una vez se ha definido la estructura del Estado, incorpora un capítulo especial, dentro del mismo título, para hacer referencia a esta materia.

**FUNCIONARIO:** Es utilizado en el lenguaje común para caracterizar a todos los empleados de la administración pública, pero jurídicamente tiene un alcance más restringido y no se aplica sino a cierto tipo de servidores públicos, investidos de autoridad.

**GERENCIA PÚBLICA:** en términos de la Ley 909 de 2004, hace referencia al grupo de empleos de naturaleza gerencial que conllevan ejercicio de responsabilidad directiva en la administración pública de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial, quienes dirigen las acciones estratégicas y coordinan la óptima ejecución de las metas, permitiendo el cumplimiento de los planes de cada entidad.

**Nota Legal:** Está prohibido copiar, transmitir, retransmitir, transcribir, almacenar, alterar o reproducir total o parcialmente, por cualquier medio electrónico o mecánico, tanto el contenido, información y texto como los procesos, procedimientos, caracterizaciones, documentos, formatos, manuales, guías, gráficas, imágenes, comunicados, etc., sin el previo y expreso consentimiento por escrito por parte de la Subred Sur ESE.; los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.

**La última versión de cada documento será la única válida para su utilización y estará disponible 2019-11-12.**

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E</p>	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E</b>	
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO (PETH)</b>	<b>GH-PLA-PTH-PP-01 V3</b>

**GESTIÓN DEL CAMBIO:** como la disposición para adaptarse a situaciones nuevas y a entornos cambiantes, así como las estrategias implementadas para facilitar la adaptación constante de entidades y servidores

**INTEGRIDAD:** cumplimiento de las promesas que hace el Estado a los ciudadanos frente a la garantía de su seguridad, la prestación eficiente de servicios públicos, la calidad en la planeación e implementación de políticas públicas que mejoren la calidad de vida de cada uno de ellos.

**INDICADOR:** variable o factor cuantitativo o cualitativo que proporciona un medio sencillo y fiable para medir logros, reflejar los cambios vinculados con la gestión o evaluar los resultados de una entidad. (Adaptado del documento “Glosario de términos sobre evaluación y gestión de la Organización para la Cooperación y Desarrollo” de la OCDE, 2002.

**MÉRITO:** como criterio esencial para la vinculación y la permanencia en el servicio público.

**MIPG:** Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Es un marco de referencia que permite dirigir, evaluar y controlar la gestión institucional de las entidades públicas en términos de calidad e integridad del servicio (valores), con el fin de que entreguen resultados que atiendan y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos (generación de valor público) (Gobierno de Colombia, 2017).

**MODELO:** es una representación simplificada de un sistema y permite mostrar sus componentes, sus relaciones del sistema con su entorno. Un modelo se caracteriza porque no expresa todas las propiedades del sistema. Dentro de las clases de modelo, se encuentra el modelo teórico o conceptual, en el cual fijan el objeto de estudio, categorizan el sistema y generan y desarrollan hipótesis. Se construyen con base en conceptos, entendidos estos como conjuntos de ideas ordenadas, sistematizadas y que mantienen una relación con un entorno dado (Tomado del Documento “Administración. Principios de Organización y Gestión Empresarial” elaborado por Memphis López Vargas - Universidad Autónoma de Colombia, 2003).

**NIVEL DE SATISFACCIÓN:** medida relacionada con el grado de expectativa de los grupos de valor, en el desarrollo de las actividades, procesos o prestación de servicios en cuanto a su calidad y pertinencia. Niveles de Madurez: grupos de características comunes que definen el estado o el grado de avance o desarrollo de algún proceso, modelo o sistema

**NIVELES DE MADUREZ:** grupos de características comunes que definen el estado o el grado de avance o desarrollo de algún proceso, modelo o sistema.


**OBJETIVO:** son los logros que la organización pública espera concretar en un plazo determinado (mayor de un año), para el cumplimiento de su propósito fundamental de forma eficiente y eficaz. (Adaptado del concepto proporcionado en el documento “Planeación Estratégica e Indicadores de desempeño en el sector público - Serie Manuales N° 69” elaborado por la CEPAL, 2011).

**OBJETIVOS ESTRATÉGICOS:** es la expresión de los logros que se espera que las entidades públicas alcancen en el largo y mediano plazo, en el marco del cumplimiento de su propósito fundamental y de las prioridades del gobierno. (Adaptado del concepto proporcionado en el documento “Planeación Estratégica e Indicadores de desempeño en el sector público - Serie Manuales N° 69” elaborado por la CEPAL, 2011).

**ORGANIZACIÓN:** conjunto de personas y/o grupos que, de acuerdo con procedimientos y reglas comunes, se esfuerza por conseguir uno o más objetivos preestablecidos (Technical Assistance for Civil Society Organisations: ID/OS: Concepts & Framework). Las organizaciones del sector público tienen características especiales, ya que se crean o diseñan con un propósito

Nota Legal: Está prohibido copiar, transmitir, retransmitir, transcribir, almacenar, alterar o reproducir total o parcialmente, por cualquier medio electrónico o mecánico, tanto el contenido, información y texto como los procesos, procedimientos, caracterizaciones, documentos, formatos, manuales, guías, gráficas, imágenes, comunicados, etc., sin el previo y expreso consentimiento por escrito por parte de la Subred Sur ESE.; los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.

**La última versión de cada documento será la única válida para su utilización y estará disponible 2019-11-12.**

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E</b>	
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO (PETH)</b>	<b>GH-PLA-PTH-PP-01 V3</b>

fundamental único: satisfacer intereses generales la sociedad: resolución de un problema social, satisfacer una necesidad de la sociedad o implementar programas concretos (Tomado del documento “Construcción de un índice sintético de desempeño institucional”. Producto 2: Documento metodológico y conceptual. Dirección de Desarrollo Organizacional del Departamento Administrativo de la Función Pública. Contrato 113 de 2015. Documento no publicado).

**PLAN ESTRATÉGICO:** es el documento en el que se formulan y establecen los objetivos de carácter prioritario, cuya característica principal es el establecimiento de los cursos de acción (estrategias) de mediano y largo plazo, para atender el propósito fundamental de una entidad y las prioridades de los planes de desarrollo.

**PRODUCTIVIDAD:** como la orientación permanente hacia el resultado.

**RESULTADO:** producto, efecto o impacto (intencional o no, positivo y/o negativo) de la gestión de una entidad. (Adaptado del documento “Glosario de términos sobre evaluación y gestión de la Organización para la Cooperación y Desarrollo” de la OCDE, 2002).

**SERVIDOR PÚBLICO:** Toda persona natural que presta sus servicios como miembro de corporaciones públicas, empleados o trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. Sus funciones y responsabilidades están determinadas por la Constitución, las leyes y normas que rigen al país (Constitución Política, 1991).

**TALENTO HUMANO:** son las personas, sus conocimientos, experiencias, habilidades y pasiones que permiten movilizar a la organización hacia el logro de sus cometidos. La gestión del talento humano es el conjunto de lineamientos, decisiones, prácticas y métodos para orientar y determinar el quehacer de las personas que la conforman, su aporte a la estrategia institucional, las responsabilidades inherentes a los cargos y las relaciones laborales que se generan en el ejercicio administrativo.

**VALOR PÚBLICO:** cambios sociales —observables y susceptibles de medición— que el Estado realiza como respuesta a las necesidades o demandas sociales establecidas mediante un proceso de legitimación democrática y, por tanto, con sentido para la ciudadanía. Esos cambios constituyen los resultados que el sector público busca alcanzar. (Tomado del documento “Modelo Abierto de Gestión para Resultados en el Sector Público” elaborado por el BID y el CLAD, 2007).

## 5. RESPONSABLES:

- Gerente Subred Integrada de Servicios de Salud Sur.
- Jefes de Oficinas
- Subgerente de Prestación de Servicios de Salud
- Subgerente Corporativo
- Directores
- Directora de Talento Humano (Responsables de la líneas de Trabajo Bienestar e Incentivos, Capacitación, Seguridad y Salud En el Trabajo)

## 6. NORMATIVIDAD APLICABLE:

NORMA	AÑO	DESCRIPCIÓN	EMITIDA POR
Constitución Política de Colombia	1991	Artículo 54, es obligación del Estado y de los servidores ofrecer formación, habilitación profesional y técnica a	Asamblea Nacional Constituyente

**Nota Legal:** Está prohibido copiar, transmitir, retransmitir, transcribir, almacenar, alterar o reproducir total o parcialmente, por cualquier medio electrónico o mecánico, tanto el contenido, información y texto como los procesos, procedimientos, caracterizaciones, documentos, formatos, manuales, guías, gráficas, imágenes, comunicados, etc., sin el previo y expreso consentimiento por escrito por parte de la Subred Sur ESE.; los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.

**La última versión de cada documento será la única válida para su utilización y estará disponible 2019-11-12.**





NORMA	AÑO	DESCRIPCIÓN	EMITIDA POR
		quienes lo requieran	
Ley 190	1995	Por la cual se dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la Administración Pública y se fijan Disposiciones con el fin de erradicar la corrupción administrativa. Estatuto anticorrupción, Artículo 7.	Presidencia de la Republica
Decreto 1567	1998	Por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado. Título 1, Capítulo 2 Inducción y Reinducción.	Presidencia de la Republica
Ley 489	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 los de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones ". "(..) b. En el Plan Nacional de Formación y Capacitación formulado por el Departamento Administrativo de la Función Pública en coordinación con la Escuela Superior de Administración Pública, ESAP. 2017	El Congreso de Republica
Ley 734	2002	Por la cual se expide el Código Disciplinario Único". Artículo 33. Derechos. Numeral 3. "Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones "(...) Artículo 34. Deberes. Numeral 40. "Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones ". "Capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función ( ... )	Congreso De La República De Colombia
Ley 872	2003	Por la cual se crea el sistema de gestión de la calidad en la Rama Ejecutiva del Poder Público y en otras entidades prestadoras de servicios. La Gestión del Talento Humano fue incluida como recurso importante en la implementación del sistema de gestión de calidad.	Presidencia de la Republica
Ley 909	2004	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. Artículos 15 y 36. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes: ... e) Diseñar y administrar los programas	Presidencia de la Republica



NORMA	AÑO	DESCRIPCIÓN	EMITIDA POR
		<p>de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación"</p> <p>"... Artículo 36 - 'Objetivos de la Capacitación:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. La capacitación y formación de los empleados está orientada al desarrollo de sus capacidades, des frezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.</li> <li>2. Dentro de la política que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública, los unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño. ... ..</li> </ol>	
Decreto 1227	2005	Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y Decreto-ley 1567 de 1998, Artículos 66, 69 y 73	Presidencia de la Republica
Decreto 2539	2005	Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-ley 770 y 785 de 2005.	Presidencia de la Republica
Ley 1064	2006	'Por la cual se dictan normas para el apoyo y el fortalecimiento de la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la ley general de educación"	Ministerio de Educación Nacional
Decreto 4665	2007	Se incluyen orientaciones que recogen los propósitos nacionales de modernización del Estado, así como los requerimientos específicos de los organismos territoriales atendiendo PRESENTACIÓN 1 Sentencia Corte Constitucional C-1163 de 2000.	Departamento Administrativo de la función Publica
Decreto 4485	2009	Por medio del cual se adopta la actualización de la Norma Técnica de Calidad en la Gestión Pública NTCGP 1000 2009. Talento Humano. 6.2.1 y apartado.	Departamento Administrativo de la función Publica



NORMA	AÑO	DESCRIPCIÓN	EMITIDA POR
Directiva 001	2011	Lineamientos sobre Capacitación para el Distrito Capital.	Alcaldía Mayor de Bogotá
Decreto 1083	2015	"Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública" en su Título 9 define que "Los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia".	Dpto. Admirativo de la Función Pública en virtud del convenio Inter administrativo N° 2214100 – 479.
Decreto 648	2017	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública	Departamento Administrativo de la Función Pública
Decreto 1499	2017	Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.	Presidencia de la Republica
Circular 041	2018	Estableció los lineamientos para la formulación del Plan Institucional de Capacitación para el 2019 y ofrece diferentes cursos de capacitación técnica, formación en red; Sistemas Distritales de Aprendizaje y Formación y Capacitación virtual.	Departamento Administrativo del Servicio civil
Decreto 815	2018	Por el cual se modifica el decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.	Departamento Administrativo de la Función Pública
Constitución Política de Colombia	1991	Artículos 48, 51, 52, 53 y 57.	Asamblea Nacional Constituyente
Ley 489	1998	"... El Gobierno Nacional otorgará anualmente estímulos a los servidores públicos que se distingan por su eficiencia, creatividad y mérito en el ejercicio de sus funciones, de conformidad con la reglamentación que para tal efecto expida, con fundamento en la recomendación del Departamento Administrativo de la Función Pública y sin perjuicio de los estímulos previstos en otras disposiciones..."	Secretaria del Senado
Decreto Ley 1567	1998	Título 11: Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.	Departamento Administrativo de la Función Publica
Decreto Ley 1572	1998	De los planes de incentivos pecuniarios y no pecuniarios	Departamento Administrativo de la Función Publica



NORMA	AÑO	DESCRIPCIÓN	EMITIDA POR
Ley 734	2002	Numerales 4 y 5 del artículo 33 de en el sentido que informan que es un derecho participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda, educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales; así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.	El Congreso de la Republica Colombia
Ley 909	2004	Parágrafo del artículo 36, que establece: "Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley".	El Congreso de la Republica Colombia
Decreto 1227	2005	Artículo 70 del, que establece: ... Las entidades públicas, en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados y sus familias los programas de protección y servicios sociales que se relacionan a continuación: 70.1. Deportivos, recreativos y vacacionales. 70.2 Artísticos y culturales. 70.3. Promoción y prevención de la salud 70.4. Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otros organismos que Faciliten subsidios o ayudas económicas. 70.5. Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías. Las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando	El Congreso de la Republica Colombia



NORMA	AÑO	DESCRIPCIÓN	EMITIDA POR
		ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados. Parágrafo 1°. Modificado por el Decreto Nacional 4661 de 2005. Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos únicamente a los empleados públicos. Parágrafo 2° Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los niños menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él...	
Resolución 517	2013	2.9., modificada por la Resolución 154 de 2015, de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C.	Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá
Decreto 1083	2015	Título 10, Artículo 2.2.10.8. Los planes de incentivos, enmarcados dentro de los planes de bienestar social, tienen por objeto otorgar reconocimientos por el buen desempeño, propiciando así una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos de las entidades	Departamento Administrativo de la Función Pública
Ley 1811	2016	"Por la cual se otorgan incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional y se modifica el Código Nacional de Tránsito", Artículo 5°. "Incentivo de uso para funcionarios públicos. Los funcionarios públicos recibirán medio día laboral libre remunerado por cada 30 veces que certifiquen haber llegado a trabajar en bicicleta"	El Congreso de la Republica Colombia
Ley 1857	2017	"Por medio de la cual se modifica la Ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones".	El Congreso de la Republica Colombia
Decreto 648	2017	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.	El Congreso de la Republica Colombia
Ley 1811	2017	"Por la cual se adopta el incentivo del uso de la bicicleta para los funcionarios públicos de la Secretaria General de la	El Congreso de la Republica Colombia

**Notal Legal:** Está prohibido copiar, transmitir, retransmitir, transcribir, almacenar, alterar o reproducir total o parcialmente, por cualquier medio electrónico o mecánico, tanto el contenido, información y texto como los procesos, procedimientos, caracterizaciones, documentos, formatos, manuales, guías, gráficas, imágenes, comunicados, etc., sin el previo y expreso consentimiento por escrito por parte de la Subred Sur ESE.; los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.

**La última versión de cada documento será la única válida para su utilización y estará disponible 2019-11-12.**





NORMA	AÑO	DESCRIPCIÓN	EMITIDA POR
		Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C."	
Circular Externa No. 11	2017	"Cumplimiento acuerdos alcanzados como resultado de la negociación colectiva adelantada con las organizaciones sindicales de empleados públicos".	Función Pública
Circular Externa No. 12	2017	"Lineamientos sobre jornada laboral, principio de igualdad en las relaciones laborales y protección a la mujer".	Superintendente de la Economía Solidaria.
Decreto 118	2018	"Por el cual se adopta el Código de Integridad del servicio público, se modifica el Capítulo II del Decreto Distrital 489 de 2009, "por el cual se crea la Comisión Intersectorial de Gestión Ética del Distrito Capital" y se dictan otras disposiciones de conformidad con lo establecido en el Decreto Nacional 1499 de 2017"	Alcaldía Mayor de Bogotá
Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo Artículo 2.2.4.6.8. Titulo 4 Capítulo 6 Decreto 1072/2015	2015	Tiene por objeto las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos y privados, los contratantes del personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales y tener cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión.	Ministerio de trabajo
Resolución 312	2019	Por el cual se fijan Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG –SST.	Ministerio de trabajo
Ley 100 del 23 de diciembre	1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se exponen las generalidades de los Bonos Pensionales	
MIPG Manual Operativo – Dimensión N°1	2017	MIPG es un marco de referencia diseñado para que las entidades ejecuten y hagan seguimiento a su gestión para el beneficio del ciudadano. No pretende generar nuevos requerimientos, sino facilitar la gestión integral de las organizaciones a través de guías para fortalecer el talento humano, agilizar las operaciones, fomentar el desarrollo de una cultura organizacional sólida y promover la	Función Pública




NORMA	AÑO	DESCRIPCIÓN	EMITIDA POR
		participación ciudadana, entre otros	
GETH Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano de 2017	2017	Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) En el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, la principal dimensión es el Talento Humano, por lo que cobra aún más relevancia adelantar la implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) y la apuesta por seguir avanzando hacia la consolidación de una mayor eficiencia de la administración pública se convierte en fundamental, pues son finalmente los servidores públicos los que lideran, planifican, ejecutan y evalúan todas las políticas públicas. De allí el reconocimiento de que el corazón del modelo es el Talento Humano, conformado por los servidores públicos.	Función Publica

**Nota:** Además de las normas mencionadas en el cuadro anterior, toda norma asociada al proceso de Gestión de Talento Humano

## 7. CONTENIDO DEL PLAN /Y/O PROGRAMA:

### 7.1. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Lograr el direccionamiento unificado del desarrollo del talento humano, implementando políticas para el ámbito administrativo, de tal forma que aseguren el crecimiento y desarrollo integral de las potencialidades individuales e institucionales
- Innovar el desarrollo de conocimientos, habilidades, destrezas, valores, actitudes y aptitudes de acuerdo con los requerimientos de calidad esperados en los resultados de gestión de la Subred
- Fortalecer estrategias de desarrollo organizacional para apoyar el avance en la transformación cultural.
- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores públicos de la Subred y su desempeño laboral, generando espacios de reconocimiento (incentivos), esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades que satisfagan las necesidades de los servidores, así como actividades de preparación para el retiro de la Entidad por pensión.
- Definir e implementar las pautas y criterios para anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el desempeño de las actividades de los servidores.
- Proyectar la planta optima que requiere la Subred para el cumplimiento de su misión y que permita la continuidad en la prestación del servicio.
- Establecer acciones que fortalezcan las diferentes actividades relacionadas con los componentes (planes operativos y planes de Mejora) del proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano, incorporando los lineamientos del Sistema Único de Acreditación en Salud y de la Gerencia Estratégica del Talento Humano, señalado por

	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E</b>	
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO (PETH)</b>	<b>GH-PLA-PTH-PP-01 V3</b>

el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD

## 7.2. POLÍTICA:

En la Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) para el Sector Público Colombiano, se expresa: Con el desarrollo conceptual aquí plasmado, es claro que la Gestión Estratégica del Talento Humano tiene una importancia capital para el mejoramiento de las entidades, la satisfacción del servidor (a) público, la productividad del sector público y, el bienestar de los ciudadanos y el crecimiento del país. Las áreas de talento humano de las entidades tienen una responsabilidad importante en tanto son las encargadas de liderar los procesos que permitirán la creación de valor público a través de las acciones que produzcan el adecuado dimensionamiento y las mejoras en comportamiento de las personas. Pero para poder apuntar a ese objetivo es necesario que cuenten con la orientación y con las herramientas para poder emprender de manera organizada y articulada las acciones pertinentes.

“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”

## 7.3. DESARROLLO DEL PLAN:

¿Qué es Gestión Estratégica del Talento Humano?

“Conjunto de buenas prácticas y acciones críticas que contribuyen al cumplimiento de metas organizacionales a través de la atracción, desarrollo y retención del mejor talento humano posible, liderado por el nivel estratégico de la organización y articulado con la planeación institucional”.


- Articulación estratégica de las diferentes funciones de la entidad, entre ellas la Gestión del Talento Humano.
- Alineación de las prácticas de Talento Humano con los objetivos misionales de la entidad.
- Proceso de planeación a largo plazo del Talento Humano y sus funciones, con base en la planeación macro.
- Las áreas de Talento Humano deben jugar un rol estratégico en la Gestión Talento Humano y el desempeño de la organización.

Una vez identificado que la GE TH en la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E., se encuentra en el nivel básico, se diseñaron las acciones que permitirán avanzar y se estructuraron en un plan de acción, en el que se describen una serie de pasos para que, con base en los resultados del diagnóstico, se establezcan los aspectos a priorizar para avanzar al siguiente nivel de madurez.

De igual manera se consideraron otros aspectos contemplados en el artículo 2.2.22.3.14 del Decreto 1083 de 2015, en el cual se establece que las entidades, de acuerdo con el ámbito de aplicación de MIPG a las que les aplica la Ley 909 de 2014 y el Decreto 1567 de 1998, deberán integrar a su Plan de Acción Institucional (artículo 74, Ley 1474 de 2011), los planes relacionados con la Dimensión de Talento Humano, a saber: Vacantes, Previsión de Recursos

**Nota Legal:** Está prohibido copiar, transmitir, retransmitir, transcribir, almacenar, alterar o reproducir total o parcialmente, por cualquier medio electrónico o mecánico, tanto el contenido, información y texto como los procesos, procedimientos, caracterizaciones, documentos, formatos, manuales, guías, gráficas, imágenes, comunicados, etc., sin el previo y expreso consentimiento por escrito por parte de la Subred Sur ESE.; los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.

**La última versión de cada documento será la única válida para su utilización y estará disponible 2019-11-12.**

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.</p>	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E</b>	
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO (PETH)</b>	<b>GH-PLA-PTH-PP-01 V3</b>

Humanos, Estratégico de Talento Humano, Institucional de Capacitación, de Incentivos Institucionales y el Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo.

En este contexto el Plan Estratégico del Talento Humano de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur se define con base en los resultados del diagnóstico, las áreas que intervienen en la Gestión del Talento Humano de la E.S.E., la normatividad vigente y los desarrollos realizados por la Entidad.

El Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E., se denomina "Modelo de Gestión de lo Humano" y se define con base en los resultados del diagnóstico, las áreas que intervienen en el Proceso de Gestión del Talento Humano, la normatividad vigente y los desarrollos realizados por la Entidad.

La Dirección de Gestión del Talento Humano, de conformidad con lo establecido en el Acuerdo 013 de 2017, tiene entre sus funciones la de elaborar el Plan de Gestión de Talento Humano y la de dirigir el diseño e implementación de las políticas de mejoramiento de la calidad de vida laboral, convivencia, clima y cultura organizacional en la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E., entre otras.

Para lograr esta administración del personal, el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, a través del Departamento Administrativo del Servicio Civil ha puesto al servicio de la administración pública y de los ciudadanos el aplicativo SIDEAP, herramienta de gestión para las instituciones públicas distritales, que permite adelantar con base en la información del sistema y la viabilidad del mismo, procesos como la movilidad de personal, el Plan Institucional de Capacitación, evaluación del desempeño, programas de bienestar social e incentivos.

Por ello resulta fundamental que este aplicativo sea alimentado y actualizado constantemente y se vuelve parte de la estrategia de GH. De igual manera es responsable por realizar el plan de vacantes, el cual debe contemplar:


1. Análisis de la planta actual de personal: inventario de personal en términos de ubicación del cargo en la estructura, grupo funcional, número de cargos, nivel, denominación, código, grado, asignación básica, naturaleza del cargo (Carrera, LNR, Contrato PS), perfil del cargo, requisitos (Estudio y experiencia), competencias (Funcionales y comportamentales).
2. Diagnóstico de necesidades de personal: cada jefe de área o líder determinará las necesidades de personal de acuerdo a los planes, programas y proyectos a su cargo.
3. Plan de previsión de recursos: contrastar la disponibilidad de personal con las necesidades.
4. Definición de estrategia de cobertura: internas: reubicaciones, encargos, creación de empleos temporales. Externas: vinculación de personal.
5. A continuación, presentamos el Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.

#### **Caracterización de los Servidores de la Subred Sur:**

A través de la Matriz de Caracterización de la Población, se mantiene actualizada la información relacionada con: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros, de los servidores de La Subred, como el principal insumo para la administración del Talento Humano.

**Nota Legal:** Está prohibido copiar, transmitir, retransmitir, transcribir, almacenar, alterar o reproducir total o parcialmente, por cualquier medio electrónico o mecánico, tanto el contenido, información y texto como los procesos, procedimientos, caracterizaciones, documentos, formatos, manuales, guías, gráficas, imágenes, comunicados, etc., sin el previo y expreso consentimiento por escrito por parte de la Subred Sur ESE.; los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.

**La última versión de cada documento será la única válida para su utilización y estará disponible 2019-11-12.**

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E</b>	
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO (PETH)</b>	<b>GH-PLA-PTH-PP-01 V3</b>

### Caracterización de los Empleos:

La caracterización de los empleos se visualiza a través de la planta de personal, como se observa en la siguiente tabla:

PLANTA GLOBAL SUBRED SUR 2018				
NIVEL DIRECTIVO	NIVEL ASESOR	NIVEL PROFESIONAL	NIVEL TECNICO	NIVEL ASISTENCIAL
18	5	326	38	377

#### 7.3.1. Diagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano a través de la Matriz de GETH

En el año 2019 la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E. consciente de sus grandes retos y teniendo en cuenta los cambios en el Sistema de Salud y el modelo de Salud del Distrito, aspira convertirse en una Subred que presta servicios humanizados, seguros y socialmente responsables, a través de un talento humano competente, con estándares superiores de calidad, procesos innovadores en la gestión, impactando positivamente a nuestros grupos de interés.

Este sueño implica realizar un proceso de transformación organizacional, orientado al servicio humanizado mediante el fortalecimiento de las competencias del talento humano que contribuya a la cadena de valor del servicio integral en salud. Esto reconociendo las exigencias normativas y los lineamientos de la Función Pública.

Con ocasión de la promulgación del Decreto 1499 de 2017 que en su artículo 2.2.22.3.1. actualiza el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, la Dirección de Gestión del Talento Humano de la Subred realizó el Auto diagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano, con el instrumento Matriz GETH dispuesto por el Departamento Administrativo del Función Pública.


#### 7.3.2. El Plan Estratégico del Talento Humano de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.

El Plan Estratégico de Gestión Humana en la Subred de Prestación de Servicios de Salud Sur E.S.E., se desarrolla a partir del Plan Estratégico Institucional. La implementación de este Plan, se enfoca a potencializar las variables con puntuaciones más bajas, obtenidas tanto en el autodiagnóstico de la Matriz GETH, como en las otras mediciones y al cierre de brechas entre el estado actual y el esperado, a través de la implementación de acciones eficaces que transformen las oportunidades de mejora en un avance real.

Una vez efectuada la calificación de la Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano, se identificó el siguiente plan de acción:

- a) Nombre de la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje: RUTA DE LA FELICIDAD, “La felicidad nos hace productivos”.
- b) Subrutas en las que se obtuvo puntajes más bajos:



	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E</b>	
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO (PETH)</b>	<b>GH-PLA-PTH-PP-01 V3</b>

- Ruta para generar innovación con pasión
- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional
- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio

c) De las variables encontradas, se identificaron aquellas en las que es pertinente y viable iniciar mejoras en el corto plazo y se establecieron alternativas de mejora, así:

Variables Resultantes	Alternativas de Mejora	Mejoras a Implementar
Generar innovación con pasión Implementar incentivos basados en salario emocional. Facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, Estudio Desarrollar el 100% de las intervenciones priorizadas en el plan de acción resultante del diagnóstico de Clima Organizacional para cada Intervenir los factores priorizados en los resultados de Clima Organizacional a 31 de diciembre de 2018.	Desarrollar el 100%, de las intervenciones priorizadas en el plan de acción resultantes del diagnóstico del clima organizacional para cada vigencia.	Intervenir los factores priorizados en los resultados de clima organizacional a 31 de diciembre de 2018.

El plan de acción se identifica como la prioridad para el desarrollo e impacto de las variables con puntajes más bajos según lo establecido en la Matriz Estratégica de Talento Humano. Así mismo, se establecen oportunidades de mejora adicionales que permitirán generar mayor impacto en las diferentes variables y contribuyan a la calificación de la Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano para la vigencia 2019.

En esta vigencia, se volverá a evaluar la Matriz GETH para establecer el nivel de avance obtenido versus el esperado. Para la creación de valor público, la Gestión de Talento Humano la Subred, articuló lo estratégico institucional con las agrupaciones de temáticas denominadas por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, Rutas de Creación de Valor.

Por consiguiente, las acciones efectivas mencionadas anteriormente, se reflejan a lo largo de la siguiente matriz, que muestra la interrelación entre las dimensiones que se desarrollan a través de una o varias Políticas de Gestión y Desempeño Institucional señaladas en MIPG.

#### **Disposición de Información:**

De acuerdo con MIPG contar con información oportuna y actualizada permite que el Plan Estratégico del Talento Humano tenga insumos confiables para desarrollar una gestión que realmente tenga impacto en la productividad de los servidores y, por ende, en el bienestar de los ciudadanos.

Por lo anterior, el desarrollo de la Dimensión del Talento Humano en la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E. cuenta con la información actualizada de la plataforma estratégica de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E., régimen laboral (marco legal), caracterización de los servidores y de los empleos, así como con los resultados obtenidos de la medición adelantada en el año 2018.

**Nota Legal:** Está prohibido copiar, transmitir, retransmitir, transcribir, almacenar, alterar o reproducir total o parcialmente, por cualquier medio electrónico o mecánico, tanto el contenido, información y texto como los procesos, procedimientos, caracterizaciones, documentos, formatos, manuales, guías, gráficas, imágenes, comunicados, etc., sin el previo y expreso consentimiento por escrito por parte de la Subred Sur ESE.; los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.

**La última versión de cada documento será la única válida para su utilización y estará disponible 2019-11-12.**



### Caracterización de los servidores:

La información de los empleos y los servidores que a continuación se presentan permiten orientar la generación de acciones priorizando estrategias hacia las características de la población de servidores con los que cuenta la entidad. A través de la Matriz de caracterización del talento humano, se mantiene actualizada la información relacionada con: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros, de los servidores de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E., como el principal insumo para la administración del Talento Humano.

### Caracterización de los empleos:

Una vez revisada la planta de personal de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E., se identifica que los servidores públicos vinculados, se encuentran organizados así:

PLANTA GLOBAL SUBRED SUR 2018				
NIVEL DIRECTIVO	NIVEL ASESOR	NIVEL PROFESIONAL	NIVEL TECNICO	NIVEL ASISTENCIAL
18	5	326	38	377

Datos demográficos servidores(as) públicos:

GÉNERO	
HOMBRES	MUJERES
260	504

Nivel de escolaridad servidores(as) públicos:

ESCOLARIDAD	
ESCOLARIDAD	PORCENTAJE
Estudios Primarios	0.5%
Estudios Secundarios	6.1%
Estudios Técnicos	41.8%
Estudios Profesionales	51.6 %

Personal Pre-pensionados con requisitos de edad y tiempo cumplidos:

PREPENSIONADO	
GENERO	PORCENTAJE
Hombres	5
Mujeres	39



ALCALDÍA MAYOR  
DE BOGOTÁ D.C.  
SALUD  
Subred Integrada de Servicios  
de Salud Sur E.S.E

## SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E

### PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO (PETH)

GH-PLA-PTH-PP-01 V3

DENOMINACION DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	Nº CARGO	PROVISTOS		VACANTES		ASIGNACIÓN 2019		
				Nº	ASIST. ADMIN.	Nº	ASIST. ADMIN.			
<b>NIVEL DIRECTIVO</b>										
GERENTE ESE	085	09	1	1	0	0	0	0	0	8.405.796
JEFE DE OFICINA	006	05	6	6	0	0	0	0	0	5.476.137
DIRECTOR TECNICO	009	05	5	5	0	0	0	0	0	5.476.137
DIRECTOR OPERATIVO	009	05	2	2	0	0	0	0	0	5.476.137
DIRECTOR FINANCIERO	009	05	1	1	0	0	0	0	0	5.476.137
DIRECTOR ADMINISTRATIVO	009	05	1	1	0	0	0	0	0	5.476.137
SUBGERENTE	090	07	2	2	0	0	0	0	0	6.691.577
<b>SUBTOTAL</b>			<b>18</b>	<b>18</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>42.478.058</b>

<b>NIVEL ASESOR</b>										
ASESOR	105	04	2	2	0	0	0	0	0	4.961.900
JEFE DE OFICINA ASESORA	115	01	1	1	0	0	0	0	0	4.069.218
JEFE DE OFICINA ASESORA	115	06	2	2	0	0	0	0	0	6.106.364
<b>SUBTOTAL</b>			<b>5</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>10.175.582</b>

<b>NIVEL PROFESIONAL</b>										
TESORERO GENERAL	201	19	1	0	0	0	1	0	0	3.678.679
TESORERO GENERAL	201	24	1	1	0	0	0	0	0	4.002.524
MEDICO GENERAL	211	11	55	35	0	0	20	0	0	3.047.207
MEDICO GENERAL	211	31	27	18	0	0	9	0	0	5.000.172
MEDICO GENERAL	211	31	4	4	0	0	0	0	0	5.047.666
MEDICO ESPECIALISTA	213	15	11	8	0	0	3	0	0	3.392.193
MEDICO ESPECIALISTA	213	32	61	38	0	0	23	0	0	6.106.364
ODONTOLOGO	214	11	15	9	0	0	6	0	0	3.047.207
ODONTOLOGO	214	27	15	13	0	0	2	0	0	4.325.050
ALMACENISTA GENERAL	215	19	2	2	0	0	0	0	0	3.678.679
PROFESIONAL SERVICIO SOCIAL OBLI	217	03	25	19	0	0	6	0	0	2.494.688
PROFESIONAL SERVICIO SOCIAL OBLI	217	11	66	54	0	0	12	0	0	3.047.207
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	11	3	2	0	0	1	0	0	3.047.207
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	13	6	3	0	0	3	0	0	3.215.641
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	14	3	1	0	0	2	0	0	3.392.040
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	15	6	5	0	0	1	0	0	3.392.193
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	19	14	10	0	0	4	0	0	3.678.679
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	12	1	0	0	0	1	0	0	3.135.426
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	15	1	1	0	0	0	0	0	3.392.193
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	24	1	1	0	0	0	0	0	4.002.524
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	25	5	4	0	0	1	0	0	4.103.691
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	30	7	5	0	0	2	0	0	4.961.899
PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA	237	04	2	2	0	0	0	0	0	2.515.828
PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA	237	07	1	1	0	0	0	0	0	2.742.480
PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA	237	11	6	6	0	0	0	0	0	3.047.207
PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA	237	13	2	1	0	0	1	0	0	3.215.641
PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA	237	14	3	3	0	0	0	0	0	3.392.040
PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA	237	15	6	5	0	0	1	0	0	3.392.193
PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA	237	16	23	20	0	0	3	0	0	3.428.711
PROFESIONAL ESPECIALIZADO AREA S	242	24	1	0	0	0	1	0	0	4.002.524
PROFESIONAL ESPECIALIZADO AREA S	242	25	1	0	0	0	1	0	0	4.103.691
PROFESIONAL ESPECIALIZADO AREA S	242	27	3	2	0	0	1	0	0	4.325.050
PROFESIONAL ESPECIALIZADO AREA S	242	28	7	3	0	0	4	0	0	4.405.497
PROFESIONAL ESPECIALIZADO AREA S	242	30	5	3	0	0	2	0	0	4.961.899
ENFERMERO	243	20	55	45	0	0	10	0	0	3.765.091
<b>SUBTOTAL</b>			<b>445</b>	<b>324</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>121</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>130.486.981</b>

**Nota Legal:** Está prohibido copiar, transmitir, retransmitir, transcribir, almacenar, alterar o reproducir total o parcialmente, por cualquier medio electrónico o mecánico, tanto el contenido, información y texto como los procesos, procedimientos, caracterizaciones, documentos, formatos, manuales, guías, gráficas, imágenes, comunicados, etc., sin el previo y expreso consentimiento por escrito por parte de la Subred Sur ESE.; los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.

La última versión de cada documento será la única válida para su utilización y estará disponible 2019-11-12.




NIVEL TECNICO										
TECNICO OPERATIVO	314	09	1	0	0	0	1	0	0	2.167.497
TECNICO OPERATIVO	314	12	3	1	0	0	2	0	0	2.329.099
TECNICO OPERATIVO	314	14	5	2	0	0	3	0	0	2.471.288
TECNICO OPERATIVO	314	15	11	9	0	0	2	0	0	2.484.216
TECNICO OPERATIVO	314	22	1	1	0	0	0	0	0	2.841.823
TECNICO AREA SALUD	323	09	5	2	0	0	3	0	0	2.167.497
TECNICO AREA SALUD	323	10	1	1	0	0	0	0	0	2.233.178
TECNICO AREA SALUD	323	13	25	17	0	0	8	0	0	2.397.394
TECNICO AREA SALUD	323	16	3	2	0	0	1	0	0	2.536.971
TECNICO ADMINISTRATIVO	367	09	2	1	0	0	1	0	0	2.167.496
TECNICO ADMINISTRATIVO	367	10	4	2	0	0	2	0	0	2.233.178
<b>SUBTOTAL</b>			<b>61</b>	<b>38</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>23</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>26.029.638</b>

TRABAJADORES OFICIALES										
AUXILIAR DE MANTENIMIENTO	5110	IV A	12	7	0	0	5	0	0	1.655.119
OPERARIO DE SERVICIOS GENERALES	5150	III A	50	25	0	0	25	0	0	1.435.922
OPERARIO DE SERVICIOS GENERALES	5150	IVA	34	15	0	0	19	0	0	1.654.803
CONDUCTOR	5155	IVC	47	31	0	0	16	0	0	1.777.389
CELADOR	5160	IIIA	25	7	0	0	18	0	0	1.435.922
<b>SUBTOTAL</b>			<b>168</b>	<b>85</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>83</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>7.959.155</b>
<b>TOTAL</b>			<b>1124</b>	<b>759</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>365</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>259.016.554</b>

NIVEL ASISTENCIAL										
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	05	3	0	0	0	3	0	0	1.434.985
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	08	8	6	0	0	2	0	0	1.572.024
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	09	5	2	0	0	3	0	0	1.572.560
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	10	1	1	0	0	0	0	0	1.624.034
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	11	30	23	0	0	7	0	0	1.648.432
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	12	2	2	0	0	0	0	0	1.681.188
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	14	9	6	0	0	3	0	0	1.830.849
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	15	12	8	0	0	4	0	0	1.888.330
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	17	4	0	0	0	4	0	0	2.019.702
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	25	5	5	0	0	0	0	0	2.471.288
AUXILIAR AREA SALUD	412	06	30	11	0	0	19	0	0	1.485.343
AUXILIAR AREA SALUD	412	08	22	16	0	0	6	0	0	1.572.024
AUXILIAR AREA SALUD	412	12	20	9	0	0	11	0	0	1.681.188
AUXILIAR AREA SALUD	412	13	35	23	0	0	12	0	0	1.773.374
AUXILIAR AREA SALUD	412	16	6	1	0	0	5	0	0	1.962.220
AUXILIAR AREA SALUD	412	17	194	154	0	0	40	0	0	2.019.702
AUXILIAR AREA SALUD	412	18	1	0	0	0	1	0	0	2.085.386
SECRETARIO EJECUTIVO	425	23	8	3	0	0	5	0	0	2.397.394
SECRETARIO	440	11	12	5	0	0	7	0	0	1.648.432
SECRETARIO	440	14	13	9	0	0	4	0	0	1.830.849
SECRETARIO	440	17	5	4	0	0	1	0	0	2.019.702
AUXILIAR SERVICIOS GENERALES	470	17	1	0	0	0	1	0	0	2.019.702
CONDUCTOR	480	11	1	1	0	0	0	0	0	1.648.432
<b>SUBTOTAL</b>			<b>427</b>	<b>289</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>138</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>41.887.140</b>

**Nota Legal:** Está prohibido copiar, transmitir, retransmitir, transcribir, almacenar, alterar o reproducir total o parcialmente, por cualquier medio electrónico o mecánico, tanto el contenido, información y texto como los procesos, procedimientos, caracterizaciones, documentos, formatos, manuales, guías, gráficas, imágenes, comunicados, etc., sin el previo y expreso consentimiento por escrito por parte de la Subred Sur ESE.; los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.

La última versión de cada documento será la única válida para su utilización y estará disponible 2019-11-12.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E</b>	
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO (PETH)</b>	<b>GH-PLA-PTH-PP-01 V3</b>

Con base en lo anterior y para control y seguimiento de la información, la Dirección de Gestión del Talento Humano cuenta con la Matriz de Planta de Personal y el Manual de Funciones y Competencias Laborales, en donde se identifica y actualiza la caracterización de dichos empleos.

**Política de Talento Humano:**

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 Subred.

**Estructura del Plan Estratégico**

La Planeación Estratégica de Talento Humano es una herramienta que permite a la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E., identificar las necesidades de personal, por medio de la promoción, retención y desarrollo de los funcionarios. Esta gestión es un sistema integrado que busca la coherencia entre el desempeño de las personas y el cumplimiento de los objetivos institucionales.

El Plan Estratégico de Gestión Humana en Función Pública, se desarrolla a través del ciclo de vida del servidor público: ingreso, desarrollo y retiro, integrando los elementos que conforman la primera dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

Para esto dirige y adelanta la formulación, implementación y evaluación de los planes, programas, proyectos y/o estrategias institucionales que mejoran las competencias, el bienestar y la calidad de vida de sus empleados, garantizando ambientes seguros dentro de su entorno laboral, promoviendo el trabajo digno y el fortalecimiento de los mecanismos de articulación y control de los diferentes elementos del Sistema de Gestión.


El Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano se inscribe en el marco del direccionamiento estratégico de la Función Pública, dentro del cual se definieron las siguientes políticas institucionales relacionadas con:

<b>- Ingreso:</b>	Comprende los procesos de vinculación e inducción.
<b>- Permanencia:</b>	Corresponden los procesos de Capacitación, Evaluación del desempeño, Bienestar, Estímulo e Incentivos, Plan de Vacantes y Provisión de Empleos, Seguridad y Salud en el Trabajo, entre otras.
<b>- Retiro:</b>	El retiro implica la cesación del ejercicio de funciones públicas, según las causales contempladas en la legislación.

**Plan Estratégico de Recursos Humano:** De acuerdo con el artículo 15 de la ley 909 de 2004 y con lo establecido en la Carta Iberoamericana de la Función Pública, adoptada por Colombia en el 2003, se entiende por estrategia de recursos humanos el “conjunto de prioridades o finalidades básicas que orientan las políticas y prácticas de gestión de Recursos Humanos, para ponerlas al servicio de la estrategia organizativa”.

**Notal Legal:** Está prohibido copiar, transmitir, retransmitir, transcribir, almacenar, alterar o reproducir total o parcialmente, por cualquier medio electrónico o mecánico, tanto el contenido, información y texto como los procesos, procedimientos, caracterizaciones, documentos, formatos, manuales, guías, gráficas, imágenes, comunicados, etc., sin el previo y expreso consentimiento por escrito por parte de la Subred Sur ESE.; los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.



 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E</p>	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E</b>	
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO (PETH)</b>	<b>GH-PLA-PTH-PP-01 V3</b>

La planificación de recursos humanos, permite realizar el estudio de las necesidades cuantitativas y cualitativas del personal humano que requiere la entidad para su debido y eficiente funcionamiento. De igual forma a través de la planeación estratégica de recursos humanos se gestiona el desempeño laboral como mecanismo para evaluar la contribución de los gerentes públicos y empleados a los objetivos institucionales. Para garantizar la calidad de la planificación y gestión de recursos humano la unidad de personal dispone de los siguientes insumos:

**Sistema de Información de Gestión del Empleo Público SIGEP:** Es una herramienta tecnológica que permite un conocimiento real y actualizado de las disponibilidades cuantitativas y cualitativas de recursos humanos, entre otros sobre cantidad de gerentes públicos y participación femenina en cargos de nivel directivo, así como la disponibilidad existentes y previsible en el futuro, entre otros aspectos necesarios para la adecuada gestión del capital humano.

**Plan Anual de Vacantes:** Es un instrumento que tienen como fin, la administración y actualización de la información de los cargos en vacancia definitiva con el fin de lograr su provisión de acuerdo con los alcances establecido en el artículo 17 de la ley 909 de 2004.

**Organización del Trabajo:** El Instituto Distrital de Patrimonio Cultural realiza un diagnóstico que le permite establecer necesidades de creación de empleos para el cumplimiento de sus fines institucionales. Para tal fin elabora un estudio el cual incluye cargas laborales y posterior diseño y descripción de puestos de trabajo.

Las unidades de personal tienen dentro de las funciones consagradas en el artículo 15 de la Ley 909 de 2004 en el literal c y d las siguientes:

“ (...) c. Elaborar los proyectos de plantas de personal, así como los manuales de funciones y requisitos, de conformidad con las normas vigentes, para lo cual podrán contar con la asesoría del Departamento Administrativo de la Función Pública, universidades públicas o privadas, o de firmas especializadas o profesionales en administración pública;


Determinar los perfiles de los empleos que deberán ser provistos mediante proceso de selección por méritos” De igual forma se establece como obligación en el numeral 2 del artículo 17 de la ley 909 de 2004 mantener actualizadas las plantas globales de empleo necesarias para el cumplimiento eficiente de las funciones para lo cual tendrán en cuenta las medidas de racionalización del gasto.

**Gestión del Empleo:** Incorpora los criterios de (ingreso, permanencia y retiro), gestionando el reclutamiento y selección, concurso, vinculación en cumplimiento de los principios de igualdad y mérito en el acceso y ascenso del empleo público. Finaliza con las causales propias del retiro de servicio preceptuadas en la ley. La entidad desarrolla el proceso de inducción a los servidores públicos entrantes con el fin de cumplir los fines previstos en el artículo 7 del Decreto 1567 de 1998 dirigidos a:

1. Iniciar su integración al sistema deseado por la entidad, así como el fortalecimiento de su formación ética.
2. Familiarizarlo con el servicio público, con la organización y con las funciones generales del Estado.
3. Instruirlo acerca de la misión de la entidad y de las funciones de su dependencia, al igual que sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos.

**Nota Legal:** Está prohibido copiar, transmitir, retransmitir, transcribir, almacenar, alterar o reproducir total o parcialmente, por cualquier medio electrónico o mecánico, tanto el contenido, información y texto como los procesos, procedimientos, caracterizaciones, documentos, formatos, manuales, guías, gráficas, imágenes, comunicados, etc., sin el previo y expreso consentimiento por escrito por parte de la Subred Sur ESE.; los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.

**La última versión de cada documento será la única válida para su utilización y estará disponible 2019-11-12.**

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E</p>	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E</b>	
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO (PETH)</b>	<b>GH-PLA-PTH-PP-01 V3</b>

4. Informarlo acerca de las normas y las decisiones tendientes a prevenir y a reprimir la corrupción, así como sobre las inhabilidades e incompatibilidades relativas a los servidores públicos.
5. Crear identidad y sentido de pertenencia respecto de la entidad.

Así mismo en el programa de reinducción la entidad dirige sus esfuerzos a lograr los objetivos específicos de este proceso en los aspectos que a continuación se enuncian:

1. Enterar a los empleados acerca de reformas en la organización del estado y de sus funciones.
2. Informar a los empleados sobre la reorientación de la misión institucional, lo mismo que sobre los cambios en las funciones de las dependencias y de su puesto de trabajo.
3. Ajustar el proceso de integración del empleado al sistema de valores deseado por la organización y afianzar su formación ética.
4. Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los empleados con respecto a la entidad.
5. A través de procesos de actualización, poner en conocimiento de los empleados las normas y las decisiones para la prevención y supresión de la corrupción, así como informarlos de las modificaciones en materia de inhabilidades e incompatibilidades de los servicios públicos.
6. Informar a los empleados acerca de nuevas disposiciones en materia de administración de recursos humanos.


**Gestión del Rendimiento:** El área de recursos humanos crea, implementa y fortalece los instrumentos de evaluación de desempeño laboral y competencias laborales y los resultados los utiliza como insumo en la formulación del PIC, en el programa de estímulos y como criterio de permanencia en el servicio público.

**Gestión de la Compensación:** El programa de Bienestar Social e Incentivos hace parte integral del plan estratégico de recursos humanos y su elaboración se realiza con la participación activa de la Comisión de Personal y los servidores públicos del IDPC. Con los programas institucionales de Bienestar se busca intervenir el área de calidad de vida laboral entendida esta última como las estrategias que debe desarrollar la institución para mejorar el clima laboral, los estilos de dirección y servicios sociales para el eficiente desempeño de los servidores públicos en la entidad. En desarrollo de estos programas la entidad debe realizar medición por lo menos cada dos (2) años del clima laboral para definir las acciones de intervención. Así mismo el programa de incentivos tiene como objetivo crear un ambiente laboral propicio al interior de las entidades, así como reconocer el desempeño de los servidores públicos y de los equipos de trabajo.

#### **7.4. IMPLEMENCIA DE LAS ACCIONES PARA LA GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO (GETH)**

Esta etapa consiste en la implementación de las acciones arriba mencionadas. El propósito es fortalecer aquellos aspectos débiles siempre con el objetivo de mejorar la GETH. Así, por ejemplo:

Para el ingreso, se cuenta con un procedimiento de selección, basado en el mérito, garantizando la provisión oportuna y eficaz de los empleos de la entidad con el personal idóneo, independientemente de su tipo de vinculación.

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.</p>	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E</b>	
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO (PETH)</b>	<b>GH-PLA-PTH-PP-01 V3</b>

Para el desarrollo, se cuenta con acciones relacionadas con la capacitación, el bienestar, los incentivos, la seguridad y salud en el trabajo, y en general todas aquellas que apunten al mejoramiento de la productividad y la satisfacción del servidor público con su trabajo y con la entidad.

Para el retiro, se cuenta con estrategias de preparación para el retiro del servicio o de readaptación laboral del talento humano desvinculado.

En su desarrollo, la Dirección de Gestión del Talento Humano de la Subred Integrada de servicios de Salud Sur E.S.E., estructuró "el Modelo de Gestión del Humano" el cual tiene por objetivo lograr la transformación cultural partiendo de la identificación de las necesidades de los servidores y las de la entidad buscando la alineación progresiva de estas, con el fin de cumplir las metas propuestas, atender las necesidades de todos los grupos de interés y beneficiara si a la población usuaria de nuestros servicios.

Para ello debemos recurrir a las tendencias más relevantes y necesarias de acuerdo con el tipo de sector en el que nos desempeñamos, para hacer de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E., un espacio que ofrezca las condiciones para el desarrollo y la productividad de su gente y de la Estrategia Corporativa.

En este contexto se han definido seis ejes que permiten gestionar las necesidades de las personas y de la organización, estos son:


- Gestión de las competencias,
- Gestión del conocimiento,
- Gestión de las relaciones,
- Gestión del compromiso,
- Gestión del liderazgo, y
- Gestión de la productividad

Para operativizar el Plan Estratégico del Talento Humano, la política del MIPG define cinco (5) Rutas de Creación de Valor las cuales según el modelo si una entidad implementa acciones efectivas en todas estas Rutas habrá estructurado un proceso eficaz y efectivo de Gestión Estratégica del Talento Humano.

Las rutas son las siguientes:

**Ruta de la Felicidad:** la felicidad nos hace productivos Múltiples investigaciones evidencian que cuando el servidor es feliz en el trabajo tiende a ser más productivo, pues el bienestar que experimenta por contar con un entorno físico adecuado, con equilibrio entre el trabajo y su vida personal, con incentivos y con la posibilidad de innovar se refleja en la calidad y eficiencia. Sin embargo, no siempre los jefes y las entidades son conscientes de la importancia de propiciar las condiciones para que el servidor público se sienta satisfecho. Por esto es necesario que desde lo institucional se genere conciencia sobre la importancia de la satisfacción de los servidores.

Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: seguridad y salud en el trabajo, clima organizacional, bienestar, promoción y prevención de la salud, Programa "Entorno laboral saludable", teletrabajo, ambiente físico, incentivos, horarios flexibles, inducción y reinducción, mejoramiento individual.

	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E</b>	
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO (PETH)</b>	<b>GH-PLA-PTH-PP-01 V3</b>

**Ruta del Crecimiento:** Liderando Talento el rol de los líderes es cada vez más complejo ya que deben tener claro que para el cumplimiento de las metas organizacionales es necesario contar con el compromiso de las personas, y en ese sentido deben ser conscientes de su rol como formadores motivadores. Para fortalecer el liderazgo, se deben propiciar espacios de desarrollo y crecimiento.

Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: capacitación, gerencia pública, desarrollo de competencias gerenciales, trabajo en equipo, integridad, clima laboral, inducción y reinducción, valores, cultura organizacional, estilo de dirección, comunicación e integración.


**Ruta del Servicio:** al servicio de los ciudadanos El cambio cultural debe ser objetivo permanente en las entidades públicas, enfocado en el desarrollo y bienestar de los servidores de manera que paulatinamente se avance hacia la generación de convicciones y la creación de mecanismos innovadores que permitan la satisfacción de los ciudadanos. La cultura, además de centrarse en valores y en la orientación a resultados, debe incluir como eje el bienestar de los servidores para garantizar que el compromiso, la motivación y el desarrollo estén permanentemente presentes.

Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: capacitación, bienestar, incentivos, inducción y reinducción, cultura organizacional, evaluación de desempeño, cambio cultural, e integridad.

**Ruta de la Calidad:** la cultura de hacer las cosas bien La satisfacción del ciudadano con los servicios prestados por el Estado está determinada por la calidad de los productos y servicios que se le ofrecen. Esto inevitablemente está atado a que en la Gestión Estratégica del Talento Humano se hagan revisiones periódicas y objetivas del desempeño institucional y de las personas. De allí la importancia de la gestión del rendimiento, enmarcada en el contexto general de la GETH. Lograr la calidad y buscar que las personas siempre hagan las cosas bien implica trabajar en la gestión del rendimiento enfocada en los valores y en la retroalimentación constante y permanente en todas las vías de comunicación dentro y fuera de la entidad.

Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: evaluación de desempeño, acuerdos de gestión, cultura organizacional, integridad, análisis de razones de retiro, evaluación de competencias, valores, gestión de conflictos.

**Ruta del análisis de datos:** conociendo el talento Un aspecto de gran relevancia para una GETH es el análisis de información actualizada, obtenida en la etapa "Disponer de información", acerca del talento humano, pues permite, tomar decisiones basadas en datos y diseñar estrategias que permitan impactar su desarrollo, crecimiento y bienestar, obteniendo desarrollo de competencias, motivación y compromiso. Es por ello que en la Dirección de Gestión del Talento Humano de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E., se cuenta con la información actualizada relacionada con: planta de personal, caracterización del talento humano, plan de vacantes, ley de cuotas, identificación de necesidades, SIDEAP, SECOP, ente otros.

	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E</b>	
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO (PETH)</b>	<b>GH-PLA-PTH-PP-01 V3</b>

### 7.5. ARMONIZACIÓN DEL "MODELO DE GESTIÓN DE LO HUMANO" Y LAS RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR

Las rutas de Creación de Valor del MIPG son una gran iniciativa del Gobierno Nacional con el fin de realizar una mejor gestión de su talento humano, sin embargo, la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E., viene desarrollando desde el momento de la fusión de los antiguos Hospitales Usme, Nazareth, Vista Hermosa, Tunjuelito, Meissen y El Tunal, un Modelo de Gestión de Talento Humano que le ha permitido identificar la cultura organizacional con el ánimo de realizar la intervención correspondiente y lograr consolidar una nueva cultura organizacional acorde con el Modelo de Atención Integral en Salud y de dar cumplimiento con lo definido en la norma.

Para lograrlo se realiza el siguiente ejercicio de armonización buscando las afinidades y determinando los aspectos por trabajar:



En este contexto, en la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur, se está trabajando en la consolidación de su ambiente laboral y en el crecimiento de sus servidores razón por la cual podemos ver que tres de los ejes del Modelo de Gestión de lo Humano guardan relación con la Ruta del Crecimiento, de igual manera dos de los ejes están relacionados con la Ruta de la Felicidad, uno de los ejes tiene relación directa con la Ruta del Servicio. Por otra parte, aunque se ve una relación directa con la Ruta de Análisis de Datos, apenas se está trabaja en este tema en la E.S.E, a través de las herramientas definidas para esto como lo son el SIDEAP y el SECOP.

### 7.6. EVALUACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

En la Dirección de Gestión del Talento Humano de la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E., se cuenta con mecanismos para realizar el seguimiento de las

**Nota Legal:** Está prohibido copiar, transmitir, retransmitir, transcribir, almacenar, alterar o reproducir total o parcialmente, por cualquier medio electrónico o mecánico, tanto el contenido, información y texto como los procesos, procedimientos, caracterizaciones, documentos, formatos, manuales, guías, gráficas, imágenes, comunicados, etc., sin el previo y expreso consentimiento por escrito por parte de la Subred Sur ESE.; los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.

**La última versión de cada documento será la única válida para su utilización y estará disponible 2019-11-12.**

acciones implementadas. Además de este seguimiento, la gestión se evaluará a través del instrumento de política diseñado para la verificación y medición de la evolución de MIPG: el FURAG.

Mediante este instrumento se evaluará, entre otros, el estado de la GE TH en la E.S.E., los resultados concretos, evidencias y avance en los niveles de madurez, como una mirada complementaria.

De esta manera, estarán articulados los instrumentos de la política: la Matriz GE TH, como instrumento de diagnóstico, el formato de Plan de Acción como herramienta para priorizar y enfocar la gestión, y el FURAG como instrumento de evaluación de la eficacia de la política

### 7.7. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

El Plan Estratégico de Talento Humano en la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E., se desarrolla a través del ciclo de vida del servidor público ingreso, permanencia y retiro.

La implementación de este plan, se enfoca a potencializar las variables con puntuaciones más bajas, obtenidas tanto en el autodiagnóstico de la Matriz GETH, como en las otras mediciones y al cierre de brechas entre el estado actual y el esperado, a través de la implementación de acciones eficaces que transformen las oportunidades de mejora en un avance real.

Al final de la presente vigencia, se volverá a evaluar la Matriz GETH para establecer el nivel de avance obtenido.

Para la creación de valor público, la Dirección de la Gestión del Talento Humano en la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E., se enmarca en las agrupaciones de temáticas denominadas por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, Rutas de Creación de Valor, a través de la implementación de acciones efectivas que se asocian con cada una de las 7 dimensiones de acuerdo con la siguiente tabla:

<b>TABLA DE CONVENCIONES DIMENSIONES - MIPG</b>	
D1	Talento Humano
D2	Direccionamiento y planeación
D3	Gestión para resultados
D4	Evaluación de resultados
D5	Información y Comunicación
D6	Gestión del Conocimiento
D7	Control Interno

Por consiguiente, las acciones efectivas mencionadas anteriormente, se reflejan a lo largo de la siguiente matriz, que muestra la interrelación entre las dimensiones que se desarrollan a través de una o varias Políticas de Gestión y Desempeño Institucional señaladas en MIPG.





DIMENSIÓN DEL TALENTO HUMANO			Otras dimensiones asociadas	Proceso	Beneficiarios
Ruta	Variable	Actividades			
<b>RUTA DE LA FELICIDAD</b> (La felicidad nos hace productivos)	Ruta para mejorar el <b>ENTORNO FÍSICO</b> del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto.	Elaborar e implementar el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, conforme a la norma legal vigente.	D2 – D5	S.S.T	Servidores y contratistas
		Elaborar e implementar el de Bienestar e Incentivos, conforme a la norma legal vigente.	D2	Bienestar	Servidores y contratistas
		Desarrollar el programa de Promoción y Prevención de la salud.	D2	S.S.T	Servidores y contratistas
		Ejecutar acciones de apoyo para la preservación del medio ambiente (Sostenibilidad Ambiental)	D2	SST – Gestión Ambiental	Servidores y contratistas
	Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una <b>VIDA EQUILIBRADA</b> : trabajo, ocio, familia, estudio.	Programar actividades de esparcimiento como: torneos internos y externos, caminatas ecológicas, capacitaciones, etc.	D2	Bienestar	Servidores y contratistas
		Realizar la medición del clima laboral y su mejoramiento.	D3	Bienestar	Servidores
		Actualizar el Plan anual vacantes, prever y programar los recursos necesarios para proveer las vacantes mediante concurso y/o provisionales.	D2 - D5	Selección	Servidores
	Ruta para implementar incentivos basados en <b>SALARIO EMOCIONAL</b>	Realizar inducción y reinducción a todos los colaboradores máximo cada dos años.	D2	Capacitación	Servidores y Contratistas
		Fomentar actividades deportivas, recreativas o de salud con la ARL y Caja de Compensación.	D2	Bienestar y SST	Servidores y Contratistas
		Desarrollar la modalidad de horario flexible y teletrabajo	D2	Capacitación	Servidores
		Reconocimiento de incentivos para los servidores de carrera administrativa y el mejor servidor de libre nombramiento y remoción y otras formas de	D2	Bienestar e Incentivos	Servidores




DIMENSIÓN DEL TALENTO HUMANO			Otras dimensiones	Proceso	Beneficiarios
		reconocimiento para los demás servidores.			
	Ruta para generar <b>INNOVACIÓN CON PASIÓN</b>	Impulsar la Política de Integridad a través de la difusión del Código de Integridad.	D2	Código de Integridad	Servidores y contratistas
<b>RUTA DEL CRECIMIENTO</b> (Liderando Talento)	Ruta para implementar una <b>CULTURA DEL LIDERAZGO</b> , el trabajo en equipo y el reconocimiento	Implementar mecanismos para evaluar y desarrollar competencias directivas y gerenciales como liderazgo, planeación, toma de decisiones, dirección y desarrollo de personal y conocimiento del entorno, entre otros.	D2	Capacitación	Servidores
		Realizar la medición del Clima Laboral y mejoramiento.	D2	Bienestar e Incentivos y SST	Servidores
	Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el <b>BIENESTAR DEL TALENTO</b> a pesar de que está orientado al logro.	Elaborar e implementar el Plan de Bienestar e Incentivos, conforme a la norma legal vigente.	D2	Capacitación	Servidores
		Realizar la medición de Clima laboral y mejoramiento.	D2	Capacitación	Servidores y contratistas
		Ejecutar acciones de apoyo para la preservación del medio ambiente (Sostenibilidad Ambiental).	D2	Capacitación	Servidores y Contratistas
		Capacitar en entrenamiento en el puesto de trabajo.	D2 –D3	Capacitación	Servidores
	Ruta para implementar un <b>LIDERAZGO BASADO EN VALORES</b> .	Socializar la Política de Integridad a través de la difusión del Código de Integridad.	D3	Capacitación – código de Integridad	Servidores y Contratistas
	Ruta de formación para capacitar <b>SERVIDORES QUE SABEN LO QUE HACEN</b> .	Mantener actualizada la Matriz de Caracterización de la Población de la Subred Sur.	D4	Planeación	Servidores
Generar conjuntamente con la Caja de Compensación COMPENSAR y la ARL SURA, una estrategia a través de la cual se brinde apoyo emocional y herramientas para afrontar		D2	Bienestar – Selección	Servidores	



DIMENSIÓN DEL TALENTO HUMANO			Otras dimensiones	Proceso	Beneficiarios
		el cambio por parte de las personas que se retiran por pensión o a quienes se trasladan de unidad.			
<b>RUTA DEL SERVICIO</b> (Al servicio de los ciudadanos)	Ruta para implementar una cultura basada en el <b>LOGRO</b> y la generación de <b>BIENESTAR</b> servicio	Elaborar e implementar el Plan de Bienestar e Incentivos, conforme a la norma legal vigente.	D2	Bienestar	Servidores
		Administrar la información de la planta de personal y generar reportes, articulado con las diferentes líneas de trabajo.	D2	Todas las líneas de trabajo	Servidores
<b>RUTA DE LA CALIDAD</b> (La cultura de hacer bien las cosas)	Ruta para implementar una cultura basada en el <b>LOGRO</b> y la generación de <b>BIENESTAR</b> servicio	Implementar mecanismos para evaluar y desarrollar competencias directivas y gerenciales como liderazgo, planeación, toma de decisiones, dirección y desarrollo de personal, conocimiento del entorno, entre otros.	D2	Bienestar - SST	Servidores
		Realizar la Evaluación del Desempeño Laboral, llevar los registros correspondientes en sus diferentes fases.	D2	Nómina	Servidores
	Ruta para generar una <b>CULTURA DE LA CALIDAD Y LA INTEGRIDAD</b>	Promover en diferentes dependencias la apropiación del Código de Integridad.	D2	Código de Integridad	Servidores y Contratistas
	Ruta para entender a las personas a través del <b>USO DE LOS DATOS</b>	Administrar la información de la planta de personal y generar reportes, articulado con la nómina.	D2 D5	Selección - Nómina	Servidores
		Realizar la Evaluación del Desempeño Laboral, llevar los registros correspondientes en sus diferentes fases.	D2	Evaluación del Desempeño	Servidores

### 7.7.1. Estrategias de Talento Humano 2019.

Mediante la Dimensión del Talento Humano del MIPG, el compromiso de la Dirección de Gestión del Talento Humano, es la clave para el fortalecimiento y creación de valor público. Para ello, se establecen estrategias que fortalecerán y contribuirán en el impacto a los

	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E</b>	
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO (PETH)</b>	<b>GH-PLA-PTH-PP-01 V3</b>

servidores para alcanzar las metas establecidas en la Entidad. Estas estrategias se definen a continuación:

#### **7.7.1.1. Estrategia de Vinculación.**

A través de esta estrategia la Dirección de Gestión del Talento Humano velará por la vinculación del mejor talento humano, mediante herramientas de selección que permitan identificar el candidato con las competencias, los conocimientos técnicos y la vocación de servicio requerido, para articular su desempeño con los objetivos institucionales.

Es así que, el procedimiento de vinculación se destacará por su transparencia, legalidad y prontitud, a través del cumplimiento de los procedimientos establecidos, con el fin de ofrecer el personal competente que aporte a la consecución de las metas, en las diferentes áreas de la entidad.

Igualmente, se fortalecerá el mecanismo de información (Caracterización del Talento Humano) la cual permite visualizar en tiempo real la planta de personal y contribuye a la toma de decisiones en la Gerencia y la Dirección de Gestión del Talento Humano. Así mismo, se continuará con la estrategia de crecimiento laboral, que consiste en tener en cuenta las hojas de vida según el banco de perfiles interno (aportando al bienestar de los servidores ya vinculados a la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.) generando un ambiente de motivación y sentido de pertenencia.

#### **7.7.1.2. Estrategia del Programa de Bienestar e Incentivos**

La Subred Integrada de Servicios de Salud Sur cuenta con el Plan de Bienestar e Incentivos (Resolución Nro. 374 de marzo 29 de 2019); se construyó de acuerdo con las siguientes fuentes:

**Identificación de Necesidades:** Se realiza mediante la aplicación de la encuesta de Necesidades y Expectativas del Talento Humano.

**Priorización de Necesidades:** Se consolidan las necesidades y expectativas del Cliente Interno y se prioriza los temas de mayor incidencia que propendan por el fortalecimiento de las categorías de Deporte, Calidad de Vida Laboral, Artístico y Cultural, Incentivos y Reconocimientos, Social y Recreativo.


**Aprobación y Ejecución del Plan.** De acuerdo con los resultados se construye el Plan de Bienestar e Incentivos, siendo aprobado posteriormente por la Gerencia y debidamente codificado y adoptado mediante acto administrativo. El plan de Bienestar e Incentivos se orienta a fortalecer las condiciones para optimización de la calidad de vida de los colaboradores de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E, generando espacios de aprendizaje, entretenimiento e integración familiar con el fin mejorar y fortalecer los procesos de bienestar identificados en la Encuesta de Necesidades y Expectativas que contribuyan a la satisfacción y el mejoramiento del clima laboral.

El Plan de Bienestar e Incentivos se componen de las siguientes categorías:

1. Deporte
2. Calidad de Vida Laboral
3. Artísticas y Culturales
4. Incentivos y Reconocimientos
5. Social y Recreativo

**Nota Legal:** Está prohibido copiar, transmitir, retransmitir, transcribir, almacenar, alterar o reproducir total o parcialmente, por cualquier medio electrónico o mecánico, tanto el contenido, información y texto como los procesos, procedimientos, caracterizaciones, documentos, formatos, manuales, guías, gráficas, imágenes, comunicados, etc., sin el previo y expreso consentimiento por escrito por parte de la Subred Sur ESE.; los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.

**La última versión de cada documento será la única válida para su utilización y estará disponible 2019-11-12.**

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E</b>	
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO (PETH)</b>	<b>GH-PLA-PTH-PP-01 V3</b>

### 7.7.2. CLIMA ORGANIZACIONAL

Teniendo en cuenta la medición de clima laboral realizada en 2018, la Dirección de Gestión de Talento Humano de la Subred Integrada de Servicio de Salud Sur E.S.E. proyecta informe y se elabora plan de acción el cual tiene como propósito contribuir a mejorar el Clima Organizacional de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E., a través de acciones que permitan fortalecer la comunicación organizacional, las relaciones laborales y el trabajo en equipo.

Padre o Madre cabeza de familia: Según oficio N°2046-17 se definieron los requisitos y el procedimiento para acreditar calidad de padre o madre cabeza de familia en la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E. de conformidad con la normatividad vigente.

Teletrabajo: De acuerdo con la Resolución N°1578 del 18 de diciembre de 2018, por medio de la cual se crea y reglamenta el Comité Coordinador de Teletrabajo en la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E., se encuentra documentado el procedimiento para acceder al programa con los formatos correspondientes, la entidad se compromete con las políticas, prácticas de gestión y fortaleciendo los procesos de selección, inducción, formación, capacitación, promoción y evaluación del desempeño, para los servidores según el proceso realizado para que se cumpla con los requerimientos que exige la modalidad.

Reconocimiento: Generar acciones que enaltezcan al servidor público y al contratista través de reconocimiento por su compromiso, labor desempeñada, puntualidad, código de integridad, entre otras, generando valor a su gestión y siendo un modelo a seguir para los demás. Estas acciones se mediarán a través del impacto generado en los servidores.

### 7.7.3. Estrategia Plan de Incentivos.

Reconocer a los mejores servidores de carrera administrativa y el mejor servidor de libre nombramiento y remoción de los diferentes niveles jerárquicos, en concordancia en lo establecido en el Decreto 1083 de 2015 expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

Así mismo, presenta propuesta para la selección de los mejores servidores de carrera administrativa por nivel jerárquico y el mejor servidor de libre nombramiento y remoción.

### 7.7.4. Estrategia Plan Institucional de Capacitación.


A través del Plan Institucional de Capacitación la estrategia estará enfocada en contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los servidores de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E., promoviendo el desarrollo integral, personal e institucionalmente que permita las transformaciones que se requieren en los diferentes contextos.

La Subred Integrada de Servicios de Salud Sur construyó el Plan Institucional de Capacitación (Resolución Nro.375 de marzo 29 de 2019) de acuerdo con las siguientes fuentes:

Identificación de Necesidades: Se realiza mediante la aplicación de la encuesta de Necesidades y Expectativas del Talento Humano, resultados de la evaluación del desempeño, encuesta de necesidades específicas de cada Dependencia, Planes de Mejoramiento, Hallazgos de Control Interno y Peticiones, Quejas y Reclamos.

**Nota Legal:** Está prohibido copiar, transmitir, retransmitir, transcribir, almacenar, alterar o reproducir total o parcialmente, por cualquier medio electrónico o mecánico, tanto el contenido, información y texto como los procesos, procedimientos, caracterizaciones, documentos, formatos, manuales, guías, gráficas, imágenes, comunicados, etc., sin el previo y expreso consentimiento por escrito por parte de la Subred Sur ESE.; los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.

**La última versión de cada documento será la única válida para su utilización y estará disponible 2019-11-12.**

	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E</b>	
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO (PETH)</b>	<b>GH-PLA-PTH-PP-01 V3</b>

**Priorización de Necesidades:** Se consolidan las necesidades de las diferentes fuentes y se prioriza los temas de mayor incidencia para los diferentes servicios, los relacionados con las políticas de la entidad, teniendo en cuenta que sean de impacto para el mejoramiento de los procesos, del servicio y para el desarrollo de competencias y capacidades de los colaboradores.

**Aprobación y Ejecución del Plan.** De acuerdo con los resultados se construye el Plan Institucional de Capacitación, siendo aprobado posteriormente por la Gerencia y debidamente codificado y adoptado mediante Acto Administrativo.

El plan de Capacitación se orienta a fortalecer competencias y habilidades de los funcionarios, de manera que se mejore la prestación de los servicios y se cumpla con la misión y los objetivos estratégicos.

El Plan Institucional de Capacitación se conforma con siete (7) líneas de trabajo así:

- Adaptación Institucional (Inducción y Reinducción)
- Desarrollo de competencias y Conocimientos para el fortalecimiento de procesos.
- Temáticas Específicas Asistenciales.
- Temáticas Específicas Administrativas
- Capacitaciones Externas
- Capacitaciones Junta Directiva.
- Temáticas Específicas de Gestión del Conocimiento e Investigación.

La Subred Sur, asigna unos recursos para la viabilidad del Plan Institucional de Capacitación.

#### **7.7.5. Estrategia de Evaluación del Desempeño.**

Estará orientada a solicitar y analizar los planes de mejoramiento individual de aquellos servidores que cuenten con un puntaje menor de 65% (0 servidores según evaluación 2018) y para quienes cuenten con un puntaje menor o igual a 80% (6 servidores de carrea y 23 provisionales según evaluación 2018), se les capacitará a través de los convenios universitarios, para contribuir en el fortalecimiento integral del servidor.

Así como para generar una estrategia con respecto a la entrega de las evaluaciones del desempeño definitivas por las diferentes dependencias. (Las Rutas en las que interviene la evaluación del desempeño, son las siguientes: Ruta del Crecimiento y Ruta de la Calidad). Así mismo, está alineada con el Código de Integridad, que permite ser la guía de comportamiento a través de la evaluación de las competencias comportamentales; permitirá el cumplimiento de la política de integridad.

#### **7.7.6. Estrategia de Administración de Nómina.**

De acuerdo con la normatividad legal vigente se cumple con la elaboración, liquidación mensual o quincenal de la nómina de planta de personal de la Subred Sur así como la liquidación correspondiente a las obligaciones salariales, liquidación de prestaciones, parafiscales y la autoliquidación a los diferentes Fondos de Seguridad Social.


El ingreso de novedades al software de nómina está respaldado con los soportes legalizados y se incluyen como soportes de cada liquidación.

La entrega de nómina a Presupuesto, Dirección de Talento Humano, Dirección Financiera, Subgerencia Corporativa, Tesorería y Gerencia se realiza quincenalmente o mensualmente.

**Nota Legal:** Está prohibido copiar, transmitir, retransmitir, transcribir, almacenar, alterar o reproducir total o parcialmente, por cualquier medio electrónico o mecánico, tanto el contenido, información y texto como los procesos, procedimientos, caracterizaciones, documentos, formatos, manuales, guías, gráficas, imágenes, comunicados, etc., sin el previo y expreso consentimiento por escrito por parte de la Subred Sur ESE.; los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.

**La última versión de cada documento será la única válida para su utilización y estará disponible 2019-11-12.**



 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E</b>	
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO (PETH)</b>	<b>GH-PLA-PTH-PP-01 V3</b>

La Prima Semestral y la Prima de Navidad se liquida y paga en los términos establecidos por la normatividad vigente.

Los descuentos se registran siempre y cuando estén creados y legalizados ante la Subred Sur, se considera también estratégico el control al nivel de endeudamiento que no puede sobrepasar el 50% del salario mensual del funcionario, así como lo expresa la Ley 1527 de 2012

FUNCIONAMIENTO	VALOR
Servicios Personales Asociados a la Nómina	\$ 12.258.549.000
Aportes Patronales Al Sector Público y Privado	\$ 3.831.540.000
<b>TOTAL, FUNCIONAMIENTO</b>	<b>\$ 16.090.089.000</b>
OPERACIÓN	VALOR
Servicios Personales Asociados a la Nómina	\$ 54.132.176.000
Aportes Patronales al Sector Público y Privado	\$ 18.438.618.000
<b>TOTAL, OPERACIÓN</b>	<b>\$ 72.570.794.000</b>
<b>PRESUPUESTO TOTAL ASIGNADO</b>	<b>\$ 88.660.883.000</b>

#### **7.7.7. Estrategia de Gestión de la información**

La estrategia se enfoca en continuar robusteciendo la información consolidada en los procedimientos de la Dirección de Gestión del Talento Humano, que permita suministrar los reportes de las actividades y los seguimientos correspondientes a los informes presentados por el área a las demás dependencias que lo requieran, mejorando la calidad de información y los tiempos de respuesta como insumo para la toma de decisiones y la mejora continua.

#### **7.7.8. Expedición de certificaciones para bono pensional.**

Implementar la herramienta de Certificación Electrónica de Tiempos Laborados CETIL creado por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público con la finalidad de suministrar información oportuna y confiable al momento de redención de los bonos pensionales solicitados por los ciudadanos, según directrices del Ministerio. Así mismo, fortalecer la capacitación y actualización normativa que favorezcan el diligenciamiento de los formatos utilizados para el trámite oportuno y eficiente.

Los funcionarios que habiendo cumplido requisitos de pensión, inician el trámite ante el fondo de pensiones respectivo, deberán hacer la solicitud de certificación con destino a bono pensional en los formatos establecidos por MINSALUD y de HACIENDA, radicando su solicitud en la Dirección de Gestión del Talento Humano.


#### **7.7.9. Archivo y gestión de expedientes de historias laborales.**

La Dirección de Gestión de Talento Humano para manejar el archivo de historias laborales realiza: recepción, organización, consulta, custodia y traslado de expedientes laborales. La recepción del expediente laboral se recibe en medio físico, con la información soporte de la hoja de vida, debidamente firmada y foliada.

La organización de los expedientes se rotula de tal forma que permitan su ubicación, la información general será el número de la cédula de ciudadanía.

**Notal Legal:** Está prohibido copiar, transmitir, retransmitir, transcribir, almacenar, alterar o reproducir total o parcialmente, por cualquier medio electrónico o mecánico, tanto el contenido, información y texto como los procesos, procedimientos, caracterizaciones, documentos, formatos, manuales, guías, gráficas, imágenes, comunicados, etc., sin el previo y expreso consentimiento por escrito por parte de la Subred Sur ESE.; los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.

**La última versión de cada documento será la única válida para su utilización y estará disponible 2019-11-12.**

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E</p>	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E</b>	
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO (PETH)</b>	<b>GH-PLA-PTH-PP-01 V3</b>

La consulta y custodia de los expedientes laborales, tiene acceso restringido y con las medidas de seguridad que garantizan la integridad de los documentos.

El tiempo de conservación y traslado de los expedientes laborales se causa según la normatividad vigente.

#### **7.7.10. SIGEP**

Es el sistema de información y gestión del empleo público al servicio de la administración pública y de los ciudadanos. Contiene información de carácter institucional, relacionada con la estructura de la entidad, planta de personal, manual de funciones, escala salarial, hoja de vida de los servidores y declaración de bienes y rentas, entre otros. Este sistema es una herramienta que permite a la entidad gestionar el empleo público y los planes de organización institucional y de recursos humanos.

La Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E. continuará con la implementación de acciones que garanticen la actualización del SIGEP para todos los servidores, en relación con la información de las hojas de vida y la declaración de bienes y rentas y con el seguimiento al cumplimiento estratégico del registro de la información.

#### **7.7.11. Estrategia Situaciones Administrativas.**

Consolidar la programación de vacaciones, licencias, permisos, suspensiones, incapacidades, etc., remitidas por las diferentes dependencias de la Subred Sur permitan prever situaciones administrativas que afectan a los servidores de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E. contribuyendo a una proyección y expedición anticipada de los actos administrativos, optimizando tiempos y previniendo la afectación del servicio. Así mismo, la notificación oportuna de los actos administrativos, genera bienestar en los servidores, constituyéndose en un insumo para articular la ruta de la felicidad, el bienestar y el código de integridad en los empleados.

#### **7.7.12. Estrategia en el Procedimiento de Retiro.**

La Dirección de Gestión del Talento Humano, estableció lineamiento y responsabilidades necesarios para dar un manejo adecuado a la desvinculación o el retiro del servicio de los funcionarios de la Subred Sur, de conformidad con los parámetros establecidos y la normatividad vigente.

Mediante oficio se le informa al exfuncionario los soportes que debe aportar para legalizar el retiro de la entidad.


### **7.8. PLAN DE ACCIÓN DE LA MATRIZ ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO.**

Una vez efectuada la calificación de la Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano, se identificó el siguiente plan de acción:

- a) Nombre de la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje: Ruta del Análisis de Datos (Conociendo el Talento).
- b) Subrutas en las que se obtuvo puntajes más bajos:
  - Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen.
  - Ruta para generar rutinas basadas en “hacer las cosas bien”.

**Nota Legal:** Está prohibido copiar, transmitir, retransmitir, transcribir, almacenar, alterar o reproducir total o parcialmente, por cualquier medio electrónico o mecánico, tanto el contenido, información y texto como los procesos, procedimientos, caracterizaciones, documentos, formatos, manuales, guías, gráficas, imágenes, comunicados, etc., sin el previo y expreso consentimiento por escrito por parte de la Subred Sur ESE.; los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.

**La última versión de cada documento será la única válida para su utilización y estará disponible 2019-11-12.**

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E</b>	
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO (PETH)</b>	<b>GH-PLA-PTH-PP-01 V3</b>

- Ruta para entender a las personas a través del uso de datos.
- c) De las variables encontradas, se identificaron aquellas en las que sería pertinente y viable iniciar mejoras en el corto plazo y se establecieron alternativas de mejora, así:

VARIABLES RESULTANTES	ALTERNATIVAS DE MEJORA	Mejoras a Implementar (Incluir plazo de la implementación)
Plan de Capacitación	Desarrollar las actividades del Plan Institucional de Capacitación de acuerdo a las necesidades identificadas que se orienten al cumplimiento de los objetivos institucionales.	Vigencia 2019
Plan de Bienestar e Incentivos – Plan de Seguridad y Salud en el trabajo	Desarrollar las actividades propuestas en el Plan de bienestar e Incentivos y Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Vigencia 2019
Evaluación del Desempeño Laboral	Desarrollar las competencias, habilidades y conocimientos de los funcionarios, necesarios que les permitan realizar mejoras en los procesos.	Vigencia 2019
Medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional	Planear en el Plan de Bienestar e Incentivos este tipo de actividades.	Vigencia 2019
Promover ejercicios participativos para la identificación de los valores y principios institucionales, su conocimiento e interiorización por parte de los todos los servidores y garantizar su cumplimiento en el ejercicio de sus funciones.	Promover en las dependencias de la Subred Sur la apropiación del Código de Integridad.	Vigencia 2019

Este plan de acción se identifica como la prioridad para el desarrollo e impacto de las variables con puntajes más bajos según lo establecido en la Matriz Estratégica de Talento Humano. Así mismo, se establecen oportunidades de mejora adicionales que permitirán generar mayor impacto en las diferentes variables y contribuyan a la calificación de la Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano para la vigencia 2019.

## 7.9. EVALUACIÓN DEL PLAN

Evaluación de planeación estratégica de Talento Humano:

Los mecanismos desarrollados para evaluar la Gestión Estratégica de Talento Humano, son los siguientes:

- a) Matriz de seguimiento.


El mecanismo - diseñado e implementado por la Dirección de Gestión del Talento Humano, a través de una herramienta (Matriz de seguimiento), permite el control y cumplimiento de los temas estratégicos y operativos en el marco de la planeación del Talento Humano.

- b) Sistema de Gestión Institucional – SGI.

A través del Sistema de Gestión Institucional – SGI, se integran los lineamientos de la planeación de cada dependencia y es el insumo necesario con el que cuenta la Oficina de

**Nota Legal:** Está prohibido copiar, transmitir, retransmitir, transcribir, almacenar, alterar o reproducir total o parcialmente, por cualquier medio electrónico o mecánico, tanto el contenido, información y texto como los procesos, procedimientos, caracterizaciones, documentos, formatos, manuales, guías, gráficas, imágenes, comunicados, etc., sin el previo y expreso consentimiento por escrito por parte de la Subred Sur ESE.; los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.

**La última versión de cada documento será la única válida para su utilización y estará disponible 2019-11-12.**

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.</p>	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E</b>	
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO (PETH)</b>	<b>GH-PLA-PTH-PP-01 V3</b>

Control Interno para la evaluación de dependencias. Allí se evidenciará la Gestión Estratégica de Talento Humano tanto cualitativa como cuantitativamente.

c) FURAG II (Formato Único de Reporte de Avance de la Gestión).

Este instrumento está diseñado para la verificación, medición y evaluación de evolución de la Gestión Estratégica de Talento Humano de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E. frente a la eficacia y a los niveles de madurez, como una mirada complementaria y como línea para el mejoramiento continuo en la Gestión. Se diligenciará en las fechas establecidas lo concerniente a la política de desarrollo administrativo - Gestión del Talento Humano. Los resultados obtenidos de esta medición, permitirán la formulación de acciones de mejoramiento a que haya lugar.

#### **7.10. CUMPLIMIENTO POLÍTICA DE INTEGRIDAD**

Como soporte de la planeación, la Dirección de Gestión del Talento Humano, adecua para la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E. el Código de Integridad, que establece mínimos de integridad homogéneos para todos los colaboradores de la entidad.

La adopción del Código de Integridad, está alineado con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG. Cabe anotar que este código, al ser una guía de comportamiento en el servicio público, incita a vivir en el quehacer diario reflexiones, actitudes y comportamientos propios de los servidores públicos.

#### **7.11. SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

Está encaminado a proteger la salud de los Servidores Públicos, Contratistas y personal tercerizado de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E. La entidad cuenta con los servicios de la Aseguradora de Riesgos Laborales ARL SURA, quien asume un papel muy importante dentro de la gestión del área.

#### **7.12. PLAN ANUAL DE VACANTES**


El Plan Anual de Vacantes, tiene como objetivo estructurar y actualizar la información de los cargos vacantes en la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E., de tal manera que permita programar la provisión de los empleos de conformidad con el procedimiento establecido de selección y vinculación de la entidad y garantizando el debido proceso y la prestación del servicio.

Las vacancias se actualizan en la medida en que se vayan cubriendo las mismas o se generen nuevas, estableciendo las necesidades de planta para el cumplimiento de las funciones de la entidad.

El plan busca la igualdad de oportunidades para el acceso y promoción del servicio y estabilidad en los cargos y se desarrollará de acuerdo con las políticas que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y de conformidad con la normatividad que regule la materia.

**Notal Legal:** Está prohibido copiar, transmitir, retransmitir, transcribir, almacenar, alterar o reproducir total o parcialmente, por cualquier medio electrónico o mecánico, tanto el contenido, información y texto como los procesos, procedimientos, caracterizaciones, documentos, formatos, manuales, guías, gráficas, imágenes, comunicados, etc., sin el previo y expreso consentimiento por escrito por parte de la Subred Sur ESE.; los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.

**La última versión de cada documento será la única válida para su utilización y estará disponible 2019-11-12.**

	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E</b>	
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO (PETH)</b>	<b>GH-PLA-PTH-PP-01 V3</b>

Los empleos públicos se proveen de manera definitiva o transitoria a través de encargo o nombramiento provisional y los términos varían de acuerdo con la naturaleza del cargo si es de carrera administrativa o de libre nombramiento y remoción.

### **7.13. PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO**

El artículo 15 de la 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” señala que es responsabilidad de las unidades de personal la elaboración de planes estratégicos de recurso humano, los cuales se relacionan con el plan de previsión y tienen como objetivo prever y llevar a cabo acciones para el aprovechamiento del recurso humano en función de las responsabilidades institucionales y las necesidades de desarrollo del talento humano de la respectiva institución.

Así mismo, artículos 14 y 15 de la citada norma señalan la responsabilidad de formular los planes anuales de vacantes por parte de las unidades de personal y el Departamento Administrativo de la Función Pública, con el fin de facilitar los procesos de selección por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil para proveer las vacantes de cargos de carrera administrativa.

En la previsión del recurso humano se determina la cantidad y calidad de las personas que requiere la entidad a partir del análisis de las prioridades institucionales, determinando los mecanismos necesarios para contar con dicho personal:

La información que hace referencia a la provisión de recursos humanos de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E., se encuentra en la base de datos que maneja la Dirección de Gestión del Talento Humano, en la cual se cuenta con la información correspondiente a los empleos que se encuentran provistos ya sea en encargo, de libre nombramiento y remoción, con nombramiento provisional, en titularidad del empleo y aquellos empleos que se encuentran en vacancia definitiva y se encuentran presupuestados los recursos para la provisión del 100% de la planta de personal.

### **7.14. RETIRO**

El retiro del personal obedece a lo establecido por la Constitución y la Ley. Los funcionarios de la Subred Sur, son valorados medicamente al momento de retiro y se les asiste a los Pre-pensionados a través del Programa de Bienestar.


La Subred Sur, garantiza la liquidación de las acreencias laborales y prestacionales a que tenga derecho el funcionario al momento del retiro.

### **7.15. PLANEACIÓN 2019.**

La matriz que se muestra a continuación, consolida el presente Plan Estratégico, las políticas determinadas a través del MIPG y el resultado del ejercicio institucional de planeación, que concentra los productos, los hitos y las actividades con las que se dará cumplimiento, a los objetivos y metas de la Dirección de Gestión del Talento Humano en la presente vigencia y que se desarrolla a través de los diferentes componentes (planes operativos).

**Nota Legal:** Está prohibido copiar, transmitir, retransmitir, transcribir, almacenar, alterar o reproducir total o parcialmente, por cualquier medio electrónico o mecánico, tanto el contenido, información y texto como los procesos, procedimientos, caracterizaciones, documentos, formatos, manuales, guías, gráficas, imágenes, comunicados, etc., sin el previo y expreso consentimiento por escrito por parte de la Subred Sur ESE.; los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.

**La última versión de cada documento será la única válida para su utilización y estará disponible 2019-11-12.**

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E</b>	
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO (PETH)</b>	<b>GH-PLA-PTH-PP-01 V3</b>

### PLAN DE ACCIÓN 2019

META	META PROCESO	ACTIVIDADES A DESARROLLAR POR EL PROCESO	NOMBRE DEL INDICADOR	FORMULA DEL INDICADOR
1	Lograr una ejecución del 100% del Plan Institucional de Capacitación	<p>Establecer metodología de lectura de necesidades y expectativas del talento humano en capacitación, que incluya a la Junta Directiva.</p> <p>Formular y ejecutar el Plan de Capacitación de acuerdo a las necesidades identificadas que se orienten al cumplimiento de los objetivos.</p> <p>Realizar seguimiento a la ejecución del Plan de Capacitación Institucional.</p> <p>Implementar acciones de mejora según corresponda.</p>	Porcentaje de cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación PIC	Número de actividades del plan de capacitación institucional ejecutadas en el periodo / Numero de actividades del plan de capacitación institucional programadas en el mismo periodo *100
2	Lograr mínimo una cobertura del 75% por acción de formación del Plan Institucional de Capacitación	<p>Verificar el cumplimiento de las actividades del plan institucional de capacitación y de la cobertura de conformidad con el resultado esperado.</p> <p>Realizar acciones de mejora de acuerdo a las desviaciones presentadas.</p>	Porcentaje de colaboradores que asistieron a las jornadas de capacitación	Numero de colaboradores que asistieron a las jornadas de capacitación en el periodo/ Total de colaboradores convocados en el mismo periodo *100
3	Lograr que el 95% de los colaboradores nuevos asistan a los procesos de inducción de la Subred	<p>Implementar el programa de inducción e indicadores de medición de la Subred de acuerdo al protocolo de ingreso y/o inicio de actividades definido.</p> <p>Socializar a todos los líderes de proceso el programa de inducción de la Subred y protocolo de ingreso y/o inicio de actividades</p> <p>Realizar seguimiento al programa de inducción.</p> <p>Definir acciones de mejora de acuerdo a los resultados de seguimiento.</p>	Porcentaje de cobertura de inducción	Número de colaboradores participantes del proceso de inducción en el periodo / Número total de colaboradores que ingresaron a la institución en el mismo periodo *100
4	Lograr que el 95% de los colaboradores asistan al proceso de reintucción	<p>Establecer metodología de reintucción en la Subred</p> <p>Programar de acuerdo a la Subred de la reintucción</p> <p>Ejecutar lo programado la reintucción de la Subred</p> <p>Definir acciones de mejora de acuerdo a los resultados del surgimiento</p>	Porcentaje de cobertura de reintucción	Número de colaboradores participantes del proceso de reintucción en el periodo / Número total de colaboradores convocados en el mismo periodo *100

**Nota Legal:** Está prohibido copiar, transmitir, retransmitir, transcribir, almacenar, alterar o reproducir total o parcialmente, por cualquier medio electrónico o mecánico, tanto el contenido, información y texto como los procesos, procedimientos, caracterizaciones, documentos, formatos, manuales, guías, gráficas, imágenes, comunicados, etc., sin el previo y expreso consentimiento por escrito por parte de la Subred Sur ESE.; los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.

**La última versión de cada documento será la única válida para su utilización y estará disponible 2019-11-12.**





META	META PROCESO	ACTIVIDADES A DESARROLLAR POR EL PROCESO	NOMBRE DEL INDICADOR	FORMULA DEL INDICADOR
5	Ejecutar el 80 % de las acciones establecidas el plan estratégico de Talento Humano	<p>Formular y actualizar las acciones del plan estratégico de Talento Humano, identificando estrategias para la oportuna y eficiente administración personal.</p> <p>Monitorear las acciones definidas en el plan estratégico de Talento Humano.</p> <p>Definir Acciones de mejora de acuerdo a los resultados de surgimiento.</p>	Porcentaje de cumplimiento de las acciones definidas en el plan estratégico de Talento Humano.	Número de acciones ejecutadas en el periodo, total de acciones programadas en el mismo periodo *100.
6	Ejecutar el 100% de las actividades establecidas en el cronograma del proceso de evaluación de desempeño funcionarios de carrera administrativa y evaluación de gestión del personal provisional y surgimiento de la evaluación de los gerentes públicos	<p>Continuar fortaleciendo el proceso de evaluación de desempeño, a través de socializaciones del proceso respecto a Carrera Administrativa y evaluación de gestión del personal provisional, de conformidad con el acuerdo 565 del 2016.</p> <p>Verificar el cumplimiento de la evaluación del desempeño del acuerdo a lo establecido por la normatividad.</p> <p>Implementar acciones de mejora de acuerdo a los resultados de las evaluaciones de desempeño.</p>	Porcentaje de Cumplimiento de hitos Y actividades definidos en el Cronograma de evaluación de desempeño.	Número de hitos y/o actividades con cumplimiento en el periodo/ Total de los Hitos y/o actividades en la evaluación de desempeño evaluar en el mismo periodo.*100
7	Identificar e intervenir las cinco principales variables que afectan el clima organizacional.	<p>Definir la encuesta para la mediación de la percepción de la satisfacción del cliente interno de la subred (Que incluyen los criterios de evaluación)</p> <p>Aplicar la encuesta de medición del clima laboral.</p> <p>Definir el plan de intervención de las variables con bajo nivel de calificación.</p>	Número de variables identificadas.	Número de variables identificadas.
8	Frecuencia de accidentalidad menor o igual a 350 accidentes (funcionarios, terceros, jurídicos y naturales )	<p>Establecer e implementar metodologías de lectura de necesidades del talento humano en reconocimientos e incentivos por la sub Red que incluya a junta directiva.</p> <p>Formular y ejecutar el plan de bienestar e incentivos de acuerdo a las necesidades identificadas que se orienten al cumplimiento de los objetivos institucionales.</p> <p>Realizar monitoreo y surgimiento a la ejecución del plan de bienestar e incentivos.</p> <p>Definir acciones de mejora de acuerdo a los resultados del surgimiento según se requiera.</p>	Porcentaje de cumplimiento del plan de bienestar e incentivos.	Número de actividades ejecutadas del plan de Bienestar e incentivos en el periodo/ Número de actividades del plan de Bienestar e incentivos programados en el mismo periodo*100.




META	META PROCESO	ACTIVIDADES A DESARROLLAR POR EL PROCESO	NOMBRE DEL INDICADOR	FORMULA DEL INDICADOR
9	Frecuencia de accidentalidad menor o igual a 350 accidentes (funcionarios, terceros, jurídicos y naturales)	<p>Realizar eventos de socialización del procedimiento de reporte de accidente de trabajo.</p> <p>Identificar los peligros que puedan generar accidentalidad e invertir los riesgos según la jerarquización de intervención.</p> <p>Sensibilizar a los colaboradores en el reporte de actos y condiciones inseguras.</p> <p>Caracterizar el comportamiento de la accidentabilidad y Realizar acciones de mejora orientadas a mitigar la accidentalidad.</p>	Frecuencia de accidentalidad.	Número de accidentes de trabajo en el mes/ Número de trabajadores*100
10	Mantener igual o menor a 120 días de ausencia laboral, mensual, por causas relacionadas con la salud.	<p>Realizar seguimiento al reporte de novedades de ausentismo de la Subred.</p> <p>Realizar seguimiento a los funcionarios que reportan ausentismo y las causas del mismo.</p>	Ausentismo laboral por causa médica.	Número de días de ausencia por incapacidad laboral o común en el mes/Número de días de trabajos programados en el mes*100.
11	Lograr un porcentaje de aprobación mayor o igual al 95% del plan de gestión de riesgo de desastre por parte de la Dirección de Urgencias y Emergencias en Salud de la Secretaría Distrital en Salud	<p>Diseñar el plan de gestión de riesgo de desastre, de acuerdo a lineamientos de la SDS.</p> <p>Avanzar en la implementación del plan de gestión de riesgo de desastre.</p> <p>Realizar monitoreo y seguimiento a la ejecución de las actividades definidas en el plan de gestión de riesgo de desastre.</p> <p>Implementar las acciones de mejora de acuerdo a los resultados obtenidos.</p>	Porcentaje de aprobación del plan de gestión de riesgo de desastre.	Número de actividades del plan de gestión de riesgo de desastre ejecutadas en el periodo obtenido de evaluación/ Total de actividades programadas en el plan de gestión de riesgo de desastre*100
12	Cumplir al 95% la liquidación de novedades de factores salariales y prestaciones de los funcionarios y ex funcionarios de planta, atendiendo la normatividad vigente y lo dispuesto por el ordenador del gasto.	<p>Recibir, verificar y clasificar las novedades a incluir en la liquidación de la nómina.</p> <p>Procesar y verificar novedades de nómina.</p> <p>Liquidar la nómina quincenal y/o mensual según cronograma establecido.</p> <p>Verificar factores salariales y prestacionales a reconocer el presupuesto asignado para la vigencia, definir acciones de mejora de acuerdo a resultados.</p>	Porcentaje de liquidación de novedades de factores salariales y prestacionales de los funcionarios y ex funcionarios de planta	Número de novedades liquidadas en el periodo/Total de novedades radicadas en el mismo periodo *100



META	META PROCESO	ACTIVIDADES A DESARROLLAR POR EL PROCESO	NOMBRE DEL INDICADOR	FORMULA DEL INDICADOR
13	Lograr un cumplimiento del 70% del plan de acción del Código de Integridad.	<p>Definir las estrategias y actividades para la implementación y socialización del código de integridad.</p> <p>Realizar el despliegue de acuerdo al cronograma establecido.</p> <p>Aplicar el Test de percepción de integridad con el fin de evaluar el código de integridad.</p> <p>Definir acciones de mejora según desviaciones encontradas.</p>	Porcentaje de cumplimiento del plan de mejoramiento del proceso.	Número de acciones de mejora cumplidas en el periodo evaluado/Total de acciones de mejora programadas en el periodo*100.
14	Cumplir mayor igual al 90% los planes de mejoramiento inscritos para el proceso.	<p>Realizar levantamiento de planes de mejoramiento de acuerdo a los hallazgos y/o oportunidades de mejora identificadas en los procesos en las diferentes evaluaciones internas y/ externas.</p> <p>Realizar seguimiento periódico al cumplimiento de los planes de mejoramiento establecidos para el proceso.</p> <p>Implementar acciones de mejora de acuerdo a los resultados del seguimiento.</p>	Porcentaje de cumplimiento del plan de mejoramiento del proceso.	Número de acciones de mejora cumplidas en el periodo evaluado/Total de acciones de mejora programadas en el periodo*100.
15	Incrementar en 0.1 puntos porcentuales la calificación de autoevaluación del grupo de estándares pertinentes al proceso respecto de calificación obtenida de la vigencia inmediatamente anterior.	<p>Realizar seguimiento a las oportunidades de mejora establecidas por él y el INCONTEC.</p> <p>Establecer las mejoras de los criterios establecidos en la resolución de acreditación y realizar la autoevaluación de los estándares.</p>	Calificación de los estándares de acreditación pertinentes al proceso.	Resultados de la autoevaluación de acreditación pertinentes al proceso en el periodo actual- resultados de la autoevaluación de acreditación pertinentes al proceso en el periodo anterior.
16	Lograr el 90% de los riesgos identificados en el proceso y que tengan seguimiento durante la vigencia.	<p>Identificar los riesgos del proceso bajo la metodología establecida por la Subred.</p> <p>Realizar levantamiento del mapa de riesgo del proceso de acuerdo a la metodología definida por la sub Red.</p> <p>Realizar seguimiento al mapa de riesgos del proceso.</p> <p>Establecer las acciones de mejora de acuerdo al seguimiento.</p>	Porcentaje de cumplimiento de las acciones de mitigación del mapa de riesgos del proceso.	Total de Riesgos identificados con reporte del seguimiento en el proceso objetos de valuación/Total de riesgos identificados en el proceso para el periodo objeto a evaluar*100



META	META PROCESO	ACTIVIDADES A DESARROLLAR POR EL PROCESO	NOMBRE DEL INDICADOR	FORMULA DEL INDICADOR
17	Lograr la implementación del 100% de fase de alistamiento de las dimensiones del modelo integrado de planeación y gestión, correspondientes al proceso.	Definir las estrategias con base en los autodiagnósticos y las fases de implementación del MIPG  Formular y hacer seguimiento al plan de trabajo para la implementación de las dimensiones del MIPG correspondientes al proceso.  Implementar acciones de mejora según corresponda el caso.	Porcentaje de cumplimiento de las dimensiones del modelo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG	Numero de dimensiones articuladas e implementadas/ Total de dimensiones de MIPG *100
18	Lograr el cumplimiento del 85% el plan de Adecuación de implementación MIPG correspondientes al proceso.	Determinar los requerimientos de modelo integrado de planeación y gestión (articulación).  Apropiar las políticas de MIPG correspondientes al proceso.  Definir e implementar el plan de trabajo. Realizar monitoreo a las actividades del plan e implementar acciones de mejora según corresponda.	Porcentaje del cumplimiento plan de adecuación en el MIPG	Número de acciones del plan de adecuación con cumplimiento en la vigencia/Totalidad de acciones programadas en el periodo*100.
19	Lograr el cumplimiento del 80% de las estrategias definidas en el plan de ajuste al gasto correspondientes al proceso.	Definir e implementar las estrategias para mantener y/o reducir el gasto en la institución.  Realizar seguimiento y monitoreo a las acciones definidas en el plan. Implementar acciones de mejora según desviaciones encontradas.	Porcentaje de cumplimiento del plan de Ajuste al Gasto.	Número de actividades ejecutadas en el periodo/ Total de actividades programadas*100.
20	Cumplir al 95% las actividades del plan anticorrupción y atención al ciudadano 2019 correspondientes al proceso.	Ejecutar las acciones del plan anticorrupción y de atención al ciudadano 2019 en lo correspondiente al proceso.  Realizar seguimiento al plan Anticorrupción y atención al Ciudadano según corresponda al proceso.  Enviar seguimiento al área de desarrollo institucional de la Subred.	Porcentaje de cumplimiento del plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano.	Número de acciones del plan Anticorrupción de Atención al Ciudadano cumplidas en el periodo evaluado/Total de acciones programadas en el periodo evaluado del plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano*100

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E</b>	
	<b>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO (PETH)</b>	<b>GH-PLA-PTH-PP-01 V3</b>

## 8. CONTROL DE CAMBIOS:

FECHA	VERSIÓN	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO
2018-08-09	1	Creación del documento para la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E
2019-03-29	2	Se adapta a la encuesta de necesidades de 2019 y revisión del recurso presupuestal del 2019
2019-11-12	3	Se actualiza, normatividad, objetivos en Cumplimiento a los establecido en el Decreto 1499 de 2017. MIPG

## 9. BIBLIOGRAFÍA:

Referencia: Plan Estratégico del Talento Humano (PETH) vigencia 2018 Dimensión del MIPG: Talento Humano en [http://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/28741304/2018-02-26\\_Plan\\_estrategico\\_del\\_talento\\_humano\\_2018+.pdf](http://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/28741304/2018-02-26_Plan_estrategico_del_talento_humano_2018+.pdf)  
[http://secretariageneral.gov.co/sites/default/files/Pres\\_Dim1\\_TH\\_MIPG%20%281%29.pdf](http://secretariageneral.gov.co/sites/default/files/Pres_Dim1_TH_MIPG%20%281%29.pdf)

- ✓ Perry James L. Prólogo Gestión Estratégica del Talento Humano en el Sector Público: estado
- ✓ del arte, diagnóstico y recomendaciones para el caso colombiano. Pedro Pablo Sanabria Pulido
- ✓ (compilador). Universidad de los Andes, Escuela de Gobierno Alberto Lleras Camargo,
- ✓ Colciencias, Departamento Administrativo de la Función Pública y Escuela Superior de Administración Pública.
- ✓ Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) para el Sector Público Colombiano República de Colombia, Presidencia de la República, Departamento Administrativo de la Función Pública, Decreto 1083 de 2015. (2015). Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. Bogotá: Presidencia de la República.
- ✓ Corte Constitucional, Sala Plena, 2003, Sentencia C-681 de 2003, Bogotá: Corte Constitucional.
- ✓ Chiavenato, (2009). Gestión del Talento Humano México: Mc Graw Hill
- ✓ República de Colombia, Constitución Política (1991)
- ✓ Hernández P (2005). La provisión de carrera en Colombia lineamientos de un nuevo modelo de gestión de personal en el Sector Público.
- ✓ Ley 909 de 2004, Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública - Congreso de la República.
- ✓ Decreto 648 de 2017, Por el cual se modifica y se adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamento Único del Sector de la Función Pública – Presidencia de la República.
- ✓ Decreto 1225 de 2005, Provisión de empleos - Congreso de la República.

## 10. ANEXOS (Opcional):

No aplica

**Nota Legal:** Está prohibido copiar, transmitir, retransmitir, transcribir, almacenar, alterar o reproducir total o parcialmente, por cualquier medio electrónico o mecánico, tanto el contenido, información y texto como los procesos, procedimientos, caracterizaciones, documentos, formatos, manuales, guías, gráficas, imágenes, comunicados, etc., sin el previo y expreso consentimiento por escrito por parte de la Subred Sur ESE.; los cuales están protegidos por las normas colombianas e internacionales sobre derecho de autor y propiedad intelectual.

**La última versión de cada documento será la única válida para su utilización y estará disponible 2019-11-12.**



ELABORADO POR	REVISADO POR	CONVALIDADO	APROBADO
Nombre: Adriana Loaiza Quintero	Nombre: Jhon Jairo Vásquez Nombre: Fabiola Bautista López Nombre: José Orlando Ángel Torres	Nombre: Julie S. Bermúdez Bazurto	Nombre: Gloria Libia Polania Aguillón
Cargo: Profesional Administrativo	Cargo: Referente de Planeación Cargo: Director Operativo Talento Humano (C.) Cargo: Subgerente Corporativo	Cargo: Profesional Administrativo Control Documental	Cargo: Gerente (E)
Fecha: 2019-11-12	Fecha: 2019-11-12	Fecha: 2019-11-12	Fecha: 2019-11-12