


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

PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO GH-ATH-PLA-PL-01 V6



 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	
	ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	GH-ATH-PLA-PL-01 V6

1. INTRODUCCIÓN:

La Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E. adoptó la Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano de la Función Pública, el nuevo Modelo Integrado de planeación de Gestión, FURAG, Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, entre otros para elaborar el Plan Estratégico de Talento Humano. Se evidencia que el Modelo de Planeación y Gestión - MIPG concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que le facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados a la entidad.

Luego la planeación estratégica se convierte en un proceso sistemático de desarrollo e implementación de planes para alcanzar los propósitos y objetivos trazados.

La planeación permite definir un sistema de monitoreo basado en indicadores, que van a determinar si las estrategias trazadas en el proceso de Talento Humano están contribuyendo al logro de las metas y objetivos de la organización.

El presente Plan Estratégico de Talento Humano incluye, entre otros, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, Plan Anual de vacantes, los temas relacionados con Clima Organizacional, Evaluación de Desempeño, Seguridad y Salud en el Trabajo, SIGEP, Código de Integridad. Los procedimientos, proyectos y prácticas de la Gestión del Talento Humano, se deben adelantar de manera articulada a los demás procesos de gestión de la Entidad, de tal forma que haya coherencia en las actividades que se desarrollan dentro del proceso.

Así mismo, es necesario considerar en el Plan Estratégico del Talento Humano (PETH), 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 otros, gestionado de acuerdo con las prioridades fijadas en la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación del MIPG, vinculaciones mediante el mérito, de acuerdo con los perfiles y competencias definidos para atender las prioridades estratégicas y satisfacer las necesidades de los servicios.

Los servidores públicos 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.

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, bajo la estructura de las cinco fases (Diagnostico, Planeación Estratégica, Ejecución, seguimiento y control, análisis de resultados). de tal manera que esto contribuya al mejoramiento de las capacidades, conocimientos, competencias y calidad de vida, en aras de la creación de valor público.

3. ALCANCE:

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E. 2022, inicia con la identificación de necesidades del funcionario y termina con el seguimiento a las actividades programadas y ejecutadas en el Plan de Acción, con cobertura para Servidores Públicos y Contratistas de la entidad, hasta donde la normatividad vigente lo permita.

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 2022-01-31
MI-SIG-CDO-FT-07 V1 **Página 2 de 37**

 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	
	ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	GH-ATH-PLA-PL-01 V6

DESDE: El ingreso del Servidor Público a la entidad.

HASTA: Cuando se produce su desvinculación del Servidor Público de la entidad.

4. DEFINICIONES:

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.

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.

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.

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.

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).

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).

Planeación Estratégica: proceso mediante el cual se compromete a toda la organización en la búsqueda conjunta de unos objetivos, metas y planes de acción.


MIPG: Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

5. RESPONSABLES:

- Gerente Empresa Social del Estado.
- Jefes de Oficina Asesora
- Jefes de Oficina
- Subgerentes
- Directores Técnicos y Operativos
- Director de Gestión del Talento Humano

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 2022-01-31
MI-SIG-CDO-FT-07 V1 **Página 3 de 37**

 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	
	ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	GH-ATH-PLA-PL-01 V6


- Profesional Especializado de Talento Humano

6. NORMATIVIDAD APLICABLE:

NORMA	AÑO	DESCRIPCIÓN	EMITIDA POR
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.	Congreso de la República
Decreto – Ley 1567 del 5 de agosto	1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.	Presidencia de la República
Ley 734	2002	Código Único Disciplinario Art. 22 – 23 – 25 – 27 – 347 – 40 – 48 – 53 -84 – 85 – 86 – 87.	Congreso de la República
Decreto 2279 del 11 de Agosto	2003	Por medio del cual se reglamenta parcialmente el párrafo del artículo 54 de la Ley 100 de 1993, adicionado por el artículo 21 de la Ley 797 de 2003. CALCULOS ACTUARIALES	Presidencia de la República
Ley 909 del 23 de septiembre	2004	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. (Establece el Plan de Vacantes y Plan de previsión de Empleos)	Presidencia de la República
Ley 1010 del 23 de enero	2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo	Congreso de Colombia
Decreto 2177 del 29 de junio	2006	Establece modificaciones a los criterios de asignación de prima técnica y se dictan otras disposiciones sobre prima técnica	Presidente de la República
Ley 1064 del 26 de julio	2006	Dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la ley general de educación	Congreso de la República
Ley 1437	2011	Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo. CONFLICTOS DE INTERÉS Y CAUSALES DE IMPEDIMENTO Y RECUSACIÓN	Congreso de la República
Decreto 1072 del 26 de mayo	2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo)	Ministerio del Trabajo
Decreto 052 del 12 enero	2017	Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37. del Decreto número 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST),	Ministerio del Trabajo
Decreto 648 del 19 de abril	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 894 del 28 de mayo	2017	Por el cual se dictan normas en materia del empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.	Departamento Administrativo de la Función Pública
Código de Integridad del Servicio Público	2017	DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rema Ejecutiva colombiana	Departamento Administrativo de la Función Pública

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 2022-01-31
MI-SIG-CDO-FT-07 V1 **Página 4 de 37**

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD <small>Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.</small>	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E	
	ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	GH-ATH-PLA-PL-01 V6

Ley 1857 del 26 de julio	2017	Modifica la Ley 1361 de 2009 (Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia), para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia	Congreso de la República
Decreto 1499 del 11 de septiembre	2017	Modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015	Presidencia de la República
Decreto 612 del 04 de abril	2018	Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.	Departamento Administrativo de la Función Pública
Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano GETH Abril	2018	Es una carta de navegación y un instrumento de la política de gestión estratégica del talento humano para que los jefes de talento humano puedan orientar sus actividades desde un enfoque estratégico al logro de resultados y así contribuir a la creación de valor público.	Departamento Administrativo de la Función Pública
Decreto 726 26 de abril	2018	Por el cual se modifica el Capítulo 2 del Título 9 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1833 de 2016, que compila las normas del Sistema General de Pensiones y se crea el Sistema de Certificación Electrónica de Tiempos Laborados (CETIL) con destino al reconocimiento de prestaciones pensionales.	Ministerio del Trabajo
Decreto 815 del 08 de mayo	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
Decreto 1299 25 de julio	2018	Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con la integración del Consejo para la Gestión y Desempeño Institucional y la incorporación de la política pública para la Mejora Normativa a las políticas de Gestión y Desempeño Institucional.	Presidente de la República
Resolución 0295 del 12 de marzo	2019	"Por la cual se crea el Comité Institucional de Gestión y Desempeño en la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E."	Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.
Decreto 612 del 04 de abril	2019	"Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado"	Departamento Administrativo de la Función Pública
Decreto 807 del 24 de abril	2019	"Por medio del cual se reglamenta el sistema de Gestión de en el Distrito Capital y se dictan otras disposiciones"	Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C.
Ley 1960 del 27 de junio	2019	"Por el cual se modifican la ley 909 de 2004, el decreto-ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones"	Congreso de la República
Ley 2013	2019	"Por medio del cual se busca garantizar el cumplimiento de los principios de transparencia y publicidad mediante la publicación de las declaraciones de bienes, renta y el registro de los conflictos de interés"	Congreso de la República

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 2022-01-31
MI-SIG-CDO-FT-07 V1 **Página 5 de 37**

 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	
	ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	GH-ATH-PLA-PL-01 V6

Ley 2016	2020	"Por la cual se adopta el Código de Integridad del Servicio Público Colombiano y se dictan otras disposiciones".	Congreso de la República
Decreto 189	2020	"Por el cual se expiden lineamientos generales sobre transparencia, integridad y medidas anticorrupción en las entidades y organismos del orden distrital y se dictan otras disposiciones".	Alcaldía Mayor de Bogotá
Circular Externa 100-024	2021	Formulación y publicación del Plan Estratégicos del Talento Humano.	Departamento Administrativo de la Función Pública.

7. CONTENIDO DEL PLAN:

7.1. GENERALIDADES.

La Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E, fue creada a partir del Acuerdo 641 de 2016 proferido por el Concejo De Bogotá, D.C., que efectuó la reorganización del sector salud para la ciudad.

A través del Acuerdo 074 del 02 de diciembre de 2020 por Junta Directiva se aprueba la Plataforma Estratégica 2020-2024 de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E así:

➤ **VISIÓN:** En el año 2024 seremos una Empresa Social del Estado referente en el Distrito por la Prestación de Servicios de Salud con Estándares Superiores de Calidad, Consolidada, Sostenible, Referente en Investigación, Docencia e Innovación, con Enfoque Diferencial, Territorial y Comunitario, que promueven el cambio, la intersectorialidad, impactando positivamente la salud y calidad de vida de nuestros usuarios.

➤ **MISIÓN:** La Subred Integrada de Servicios de Salud Sur del Distrito Capital, presta servicios de salud a través de un Modelo de Atención Integral en Red, bajo los enfoques de Gestión Integral del Riesgo, Seguridad, fortaleciendo la formación Académica orientada a la Investigación Científica e Innovación, con un talento humano Comprometido, Humanizado y Competente que contribuye al mejoramiento de las condiciones de salud de nuestros Usuarios urbanos y rurales de las localidades de Usme, Ciudad Bolívar, Tunjuelito y Sumapaz.


➤ **OBJETIVOS:**

OBJETIVO ESTRATÉGICO Nro. 1: Consolidar el Modelo de Atención integral en Red, garantizando la Prestación de Servicios Integrales de Salud, con enfoque de Gestión de Riesgos, Servicios Humanizados, Accesibles y Oportunos, impactando positivamente las condiciones de Salud de nuestros Usuarios, Familia y Comunidad.

OBJETIVO ESTRATÉGICO Nro. 2: Alcanzar estándares superiores de calidad en salud, mediante la implementación de acciones progresivas que contribuyan al fortalecimiento del desempeño institucional y reconocimiento como Hospital Universitario de la Subred Sur E.S.E. Optimizando la atención centrada en los usuarios.

OBJETIVO ESTRATÉGICO Nro. 3: Administrar adecuadamente, eficaz, eficiente y transparente los Recursos Financieros que conlleven a una Sostenibilidad Financiera de la Subred Sur que contribuyan en la Prestación Integral de Servicios.

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.

 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	
	ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	GH-ATH-PLA-PL-01 V6

OBJETIVO ESTRATÉGICO Nro. 4: Fortalecer la Cultura Organizacional y el Crecimiento del Talento Humano a través del desarrollo de competencias laborales, que promuevan una cultura de servicio humanizado y de mejoramiento continuo facilitando la implementación del Modelo de Atención en Red.

OBJETIVO ESTRATÉGICO Nro. 5: Mantener los niveles de satisfacción de los Usuarios, Familia y Comunidad, desarrollando estrategias que promuevan los espacios de participación y fortalecimiento del Control Social a partir del modelo de atención en red.

Proceso: Gestión del Talento Humano de Apoyo Objetivo: “Identificar y gestionar las necesidades de talento humano, a partir de un proceso estructurado que incluya las fases de planeación, administración y fase de desvinculación o retiro, en conformidad con las regulaciones normativas vigentes y lineamientos internos, para contribuir con el fortalecimiento del desempeño institucional y la satisfacción del cliente interno, mediante el desarrollo de los planes, programas y lineamientos internos de operación que mejoren las competencias del talento humano, el clima organizacional y la seguridad y salud en el trabajo, en el marco de una filosofía de humanización y mejoramiento continuo.

ALINEACIÓN CON LAS POLITICAS INSTITUCIONALES

El Plan Estratégico de Recursos Humanos se encuentra alineado con las siguientes políticas institucionales:

➤ **POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO**

La Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E, se compromete a contribuir al mejoramiento de las capacidades, conocimientos, competencias y calidad de vida de los colaboradores (servidores públicos, contratistas, estudiantes y tercerizados) mediante la ejecución de los planes y programas de la gestión estratégica del talento humano, en el marco de los lineamientos del MIPG-dimensión del Talento Humano y el Sistema Único de Acreditación SUA.

➤ **POLÍTICA DE GESTIÓN DE CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN**

La Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E. por medio de la presente política busca administrar de manera eficiente y eficaz el Capital Intelectual generado por parte de los procesos, servidores públicos y contratistas de la entidad, esto por medio de herramientas que permitan identificar, capturar, conservar y transmitir el conocimiento a nuestros grupos de interés de acuerdo a sus necesidades.

➤ **POLÍTICA DE GESTIÓN PRESUPUESTAL Y EFICIENCIA DEL GASTO PÚBLICO)**

La Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E, se compromete a realizar la gestión eficiente de los recursos financieros que permitan la sostenibilidad financiera para la prestación de servicios de salud.


➤ **POLITICA DE INTEGRIDAD Y CONFLICTO DE INTERESES**

La Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E, se compromete a promover una cultura de integridad mediante la apropiación de los valores y principios del servicio público, y así prevenir conductas y comportamientos en el talento humano de la entidad que propenda por una gestión transparente, íntegra y defienda lo público.

➤ **POLITICA DE HUMANIZACION**

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 2022-01-31
MI-SIG-CDO-FT-07 V1 **Página 7 de 37**

 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	
	ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	GH-ATH-PLA-PL-01 V6

La Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E, se compromete a prestar servicios de salud con un enfoque centrado en el fortalecimiento de las relaciones interpersonales, los valores, el respeto por la diferencia, el trabajo en equipo y la sana convivencia por medio de diferentes capacitaciones, campañas, estrategias, intervenciones individuales y grupales en general en las dos líneas de intervención (cliente interno-cliente externo) que impacten positivamente la cultura organizacional, la satisfacción de nuestros colaboradores y la calidad del servicio al usuario, familia y comunidad, enmarcándose en el modelo integrado de gestión, los principios rectores de acreditación y la plataforma estratégica.

➤ **POLITICA DE GESTION DE LA CALIDAD**

La Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E, se compromete a prestar servicios de salud seguros y humanizados con enfoque en la gestión del riesgo, que impacten positivamente en la satisfacción de los grupos de valor, a través del cumplimiento normativo vigente para las instituciones prestadoras de servicios de salud, alineado con el Direccionamiento Estratégico, orientando a los procesos institucionales al modelo de mejoramiento continuo y el logro en el cumplimiento de estándares superiores de calidad.

➤ **POLITICA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL**

La Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E, reconociendo el impacto que sus decisiones tienen sobre la sociedad y el medio ambiente, se compromete a contribuir al desarrollo sostenible mediante la generación de valor social y ambiental a los grupos de valor de usuarios, familia y comunidad; colaboradores; proveedores; educación y formación y medio ambiente, cumpliendo la legislación aplicable y la normatividad internacional de comportamiento, bajo el actuar ético y transparente que oriente el desarrollo de sus acciones.

FASES DE LA GESTION ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO


La Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) exige la alineación de las prácticas de talento humano con los objetivos y propósitos fundamentales de la entidad. Para lograr una (GETH) se hace necesario vincular desde la planeación al talento humano, de manera que Dirección de Gestión del Talento Humano ejerce un rol estratégico en el desempeño de la organización, para lo que requiere del apoyo y compromiso de la alta dirección. Con este propósito, la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E. propone la elaboración del plan en cinco fases que se describen a continuación y que llevarán a implementar un Plan de Gestión Estratégico del Talento Humano eficaz y efectivo:

7.2. POLÍTICA DE TALENTO HUMANO:

La Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E, se compromete a contribuir al mejoramiento de las capacidades, conocimientos, competencias y calidad de vida de los colaboradores (servidores públicos, contratistas, estudiantes y tercerizados) mediante la ejecución de los planes y programas de la gestión estratégica del talento humano, en el marco de los lineamientos del MIPG-dimensión del Talento Humano y el Sistema Único de Acreditación SUA.

7.3. 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

 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	
	ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	GH-ATH-PLA-PL-01 V6

que busca la coherencia entre el desempeño de las personas y el cumplimiento de los objetivos institucionales.

Para lo cual 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 se inscribe en el marco del direccionamiento estratégico de la Función Pública, con base en un direccionamiento estratégico macro, se identifican cuatro subcomponentes del proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano que hacen parte del ciclo de vida del servidor público:


- PLANEACIÓN: “Es el proceso que se utiliza para definir y alcanzar metas organizacionales. Consiste en relacionar las metas de una organización, determinar las políticas y programas necesarios para lograr objetivos específicos en camino hacia esas metas y establecer los métodos necesarios para asegurar que las políticas y los programas sean ejecutados”. (Mitzemberg)
- INGRESO: Comprende los procesos de vinculación e inducción.
- DESARROLLO: Corresponde a los procesos de Capacitación, Bienestar, Estímulos e Incentivos, Evaluación del Desempeño, Plan Anual de Vacantes, Plan de Previsión de Recursos Humanos, Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, entre otros.
- RETIRO: El retiro del servicio implica la cesación del servicio de funciones públicas, según las causales contempladas en la legislación.

FASE I - DIAGNÓSTICO



7.3.1. Resultados de Mediciones adelantadas en el año 2021.

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

Una vez adelantado el diagnóstico de las variables que la Dirección de Gestión del Talento Humano debe cumplir para ajustarse a los lineamientos de la política formulada por la Dirección de Empleo Público, a través de la Matriz de la Gestión Estratégica del Talento

 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	
	ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	GH-ATH-PLA-PL-01 V6

Humano (GETH), se evidencia una calificación de **95.7** sobre un total de 100, ubicándola en el nivel de madurez “CONSOLIDACIÓN”.

 modelo integrado de planeación y gestión <div style="float: right; text-align: right;">  </div>									
ENTIDAD					PUNTAJE FINAL				
					95,7				
Componentes	Calificación	Categoría	Calificación	Actividades de Gestión (Variables)	Criterio de Calificación	Valoración	Periodo de análisis	Puntaje (0 - 100)	Observaciones
				1. Conocer y considerar el propósito, las funciones y el tipo de entidad, conocer su entorno, y vincular la planeación estratégica en los diseños de planeación del área.	Método adecuado de manejo de la normatividad vigente	0 - 20 No se encuentra recopilada ni fácilmente accesible la información estratégica y básica de la entidad. 21 - 40 Se encuentra recopilada parcialmente la información estratégica y básica de la entidad. 41 - 60 Está recopilada y organizada la información estratégica y básica de la entidad. 61 - 80 Está recopilada, fácilmente accesible y es consultada la información estratégica y básica de la entidad. 81 - 100 Está recopilada, fácilmente accesible y se puede evidenciar su articulación con la planeación estratégica de Talento Humano. 0 - 20 No se encuentra recopilada ni fácilmente accesible la normatividad aplicable a	Aldía	100	La información se encuentra recopilada, accesible y se puede evidenciar su articulación con la planeación estratégica de Talento Humano. http://control documental subredsur.gov.co/


Este resultado posibilita identificar las debilidades y oportunidades de mejora para incrementar el crecimiento de la Gestión Estratégica del Talento Humano, como se muestra en la siguiente tabla, que presenta el diagnóstico del año 2022:






 modelo integrado de planeación y gestión   			
RESULTADOS GESTION ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO			
RUTAS DE CREACION DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad sur hace productivo	98	- Ruta para mejorar el bienestar físico del trabajador para que todos se sientan a gusto en su puesto	98
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, salud	98
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	98
		- Ruta para generar innovación una pasión	98
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talentos	98	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	97
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo precedida por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al lucro	98
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	99
		- Ruta de formación para suplir las necesidades que surten lo que hacen	98
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de las ciudadanas	98	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	98
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	98
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	94	- Ruta para generar cultura de trabajo basada en "hacer siempre las cosas bien"	95
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	94
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Creando el...	92	- Ruta para enseñar a las personas a través del uso de los datos	92


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.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD <small>Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.</small>	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E	
	ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	GH-ATH-PLA-PL-01 V6

 modelo integrado de planeación y gestión		
RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO		
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR		
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	PUNTAJE DE ACUERDO CON LA MATRIZ 2021	La Estrategia se relaciona en el Plan Estratégico de Talento Humano
<ul style="list-style-type: none"> - Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto. - Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio. - Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional. - Ruta para generar innovación con pasión. 	98	Plan de Bienestar y Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo. Plan Institucional de Capacitación.
RUTA DE CRECIMIENTO Liderando talento	PUNTAJE DE ACUERDO CON LA MATRIZ 2021	La Estrategia se relaciona en el Plan Estratégico de Talento Humano
<ul style="list-style-type: none"> - Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento. - Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro. - Ruta para implementar un liderazgo basado en valores. - Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen. 	98	Plan de Bienestar e Incentivos, Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Plan Institucional de Capacitación, Código de Integridad.
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	PUNTAJE DE ACUERDO CON LA MATRIZ 2021	La Estrategia se relaciona en el Plan Estratégico de Talento Humano
<ul style="list-style-type: none"> - Ruta para implementar una cultura basada en el servicio. - Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar. 	98	Plan de Bienestar e Incentivos y Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	PUNTAJE DE ACUERDO CON LA MATRIZ 2021	La Estrategia se relaciona en el Plan Estratégico de Talento Humano
<ul style="list-style-type: none"> - Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien". - Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad. 	94	Todas las líneas de trabajo
RUTA DEL ANALISIS DE DATOS Conociendo el talento	PUNTAJE DE ACUERDO CON LA MATRIZ 2021	La Estrategia se relaciona en el Plan Estratégico de Talento Humano
<ul style="list-style-type: none"> - Ruta para entender a las personas a través del uso de datos. 	92	Todas las líneas de trabajo.

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 2022-01-31

	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E	
	ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	GH-ATH-PLA-PL-01 V6

7.3.1.2. Diagnóstico del Plan de Gestión de Integridad


						
AUTODIAGNÓSTICO DE GESTIÓN CÓDIGO DE INTEGRIDAD						
ENTIDAD				CALIFICACIÓN TOTAL		
SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E.				90,5		
COMPONENTES	CALIFICACIÓN	CATEGORÍA	ACTIVIDADES DE GESTIÓN	PUNTAJE (0 - 100)	OBSERVACIONES	
			A partir de los resultados de FURAG, identificar y documentar las debilidades y fortalezas de la implementación del Código de Integridad.	90	Se creó Código de Integridad (https://www.subredsur.gov.co/?q=content/4033/53digo-de-integridad) y Plan de Gestión de Integridad (https://www.subredsur.gov.co/sites/default/files/planejacion/PLAM%20GESTION%20DE%20INTEGRIDAD%202021.pdf) Se adoptó la Estrategia de Conflicto de Intereses propuesta por el DAFP.	
		Realizar el diagnóstico del estado actual de la entidad en temas de integridad	90,0	90	Se han realizado 3836 capacitaciones, dirigidas a los colaboradores en cada una de las Unidades. Adicionalmente se esta aplica el Test de Percepción de Integridad 2021, diseñado por el DAFP.	

7.3.1.3. Diagnóstico de la Estrategia de Conflicto de Intereses

AUTODIAGNÓSTICO PARA LA GESTIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES							
Entidad	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E.			Calificación Total	72		
Componente	Calificación	Categoría	Calificación	Actividades de Gestión	Opciones de Puntaje (0 - 100)	Puntaje	Observaciones
Planeación	63	Diseño de la estrategia para la gestión de conflicto de intereses	63	El Plan anual Institucional de la entidad para la vigencia actual estableca acciones, productos y metas para la gestión de conflicto de intereses	Si - 100	100	Durante la vigencia se ejecutaron acciones encaminadas a fortalecer la gestión de integridad y conflicto de intereses. * Creación de la Política de Conflicto de Intereses. * Implementación de la estrategia de Conflicto de Intereses. El Plan Operativo Institucional - FOA 2021, no incluye la meta No. 25
				En el componente de Gestión de Riesgo - Mapa de Riesgo de Corrupción del Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano - PAAC, no identificaron riesgos y controles frente a conflicto de intereses .	Si - 100 No - 0	0	En el mapa de riesgo de corrupción 2021, no identificaron los riesgos de corrupción con la descripción de sus respectivos controles, que correspondieron a situaciones reales potenciales aparentes que pueden constituir Conflicto de Interés en las áreas de Contratación, Financiera, Administrativa, Sistema de Información y TICs, Dirección Institucional y Gestión de Urgencias cada riesgo quedó la etapa de análisis y valoración de controles.
				En el componente de Iniciativa Adicional del Plan Anticorrupción y Atención al Ciudadano - PAAC, no programaron actividades de pedagogía, gestión o seguimiento a los conflicto de intereses .	Si - 50	50	En las iniciativas están contempladas acciones de socialización de la política y código de integridad que incluye la difusión de principios, valores a los colaboradores. No obstante esto se debe fortalecer la cobertura de difusión y seguimiento a las actividades de trabajo con los colaboradores.
				El Plan Institucional de Capacitación para la vigencia actual contempla acciones de capacitación e sensibilización sobre integridad, ética de la pública y conflicto de intereses.	Si - 100 Si, solo ética - 50 Indiferente - 25 No - 0	100	En el PIC (Plan Institucional de Capacitación); vigente contempla acciones de difusión sobre línea ética de integridad, transparencia ética de la pública y conflicto de interés en el marco de la inducción, ULC, difusión en correo electrónico promoviendo la principal y valores.
			La entidad cuenta con el grupo de trabajo para la implementación de la política de integridad pública (MIPG); código de integridad y la gestión de conflicto de intereses, diseñado por el Comité Institucional de Gestión y Desarrollo.	Si, funcionalidad - 100 Si, solo ética - 50 Si, solo acciones - 25 No - 0	0	La Entidad cuenta con Gestor de Integridad capacitado, funcionando, OJO NO HAY ACTA DE COMITÉ DE MIPG DONDE SE HAYA DESIGNADO Y APROBADO UN GRUPO DE TRABAJO.	

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.

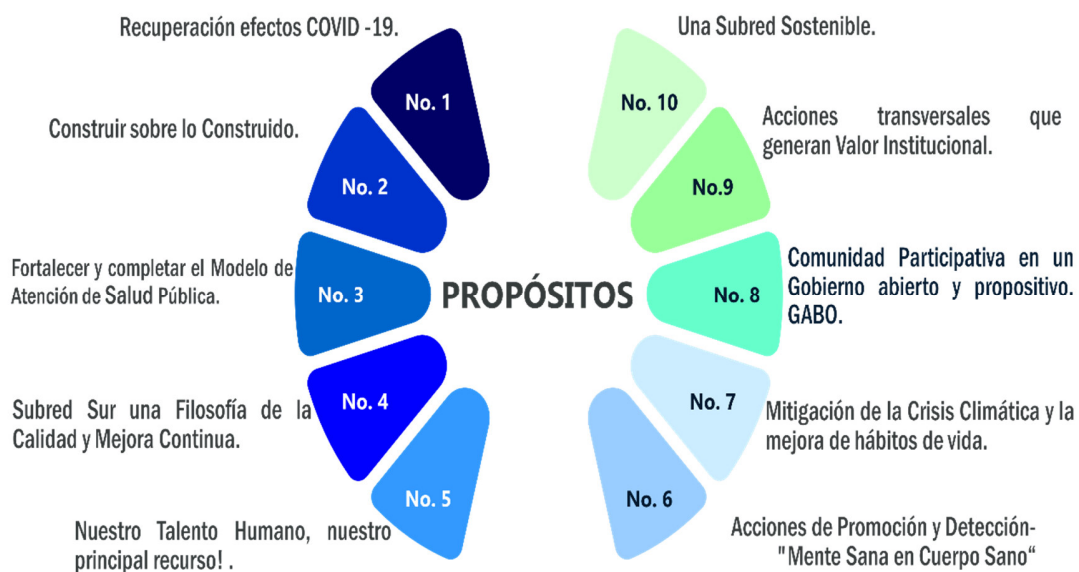
La última versión de cada documento será la única válida para su utilización y estará disponible 2022-01-31

 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	
	ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	GH-ATH-PLA-PL-01 V6

FASE II - PLANEACIÓN ESTRATÉGICA

La Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E., tiene un (01) objetivo estratégico que define el alcance de la alta dirección para el cumplimiento de metas.

Para la Construcción y definición del Plan de Desarrollo de la Subred Sur, se realizó un ejercicio participativo y colectivo, donde se pretende recepcionar propósitos, recomendaciones, propuestas de los grupos de valor para la definición de la ruta estratégica de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E., en este orden de ideas se definieron 10 LOGROS ESTRATÉGICOS, siendo uno de ellos dirigido al fortalecimiento de las acciones del Talento Humano, de la siguiente manera:



Objetivo Estratégico No. 4.

Fortalecer la Cultura Organizacional y el Crecimiento del Talento Humano a través del desarrollo de competencias laborales, que promuevan una cultura de servicio humanizado y de mejoramiento continuo facilitando la implementación del Modelo de Atención en Red.

7.3.2. PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO


7.3.2.1. Disposición de información:

De acuerdo con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) contar con información oportuna y actualizada permite que el Plan Estratégico del Talento Humano tener 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 los servidores públicos y de los empleos, así como con el resultado obtenido en la medición adelantada en el año 2021.

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 2022-01-31
MI-SIG-CDO-FT-07 V1 **Página 14 de 37**

 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	
	ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	GH-ATH-PLA-PL-01 V6

7.3.2.2. Caracterización de los servidores públicos:

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.

7.3.2.3. Caracterización de los empleos:

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

NIVEL OCUPACIONAL	Nº CARGOS	Libre Nombramiento y Remoción	Periodo Fijo	Carrera Administrativa	Provisional	Trabajador Oficial	TOTAL PROVISIONOS	Vacante Definitiva	Vacante Temporal	TOTAL CARGOS
DIRECTIVO	18	15	2	0	0	0	17	1	0	18
ASESOR	5	5	0	0	0	0	5	0	0	5
PROFESIONAL	445	3	83	185	80	0	351	82	12	445
TÉCNICO	61	0	0	26	6	0	32	26	3	61
ASISTENCIAL	427	0	0	148	155	0	303	110	14	427
TRABAJADORES OFICIALES	168	0	0	0	0	74	74	94	0	168
TOTALES	1124	23	85	359	241	74	782	313	29	1124

FUENTE: Planta de Personal.

PLAN DE CARGOS


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

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	Nº CARGOS	Libre Nombramiento y Remoción		Periodo Fijo		Carrera Administrativa			Trabajador Oficial	TOTAL PROVISIONOS	VACANTE DEFINITIVA VACIA	VACANTE TEMPORAL VACIA (Titular)	TOTAL CARGOS	ASIGNACIÓN 2021
				C.A.(C) Carrera en Comisión	LNR	C.A.(C) Carrera en Comisión	Periodo Fijo	C.A. Titular	C.A.(E) Carrera Provisional							
NIVEL DIRECTIVO																
GERENTE ESE	085	09	1				1					1			1	9.032.105
JEFE DE OFICINA	006	05	6		5		1					6			6	5.884.160
DIRECTOR TECNICO	009	05	5	1	4							5			5	5.884.160
DIRECTOR OPERATIVO	009	05	2	1	1							2			2	5.884.160
DIRECTOR FINANCIERO	009	05	1		1							1			1	5.884.160
DIRECTOR ADMINISTRATIVO	009	05	1		1							1			1	5.884.160

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 2022-01-31
 MI-SIG-CDO-FT-07 V1

Página 15 de 37

 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													
	ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO							GH-ATH-PLA-PL-01 V6						


SUBGERENTE	090	07	2	1	1							2			2	7.190.161
SUBTOTAL			18	3	13	0	2	0	0	0	0	18	0	0	18	111.674.827
NIVEL ASESOR																
ASESOR	105	04	2		2							2			2	5.331.607
JEFE DE OFICINA ASESORA	115	01	1		1							1			1	4.372.414
JEFE DE OFICINA ASESORA	115	06	2	1	1							2			2	6.561.345
SUBTOTAL			5	1	4	0	0	0	0	0	0	5	0	0	5	28.158.318
NIVEL PROFESIONAL																
TESORERO GENERAL	201	19	1									0	1		1	4.003.105
TESORERO GENERAL	201	24	1		1							1			1	4.355.509
MEDICO GENERAL	211	11	55					7			37	44	4	7	55	3.315.943
MEDICO GENERAL	211	31	25					15	6	1		22	2	1	25	5.262.224
MEDICO GENERAL	211	31	6					6				6			6	5.441.140
MEDICO ESPECIALISTA	213	15	11					7	1			8	3		11	3.691.355
MEDICO ESPECIALISTA	213	32	61					26	1	7		34	27		61	6.644.888
ODONTOLOGO	214	11	15					8				8	7		15	3.315.943
ODONTOLOGO	214	27	15					8		4		12	3		15	4.706.480
ALMACENISTA GENERAL	215	19	2	1	1							2			2	4.003.105
PROFESIONAL SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO	217	03	25				22					22	3		25	2.714.697
PROFESIONAL SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO	217	11	66				59					59	7		66	3.315.943
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	11	3							2		2		1	3	3.315.943
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	13	6					3	3			6			6	3.499.231
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	14	3							1		1	2		3	3.691.187
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	15	6					3		1		4	2		6	3.691.355
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	19	14					7		3		10	3	1	14	4.003.105
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	12	1									0	1		1	3.411.942
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	15	1									0	1		1	3.691.355

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 2022-01-31

MI-SIG-CDO-FT-07 V1

Página 16 de 37

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD <small>Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E</small>	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E													
	ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO							GH-ATH-PLA-PL-01 V6						

PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	24	1					1				1			1	4.357.321
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	25	5					2		2		4	1		5	4.465.599
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	30	7					1	1	3		5	2		7	5.399.493
PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD	237	04	2					2				2			2	2.737.702
PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD	237	07	1					1				1			1	2.984.342
PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD	237	11	6					6				6			6	3.315.943
PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD	237	13	2					1				1	1		2	3.499.231
PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD	237	14	3					3				3			3	3.691.187
PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD	237	15	6					5				5	1		6	3.691.355
PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD	237	16	23					18		1		19	4		23	3.731.092
PROFESIONAL ESPECIALIZADO AREA SALUD	242	24	1									0	1		1	4.355.509
PROFESIONAL ESPECIALIZADO AREA SALUD	242	25	1					1				1			1	4.465.599
PROFESIONAL ESPECIALIZADO AREA SALUD	242	27	3							1		1	1	1	3	4.706.480
PROFESIONAL ESPECIALIZADO AREA SALUD	242	28	7						1	1		2	5		7	4.794.021
PROFESIONAL ESPECIALIZADO AREA SALUD	242	30	5					2		1		3	2		5	5.399.493
ENFERMERO	243	20	55					33	5	15		53	0	2	55	4.097.138
SUBTOTAL			445	1	2	0	81	166	8	80	0	348	84	13	445	1.870.966.073
NIVEL TÉCNICO																
TECNICO OPERATIVO	314	09	1									0	1		1	2.358.651
TECNICO OPERATIVO	314	12	3					1				1	2		3	2.534.506
TECNICO OPERATIVO	314	14	5					1		1		2	3		5	2.689.234

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 2022-01-31

MI-SIG-CDO-FT-07 V1

Página 17 de 37



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


ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

GH-ATH-PLA-PL-01 V6

TECNICO OPERATIVO	314	15	11					2	1	3		6	3	2	11	2.703.301
TECNICO OPERATIVO	314	22	1									0	1		1	3.092.445
TECNICO AREA SALUD	323	09	5					2				2	3		5	2.358.651
TECNICO AREA SALUD	323	10	1					1				1			1	2.430.126
TECNICO AREA SALUD	323	13	25					14		2		16	9		25	2.608.823
TECNICO AREA SALUD	323	16	3					2				2	1		3	2.760.710
TECNICO ADMINISTRATIVO	367	09	2									0	1	1	2	2.358.651
TECNICO ADMINISTRATIVO	367	10	4					2				2	2		4	2.430.126
SUBTOTAL			61	0	0	0	0	25	1	6	0	32	26	3	61	158.400.987
NIVEL ASISTENCIAL																
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	05	3							3		3			3	1.561.538
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	08	8					1	1	5		7	1		8	1.710.664
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	09	5							2		2	2	1	5	1.711.246
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	10	1					1				1			1	1.767.260
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	11	30					17		5		22	8		30	1.793.810
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	12	2					1		1		2			2	1.829.454
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	14	9					2		4		6	3		9	1.992.315
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	15	12					3	1	3		7	5		12	2.054.865
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	17	4									0	3	1	4	2.197.821
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	25	5						1	3		4	1		5	2.689.234
AUXILIAR AREA SALUD	412	06	30					3		4		7	15	8	30	1.616.338
AUXILIAR AREA SALUD	412	08	22					10		4		14	8		22	1.710.664
AUXILIAR AREA SALUD	412	12	20					2		5		7	12	1	20	1.829.454
AUXILIAR AREA SALUD	412	13	35					11	1	8		20	15		35	1.929.771
AUXILIAR AREA SALUD	412	16	6					1				1	5		6	2.135.270
AUXILIAR AREA SALUD - Auxiliares de Enfermería	412	17	194					68	8	10		18	10	3	194	2.197.821
AUXILIAR AREA SALUD	412	18	1									0	1		1	2.269.299

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 2022-01-31

 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													
	ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO							GH-ATH-PLA-PL-01 V6						

SECRETARIO EJECUTIVO	425	23	8					3				3	5		8	2.608.823
SECRETARIO	440	11	12					3		2		5	7		12	1.793.810
SECRETARIO	440	14	13					5		1		6	7		13	1.992.315
SECRETARIO	440	17	5					4				4	1		5	2.197.821
AUXILIAR SERVICIOS GENERALES	470	17	1									0	1		1	2.197.821
CONDUCTOR	480	11	1					1				1			1	1.7393.810
SUBTOTAL			427	0	0	0	0	136	12	5	0	30	110	14	427	865.984.434
GRAN TOTAL Empleos Públicos			956	5	19	0	83	327	31	24	1	70	220	30	956	3.035.184.639

TRABAJADORES OFICIALES																	
AUXILIAR DE MANTENIMIENTO	5110	IV A	12									6	6	6		12	1.815.486
OPERARIO DE SERVICIOS GENERALES	5150	III A	50									17	33			50	1.575.351
CAMILLERO	5150	IVA	34									3	13	21		34	1.815.489
CONDUCTOR	5155	IVC	47									30	17			47	1.949.975
CELADOR	5160	IIIA	25									5	5	20		25	1.575.351
SUBTOTAL			168	0	0	0	0	0	0	0	0	71	97	0	168	293.312.506	
GRAN TOTAL			1124	5	19	0	83	327	31	24	1	77	317	30	1124	3.328.497.145	

Fuente: Planta de personal corte 30-12-2021

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, el Manual de Funciones y Competencias Laborales, en donde se identifica y actualiza la caracterización de dichos empleos.

FASE III - EJECUCIÓN


7.4. 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 los subprocesos que determina el ciclo de vida del servidor público ingreso, permanencia y retiro.

La implementación de este plan, se enfoca en potencializar las variables con puntuaciones más bajas, obtenidas en el autodiagnóstico del Modelo Integral de Planeación y Gestión (MIPG) 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 2022-01-31
MI-SIG-CDO-FT-07 V1 **Página 19 de 37**

 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	
	ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	GH-ATH-PLA-PL-01 V6

conformidad con los resultados de la Gestión Estratégica de Talento Humano - matriz GETH, por las que se identifican las Rutas de Valor.

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:

TABLA DE CONVENCIONES DIMENSIONES - MIPG	
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

Acciones a realizar, clasificadas por las Rutas de Creación de Valor:

DIMENSIÓN DEL TALENTO HUMANO			Otras dimensiones asociadas	Líneas de Trabajo
Ruta	Variable	Actividades		
1. RUTA DE LA FELICIDAD (La felicidad nos hace productivos)	Ruta para mejorar el ENTORNO FÍSICO del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto.	Elaborar e implementar el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.	D2 –D5	SST - COMUNICACIONES
		Elaborar e implementar el Plan de Bienestar e Incentivos.	D2 –D5	BIENESTAR-COMUNICACIONES
		Desarrollar el programa de Promoción y prevención de la salud.	D1-D5	SST - COMUNICACIONES
	Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una VIDA EQUILIBRADA : trabajo, ocio, familia, estudio.	Ejecutar acciones de apoyo para la preservación del medio ambiente (Sostenibilidad Ambiental).	D2 – D5	SST – GESTIÓN AMBIENTAL
		Programar actividades de esparcimiento como: torneos internos y externos, caminatas ecológicas, capacitaciones, etc.	D5	BIENESTAR – CAPACITACIÓN-COMUNICACIONES
		Contar con información confiable y oportuna sobre rotación de personal, ausentismo, (entre otros)	D1	SELECCIÓN - SST
	Asignar horario flexible, previo al cumplimiento de requisitos	D1	DIR. TALENTO HUMANO	

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 2022-01-31
MI-SIG-CDO-FT-07 V1 **Página 20 de 37**




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

ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

GH-ATH-PLA-PL-01 V6


	Ruta para implementar incentivos basados en SALARIO EMOCIONAL	Realizar reinducción a todos los colaboradores máximo cada dos años.	D1 – D5	CAPACITACION
		Fomentar actividades deportivas, recreativas o de salud, propuestas en el Plan de Bienestar, la ARL y Caja de Compensación.	D1-D5	BIENESTAR – SST-COMUNICACIONES
		Desarrollar la modalidad de teletrabajo y horario flexible.	D1	CAPACITACIÓN Y TELETRABAJO
		Realizar publicaciones y reconocimientos públicos al personal de la Subred Sur.	D1 – D5	BIENESTAR E INCENTIVOS – COMUNICACIONES
	Ruta para generar INNOVACIÓN CON PASIÓN	Socializar el Código de Integridad.	D1	CAPACITACIÓN - INTEGRIDAD
2. RUTA DEL CRECIMIENTO (Liderando Talento)	Ruta para implementar una CULTURA DEL LIDERAZGO , 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.	D1	CAPACITACIÓN BIENESTAR
		Realizar la medición de Clima Laboral e implementar acciones.		
	Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el BIENESTAR DEL TALENTO a pesar de que está orientado al logro.	Ofrecer oportunidades para que los servidores de carrera administrativa puedan desempeñar empleos gerenciales.	D1	SELECCION
		Elaborar e implementar el Plan de Bienestar e Incentivos.	D1- D2	BIENESTAR
		Ejecutar acciones de apoyo para la preservación del medio ambiente (Sostenibilidad Ambiental).	D1-D5	CAPACITACIÓN – GESTION AMBIENTAL
		Entrenamiento en puesto de trabajo.	D1	PROCESOS DE APOYO, ESTRATEGICOS, EVALUACIÓN Y MISIONALES
	Ruta para implementar un LIDERAZGO BASADO EN VALORES .	Clima laboral su medición y mejoramiento.	D1	BIENESTAR
		Socializar la Política de Integridad a través de la difusión del Código de Integridad.	D1	CAPACITACIÓN INTEGRIDAD
	Ruta de formación para capacitar	Revisar desempeño de los gerentes públicos	D2	E.D.L. – Desarrollo Institucional
		Mantener actualizada la Matriz de Caracterización de la Planta de Personal	D1	SELECCIÓN - NÓMINA

 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	
	ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	GH-ATH-PLA-PL-01 V6

	SERVIDORES QUE SABEN LO QUE HACEN	Recepcionar evaluación de Acuerdos de Gestión	D1-D2	DESARROLLO INSTITUCIONAL
		Revisión de desempeño de Gerentes	D2	DESARROLLO INSTITUCIONAL
3. RUTA DEL SERVICIO (Al servicio de los ciudadanos)	Ruta para implementar una cultura basada en el SERVICIO	Elaborar e implementar el Plan de Bienestar e Incentivos.	D1	Bienestar
		Administrar la matriz de caracterización de planta de personal y generar reportes, articulado con las diferentes líneas de trabajo.	D1	NOMINA CARACTERIZACION
		Promocionar la rendición de cuentas de los directivos.	D2-D5	DESARROLLO INSTITUCIONAL Y COMUNICACIONES
		Realizar la inducción y reinducción.	D1	CAPACITACIÓN
		Promover el Código de Integridad	D1	CAPACITACIÓN INTEGRIDAD
		Ruta para implementar una cultura basada en el LOGRO y la generación de BIENESTAR	Generar espacios para socializar los valores del Servicio Público - Integridad.	D1
	Evaluar la eficacia de la capacitación			
4. RUTA DE LA CALIDAD (La cultura de hacer las cosas bien)	Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en HACER SIEMPRE LAS COSAS BIEN	Realizar la Evaluación del Desempeño laboral, en las fechas señaladas.	D1	E.D.L.
		Realizar seguimiento a los Acuerdos de Gestión	D2	EDL Y DESARROLLO INSTITUCIONAL
		Analizar las razones de retiro	D1	SELECCION
	Ruta para generar una cultura de la CALIDAD y la INTEGRIDAD	Considerar toda la normatividad aplicable.	D1- D2-D3-D4	TODAS LAS LINEAS DE TRABAJO
		Evaluar competencias	D1	E.D.L.
5. RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS (Entendiendo personas a través del uso de los datos)	Ruta para entender a las personas a través del USO DE LOS DATOS	Actualizar la caracterización de planta de personal y generar reportes, articulados con las diferentes líneas de trabajo.	D1-D2-D5	NOMINA – SELECCIÓN – BIENESTAR, DESARROLLO INSTITUCIONAL Y BIENESTAR.
		Actualizar permanentemente el SIDEAP		
		Cumplir Ley de Cuotas	D2	GERENCIA TALENTO HUMANO

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 2022-01-31

 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	
	ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	GH-ATH-PLA-PL-01 V6

7.4.1. Estrategias de Talento Humano 2022.

Mediante la Dimensión del Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - 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 servidores para alcanzar las metas establecidas en la Entidad.

Estas estrategias se definen a continuación:

7.4.1.1. 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 de los funcionarios que cumplan requisitos según perfil (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.

7.4.1.2. Estrategia del Programa de Bienestar e Incentivos


La Subred Integrada de Servicios de Salud Sur cuenta con el Plan de Bienestar e Incentivos; el cual 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.

Tabulación y 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 los siguientes programas: Bienestar Social y de Incentivos.

Aprobación y Ejecución del Plan. De acuerdo con los resultados se construye el Plan de Bienestar e Incentivos, y posteriormente es aprobado por la Gerencia y debidamente codificado y adoptado mediante acto administrativo, luego se socializa a la Comisión de Personal. El plan de Bienestar e Incentivos se orienta a fortalecer las condiciones para optimización 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 el diagnóstico de Necesidades y Expectativas que contribuyan a la satisfacción y el mejoramiento del clima laboral.

El Plan de Bienestar e Incentivos se componen de los siguientes ejes:

 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	
	ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	GH-ATH-PLA-PL-01 V6

BIENESTAR SOCIAL						PROGRAMA DE INCENTIVOS			
CALIDAD DE VIDA			PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES			NO PECUNIARIOS			PECUNIARIOS
Medición de calidad laboral	Adaptación al cambio organizacional	Desvinculación laboral asistida	Deportivos y recreativos	Artísticos y culturales	Educación formal	Becas	Comisiones	Viajes	Dinero
Cultura Organizacional	Trabajo en equipo	Liderazgo	Capacitación informal en artes y artesanías	Promoción en programas de vivienda	Promoción y prevención de salud	Publicaciones-	Encargos		

7.4.1.2.1. Clima organizacional

Teniendo en cuenta la medición de clima laboral realizada en 2021, la Dirección de Gestión de Talento Humano de la Subred Integrada de Servicio de Salud Sur E.S.E., proyectará un informe y elaborará el 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 Madre cabeza de familia o cuidador: Según el numeral 11 del artículo 34 de la Ley 734 de 2002, señala que se debe “dedicar la totalidad del tiempo reglamentario de trabajo al desempeño de las funciones encomendadas, salvo las excepciones legales”.

La Ley 1361 del 03 de diciembre de 2009 “Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia, en su artículo 1° establece “Objeto: La presente ley tiene por objeto fortalecer y garantizar el desarrollo integral de la familia, como núcleo fundamental de la sociedad,”

En cumplimiento del marco del Decreto Nacional 160 del 05 de febrero de 2014, las Organizaciones Sindicales, las cuatro Subredes Integradas de Prestación de Servicios de Salud E.S.E. y la Secretaria Distrital de Salud el día 17 de junio de 2017, suscribieron el “Acta de Acuerdo Final de Negociación del Pliego de Solicitudes”, el cual en materia de horario laboral consagró: “2.5.2. En las cuatro Subredes Integradas de Servicios de Salud Sur E.S.E., la administración, a través de los jefes inmediatos concertarán un horario especial de trabajo para madres y padres de familia, empleados que tengan bajo su cuidado protección de hijos, hijas o padres en condición de discapacidad; para dar curso a esta concertación, la solicitud deberá estar debidamente soportada por el empleado, acorde al procedimiento establecido en la entidad, conforme a la normatividad vigente”.

Según oficio TH-2046-17, expedido por la Subred Sur señala, los requisitos y procedimiento para acreditar la calidad de padre o madre cabeza de familia - cuidador.

Teletrabajo: De acuerdo con la Resolución N°1375 del 29 de octubre de 2021, por medio de la cual se adopta e implementa la modalidad de Teletrabajo al interior de la entidad,

 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	
	ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	GH-ATH-PLA-PL-01 V6

se realizó la primera convocatoria en noviembre de 2021 y se postularon en Diciembre de 2021 cuarenta y cinco (45) servidores públicos para trabajar bajo dicha modalidad, se está revisando el cumplimiento de los requerimientos que exige la normatividad.

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.

7.4.1.3. Estrategia Plan de Incentivos.

Reconocer a los mejores servidores de carrera administrativa de los diferentes niveles jerárquicos, que fueron seleccionados de acuerdo con la Resolución N° 1012 del 17 de agosto de 2021 en concordancia en lo establecido en el Decreto 1083 de 2015 expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

7.4.1.4. 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; 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.


Tabulación y 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 socializado a la Comisión de Personal, y posteriormente aprobado por la Gerencia, luego 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 de siete (7) conceptos así:

- a. Adaptación Institucional
- b. Desarrollo de competencias y conocimientos para el fortalecimiento de procesos.

 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	
	ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	GH-ATH-PLA-PL-01 V6

- c. Temática específicas asistenciales
- d. Temáticas específicas administrativas
- e. Capacitaciones Externas
- f. Temáticas Específicas de Gestión del Conocimiento e Investigación.
- g. Capacitaciones Junta Directiva

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

7.4.1.4.1. Inducción

Según el Decreto 1567 de 1998 en su Artículo 7o. PROGRAMAS DE INDUCCION. Señala: “ Los planes institucionales de cada entidad deben incluir obligatoriamente programas de inducción y de reinducción, los cuales se definen como procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio público y a suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo”(....)

En la Subred Sur el tema de Inducción se ejecuta de acuerdo con lo planificado y se le evalúa la eficacia de su implementación.

7.4.1.4.2. Reinducción

Mediante el Decreto 1567 de 1998 en el Artículo 7° PROGRAMA DE REINDUCCIÓN señala: “Programa de reinducción. Está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos, que más adelante se señalan. Los programas de reinducción se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios, e incluirán obligatoriamente un proceso de actualización acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa” (....)


En la Subred Sur el tema de Reinducción se ejecuta de acuerdo con lo planificado y se le evalúa la eficacia de su implementación.

7.4.1.5. Estrategia de Evaluación del Desempeño.

La Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E., cuenta con dos instrumentos para evaluar la gestión de sus funcionarios ya sean estos de carrera o vinculados en provisionalidad. La Evaluación del Desempeño Laboral (EDL) se implementó con el Acuerdo 617 de 2018, acto emitido por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) y que dicta los lineamientos que permiten realizar el proceso evaluativo del personal inscrito en carrera administrativa (EDL). Para su implementación, la CNSC diseñó un software “in-house”, herramienta que se encuentra disponible en la nube y es administrado conjuntamente entre las entidades y la CNSC. La Evaluación de la Gestión (EG), para los funcionarios vinculados en provisionalidad se implementó en la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.

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 2022-01-31
MI-SIG-CDO-FT-07 V1 **Página 26 de 37**

 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	
	ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	GH-ATH-PLA-PL-01 V6

desde la vigencia 2018-2019 y está en total funcionamiento, para tal fin se cuenta con una herramienta en Excel diseñada por el Departamento Administrativo del Servicio Civil y que tiene como soporte el Protocolo del Sistema de Evaluación de la Gestión de Empleados Provisionales. Los resultados de estos instrumentos permiten identificar los funcionarios con falencias en sus competencias y a través de la línea de Capacitación se programan talleres para fortalecimiento de dichas competencias.

Para fortalecer la estrategia, la Dirección de Gestión del Talento Humano cuenta con un Profesional Especializado para prestar soporte en el tema y quien mantiene contacto directo con las entidades asesoras en materia de administración de personal como lo son la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC) y el Departamento Administrativo del Servicio Civil (DASCD), la Dirección de Gestión del Talento Humano emite semestralmente y anualmente los memorandos informativos sobre capacitaciones, fases de la EDL y conformación de Comisiones Evaluadoras.

7.4.1.6. Estrategia de Administración de Nómina.

De acuerdo con la normatividad legal vigente se cumple con la liquidación quincenal o mensual 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 nómina se entrega a: Dirección de Talento Humano, Presupuesto, Dirección Financiera, Subgerencia Corporativa, Tesorería y Gerencia; para su aprobación, y el pago se realiza quincenalmente o mensualmente.

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.

FINANCIACIÓN PERSONAL DE PLANTA VIGENCIA 2022

DESCRIPCIÓN	VALOR
RUBRO DE GASTOS FUNCIONAMIENTO	
Según Resolución Nro1601 de 2021 se aprueba el presupuesto de Rentas e Ingresos y de Gastos e Inversiones de las Subredes Integradas de Servicios de Salud E.S.E. para la vigencia 2022	\$747.189.976.000

7.4.1.7. 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

 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	
	ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	GH-ATH-PLA-PL-01 V6

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.

7.4.1.7.1. 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.

(Circular Nro.18 de 01 de septiembre 2017) “Lineamientos situaciones administrativas del talento humano”.

7.4.1.7.2. 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 rotulan de tal forma que permitan su ubicación, la información general será el número de la cédula de ciudadanía.

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.

7.4.1.7.3. SIGEP (SIDEAP).

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 y personal, relacionada con la estructura de la entidad, planta de personal, manual de funciones, escala salarial, hojas de vida de los servidores, declaraciones de bienes y rentas, declaración de conflicto de interés entre otros, y se articula con la ruta de ANÁLISIS DE DATOS de la Política de GETH del MIPG, que le da gran trascendencia a “entender a las personas a través de los datos”. Este sistema es una herramienta que permite a la entidad gestionar el empleo público y los planes de organización institucional y de recursos humanos.

7.4.1.7.3.1. Monitoreo y seguimiento del SIDEAP

Como el SIDEAP se constituye el instrumento de gestión de información oficial del Distrito Capital en materia de talento humano y se encuentra disponible para

 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	
	ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	GH-ATH-PLA-PL-01 V6

atender la obligación legal de cada entidad y organismo Distrital en cuanto al reporte de la información relacionada con el estado de provisión de empleos públicos y demás información relacionada con el talento humano al servicio de la Administración Pública Distrital, así como la de los Servidores Públicos y Contratistas con la Hoja de Vida, Declaración de Bienes y Rentas.

La Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E., realizará la gestión necesaria para mantener actualizada la información del Formato Único de Hoja de Vida, la actualización y presentación de la Declaración Juramentada de Bienes y Renta en el SIGEP, la Declaración de Conflicto de Interés durante el ciclo de vida del servidor público (ingreso-desarrollo-retiro) vinculado a la planta de personal, de acuerdo con los plazos definidos por la Ley.

Para cumplir efectivamente con la actualización de la información reportada por los servidores de la Subred Sur en el Sistema de Información Distrital de Empleo y la Administración Pública SIDEAP, se establecerán fechas de seguimiento para la entrega de los soportes actualizados del formato único de hoja de vida y el formato de bienes y rentas, la declaración de Rentas y Complementarios y Conflicto de Intereses descritos en la Ley 2013 de 2019.

7.4.1.8. ESTRATEGIA SITUACIONES ADMINISTRATIVAS.

En cumplimiento del marco normativo de la administración del talento humano, la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E., fijó lineamientos a situaciones administrativas del talento humano, mediante la Circular Nro.18 de fecha 01 de septiembre de 2017 y la Circular Nro.28 de fecha 30 de octubre de 2017, que deben cumplir los empleados públicos y trabajadores oficiales de la entidad.


Aprobar la programación de vacaciones, licencias, permisos, suspensiones, incapacidades, etc, remitidas por las diferentes dependencias de la Subred Sur permiten prever situaciones administrativas que afectan a los servidores de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E. insumo que contribuye a una proyección y expedición anticipada de los actos administrativos, optimizar 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 la vivencia del código de integridad en los empleados.

En la Dirección de Gestión del Talento Humano se tramitan las situaciones administrativas y llevan registros estadísticos de su incidencia y se elabora informe.

7.4.1.9. 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 y el proceso a realizar para legalizar el retiro de la entidad.

 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	
	ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	GH-ATH-PLA-PL-01 V6

A través del Programa de Desvinculación Asistida, se orienta y acompaña a los servidores públicos en su proceso de desvinculación.

7.4.1.10. ESTRATEGIA DE CONFLICTO DE INTERESES.

En la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E., es necesario promover una cultura de integridad en los servidores públicos y contratistas que permitan prácticas preventivas para evitar que el interés particular interfiera en la realización del fin al que debe estar destinada la actividad del Estado y así no incurrir en actividades que atenten contra la transparencia y la moralidad administrativa y en ocasiones puedan constituirse en actos de corrupción o faltas disciplinarias.

Para ello, la Subred Sur, tiene el Procedimiento de Conflictos de Intereses, en este documento se presentan los conocimientos necesarios en que pueden verse inmersos los funcionarios y contratistas, en el desempeño de sus funciones, responsabilidades, roles y cargos, de tal manera que las decisiones en las cuales participen se encuentren siempre desprovistas de conflictos de intereses.

El concepto conflicto de intereses aplica a todos los servidores públicos y contratistas de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E., quienes deberán evitar dicha situación en sus actividades privadas, incluyendo las de sus familiares y los intereses de la Subred Sur.

El procedimiento Conflictos de Intereses debe ser cumplido y acatado por todos los servidores públicos y contratistas que prestan sus servicios a la Subred Sur.

7.5. 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:

Nombre de la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje:


A. RUTA DE ANÁLISIS DE DATOS (Conociendo el talento)

- 1 Ruta para entender a las personas a través del uso de datos.

B. RUTA DE LA CALIDAD (La cultura de hacer las cosas bien)

- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien".
- Ruta para generar una cultura de calidad y la integridad.

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:

 modelo integrado de planeación y gestión					
FORMATO DE PLAN DE ACCIÓN - GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO					
Pasos		5	6	7	8
1	<p>Se marca la Ruta de Creación de Valor en un menor puntaje</p> <p>Nombre de la Ruta de Creación de Valor en un menor puntaje</p> <p style="text-align: center;">RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS</p> <p style="text-align: center;">Conociendo al talento</p>	Variable resultante	Alternativa de mejora	Mejorar o Implementar (Incluir plazos de la implementación)	Evaluación de la eficacia de las acciones implementadas
2	<p>Seleccionar en la hoja "Resultados de las SubRutas" las que tengan el menor puntaje</p> <p>Subrutas con menor puntaje (máximo tres)</p> <p>Ruta para validar a los personal a la luz de los datos</p> <p>Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad</p> <p>Ruta para implementar una cultura basada en el servicio</p>	Generar la información en el SIGEP	<p>Mantener actualizada la información de la hoja de vida, bienes y valores que tienen susfiles de interés de los servidores públicos de la Calidad, mediante reposición de capacitación y asesoría a los servidores públicos de la Subred Sur en el marco del SIGEP.</p> <p>Verificar la información de la hoja de vida, bienes y valores que tienen susfiles de interés de los servidores públicos de la Calidad, mediante reposición de capacitación y asesoría a los servidores públicos de la Subred Sur en el marco del SIGEP.</p>	Semestral	
3	Analizar en las "Bajas de" o "Bajas de" en los servidores en su punto de partida	Verificar la información cargada en el SIGEP	Verificar la información cargada en el SIGEP	Semestral	
4	De las "Bajas de", identificar los servidores que no cumplen con requisitos en cuanto a puntaje en otras áreas, analizar en detalle por sus causas	Implementar el Código de Integridad, en articulación con la identificación de los valores y principios institucionales; asesorar en un diagnóstico e intervención por parte de todos los servidores y garantizar su cumplimiento en la ejecución de sus funciones.	Se desarrollarán jornadas de capacitación a los colaboradores de la calidad relacionadas con los valores y principios institucionales. Las capacitaciones tendrán como objetivo a la luz de los datos de gestión.	Trimestral	
5	De los servidores analizados, identificar aquellos que no cumplen con los requisitos en cuanto a puntaje. "Tomados en cuenta" de "Bajas de"				
6	De los servidores analizados, identificar aquellos que no cumplen con los requisitos en cuanto a puntaje. "Tomados en cuenta" de "Bajas de" Mayor Puntaje BOP				
7	De los servidores analizados, identificar aquellos que no cumplen con los requisitos en cuanto a puntaje. "Tomados en cuenta" de "Bajas de" BOP				
8	De los servidores analizados, identificar aquellos que no cumplen con los requisitos en cuanto a puntaje. "Tomados en cuenta" de "Bajas de" BOP				
9	Analizar los resultados y acciones a ser implementadas				

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 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 2022.


FASE IV - SEGUIMIENTO Y CONTROL

Con el propósito de facilitar la implementación y el seguimiento al Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E., cuenta con las siguientes herramientas:

1. Medición del IDI – FURAG.

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 Gestión del Talento Humano. Los resultados obtenidos de esta medición, permitirán la formulación de acciones de mejoramiento a que haya lugar.

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.

 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	
	ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	GH-ATH-PLA-PL-01 V6

2. Evaluación de la Gestión Estratégica del Talento Humano:

Este instrumento permite realizar el seguimiento a las metas y actividades a realizar por cada una de las líneas de trabajo que conforman la Dirección de Gestión del Talento Humano de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E., en él se consolidan las acciones previstas para alcanzar los objetivos propuestos para la vigencia y la Dirección verifica que se cumplan adecuadamente.

La implementación de este plan, se enfoca en optimizar las variables más bajas obtenidas en el diagnóstico de la matriz de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH).

3. Líderes de cada línea de trabajo de talento humano.

Los responsables de cada línea de trabajo establecerán mecanismos para hacer el seguimiento de las actividades implementadas en cada uno de los planes de trabajo y verificará que se cumplan adecuadamente. El formato de plan de trabajo se incluye meta, el producto y la periodicidad para su verificación y medición de avance.

4. Estratégica: Planeación, Calidad. Gestión del Conocimiento.

Los informes de seguimiento y evaluación, se desarrollarán de conformidad con lo establecido por la normatividad legal vigente que aplique, las directrices establecidas por el Jefe de la Oficina de Desarrollo Institucional, Oficina de Calidad o de la Oficina de Gestión del Conocimiento y los criterios definidos en las normas.

5. OTRAS: Auditorias de entes de control.

En relación con el rol de evaluación y seguimiento de las auditorias de entes de Control le corresponde evaluar y determinar la idoneidad de los controles que se han establecido en la entidad, los cuales permiten garantizar de manera razonable que se alcanzarán los objetivos y metas trazadas.

6. Informes de Gestión.


El informe de gestión tiene como objetivo, presentar los logros alcanzados por cada una de las líneas de trabajo de la Dirección de Gestión del Talento Humano de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E., en la vigencia, en desarrollo de su gestión misional y operativa; resultados orientados al cumplimiento de las metas del Plan de Desarrollo.

7. Medición de la Estrategia de Conflicto de Intereses.

Para realizar el seguimiento, velar por la correcta decisión, ejecutar y adaptar las medidas pertinentes, hacer los ajustes necesarios con respecto a la estrategia de conflicto de intereses la Dirección de Gestión del Talento Humano como principal responsable se apoyará en las dependencias tales como Oficina Asesora Jurídica, Oficina de Control Interno y Oficina de Control Interno Disciplinario y el área o dependencia directamente involucrada en el suceso.

8. Plan de Gestión de Integridad.

La Dirección de Gestión del Talento Humano de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E., ha generado en el plan de trabajo acciones relacionadas con los aspectos de

 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	
	ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	GH-ATH-PLA-PL-01 V6

alistamiento, armonización, diagnóstico, implementación, seguimiento y evaluación, los cuales hacen parte de la guía de implementación del Código de Integridad del Servidor Público.

Con el objetivo de lograr instituciones transparentes e íntegras que practiquen y promuevan la integridad en el ámbito público, con la ciudadanía, así como garantizar la prevención de la corrupción con la participación activa de los colaboradores.

9. Evaluación de desempeño.

Es una herramienta de gestión objetiva y permanente, encaminada a valorar las contribuciones individuales y el comportamiento del evaluado, midiendo el impacto positivo o negativo en el logro de las metas institucionales.

Se señala que los criterios y parámetros establecidos en el Acuerdo 617 de 2018 son de obligatorio cumplimiento por parte de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E., quien adoptó el Sistema Tipo de Evaluación, en el entendido que se debe garantizar y proteger el sistema de mérito en el empleo público tanto para el ingreso como para la permanencia del servidor.

Corresponderá al superior inmediato, fijar los compromisos para todos los servidores públicos que hacen parte de la planta de personal; los compromisos deberán ser evaluados por el superior inmediato, según el caso, al final del período de evaluación.

7.6. CUMPLIMIENTO POLÍTICA DE INTEGRIDAD Y CONFLICTO DE INTERESES

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.

Desde la Dirección de Gestión del Talento Humano, se establece el plan de gestión de integridad que incluye actividades pedagógicas e informativas sobre temas asociados con la integridad, los deberes y las responsabilidades en la función pública, generando un cambio cultural.

Se proporcionaran los mecanismos e instancias necesarias para tramitar los conflictos de intereses, tomando como punto de partida lo que la ley indica. Declarar de manera transparente, oportuna y proactiva los conflictos de intereses da muestra de las calidades éticas del servidor público y contratista y contribuye a aumentar la credibilidad en la entidad y sus colaboradores.

7.7. SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

La Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E, "es una entidad pública distrital que presta servicios de salud con enfoque integral en la gestión de riesgos, de cobertura nacional, que contribuye a la protección de la salud en Colombia mediante la gestión de conocimiento, el seguimiento al estado de la salud de la población y la provisión de bienes y servicios de interés en salud pública". Para llevar a cabo las actividades cuenta con una planta de personal operativo, administrativo y contratistas, pasantes y empresas contratistas de outsourcing, por tal motivo es relevante para la entidad establecer estrategias que permitan velar por la salud, seguridad y

 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	
	ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	GH-ATH-PLA-PL-01 V6

bienestar de los colaboradores, por lo cual se establece un plan de trabajo de SST a través de evaluación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo y de requisitos legales, el diagnóstico de condiciones de salud, la identificación de peligros valoración de riesgos y determinación de controles, en pro de mantener un ambiente de trabajo seguro y prevenir accidentes y enfermedades laborales en los trabajadores, mediante el control de los peligros y riesgos propios de sus actividades, el desarrollo de actividades de promoción y prevención, la mejora continua, y el cumplimiento a la normatividad vigente de riesgos laborales.

El plan de trabajo para el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo se encuentra establecido en el Artículo 2.2.4.6.8. Título 4 Capítulo 6 Decreto 1072/2015. Obligaciones de los empleadores. El empleador está obligado a la protección de la seguridad y la salud de los trabajadores, acorde con lo establecido en la normatividad vigente. Numeral 7. Plan de Trabajo Anual en SST: Debe diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), el cual debe identificar claramente metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades, en concordancia con los estándares mínimos (decreto 0312 de 2019).

El plan de trabajo de Seguridad y Salud en el Trabajo es un instrumento de planificación el cual especifica la información de modo que pueda tenerse una perspectiva de las actividades a realizar, define los responsables, recursos y períodos de ejecución a través de un cronograma de actividades, su planificación es de carácter dinámico y se constituye en una alternativa práctica para desarrollar los planes, programas y actividades, tiene establecidas unas fechas determinadas de cumplimiento y permite realizar seguimiento a la ejecución facilitando el proceso de evaluación y ajustes.

Desde la plataforma estratégica institucional las actividades que se desarrollan en el marco del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo apuntan al cumplimiento del objetivo estratégico institucional: “Fortalecer la Cultura Organizacional y el Crecimiento del Talento Humano a través del desarrollo de competencias laborales, que promuevan una cultura de servicio humanizado y de mejoramiento continuo facilitando la implementación del Modelo de Atención en Red”.


7.8. 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.

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.

 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	
	ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	GH-ATH-PLA-PL-01 V6

7.9. 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.

7.10. 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, para el caso de los pre pensionados el Programa de Bienestar incluye actividades que se evalúan y se le incorporan mejoras.


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

7.11. CONTROLES ASOCIADOS

- Auditorias, Planes de Mejora,
- Plan Operativo Anual,
- Acreditación,
- Entes de control y Control Interno.

FASE V - ANÁLISIS DE RESULTADOS

Resultado del Plan de Mejora de las acciones a fortalecer, de acuerdo a la herramienta de autodiagnóstico, y matriz de seguimiento al cumplimiento de acciones del Plan Estratégico de Talento Humano.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD <small>Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.</small>	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E	
	ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	GH-ATH-PLA-PL-01 V6

Los resultados se presentarán en el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, para la toma de decisiones.

7.12. INDICADOR


META	ACTIVIDAD	INDICADOR
Alcanzar mínimo un 92% del cumplimiento de las actividades del Plan Estratégico	Realizar las actividades programadas para cada uno de los planes y programas que conforman la Gestión del Talento Humano.	% de cumplimiento de las actividades de los planes

8. BIBLIOGRAFÍA:

- 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.
- 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.

9. ANEXOS (Opcional):

ANEXO 1. PLAN DE TRABAJO – PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2022

 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	
	ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	GH-ATH-PLA-PL-01 V6

10.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
2020-01-30	4	Se agregan las actividades de acuerdo a la herramienta de MIPG y teniendo en cuenta las actividades programadas para la vigencia 2020
2021-01-28	5	Se ajusta el contenido del documento
2022-01-31	6	Se actualiza código (Anterior: GH-PLA-PTH-PP-01). Se realiza actualización del documento teniendo en cuenta las cinco (5) fases propuestas por el DAFP, según Circular externa 100-24 del 23 de Diciembre de 2021.

De conformidad con lo establecido en la Resolución 0295 de 13 de marzo de 2019, en sesión del Comité de Institucional Gestión y Desempeño de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E. realizado el 26 de enero de 2022 se aprobó el presente Plan Anual de Vacantes.

ELABORADO POR	REVISADO POR	CONVALIDADO	APROBADO
Nombre: María Cristina Guzmán Rodríguez	Nombre: James Fernando Beltrán Rodríguez / Gloria Libia Polania / Ruby Liliana Cabrera Calderón	Nombre: Sandra Patricia Alba Calderón	Nombre: Luis Fernando Pineda Ávila
Cargo: Profesional Universitario	Cargo: Director Operativo Dirección de Talento Humano/ Jefe Oficina Asesora Desarrollo Institucional / Subgerente Corporativo	Cargo: Referente Control Documental - Calidad	Cargo: Gerente
Fecha: 2022-01-17	Fecha: 2022-01-26	Fecha: 2022-01-31	Fecha: 2022-01-31

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 2022-01-31