

## 1. NORMATIVA

- Decreto 1567 de 1998 "Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado".
- Ley 909 de 2004 "Por la cual se expiden normas que regulan el Empleo Público, la Carrera Administrativa, la Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones". En temas de unidades de personal, establece: "Art.15 Funciones de las Unidades de Personal de las entidades. 1. Las unidades de personal o quienes hagan sus veces, de los organismos y entidades a quienes se les aplica la presente Ley, son la estructura básica de la gestión de los recursos humanos en la administración pública. 2. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes: a) Elaborar los planes estratégicos de recursos humanos (...)."
- Ley 1437 de 2011 Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo
- Ley 1474 de 2011 Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública.
- Ley 1468 de 2011 por la cual se modifican los artículos 236, 239, 57, 58 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones
- Ley 1712 de marzo 6 de 2014 Por medio de la cual se crea la ley de transparencia y del derecho de acceso a la información pública nacional y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 1083 de 2015 por la cual se expide el Decreto Único reglamentario del Sector de Función Pública.
- Decreto 1499 de 2017 "Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015".
- Decreto 648 de 2017 Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.
- Decreto 612 de 2018, en el cual se fijan las directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción y con el fin de determinar acciones encaminadas a integrar los planes institucionales y estratégicos con el nuevo modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

## 2. ALINEACIÓN CON EL DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

### 2.1 Plataforma Estratégica

La Política de Gestión de Talento Humano en la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E se articula con la Misión y Visión Institucional.

#### Misión

La Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E. del Distrito Capital, presta servicios de salud enmarcados en el modelo innovador de atención en red con enfoque en la gestión integral del riesgo, mejorando las condiciones de salud de nuestros usuarios de las localidades de Usme, Ciudad Bolívar, Sumapaz y Tunjuelito, manteniendo la participación ciudadana urbana y rural.

#### Visión

Para el año 2020 seremos una Subred Integrada de Servicios de Salud consolidada, sostenible, confiable y accesible, con estándares de calidad que mejoren las condiciones de salud de nuestros usuarios.

Así mismo, se enmarca en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y la Plataforma Estratégica con los Principios de Ética, Solidaridad, Transparencia y Valores como Lealtad, Trabajo en Equipo, Disciplina, Compromiso y Cooperación.

## 2.2 Objetivo estratégico al que le apunta 2019

Objetivo Estratégico N° 2: Garantizar el Manejo eficiente de los recursos que aporten a la implementación del modelo de atención en red que permita mejorar el estado de Salud de la población Objeto de la RISS.

## 3. ENUNCIADO

La Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E. se compromete a mejorar la calidad de vida laboral y el desarrollo humano de los Servidores Públicos, fortaleciendo su sentido de pertenencia y compromiso, garantizando un trato digno y respetuoso que impacte en el mejoramiento del clima organizacional, mediante la implementación, consolidación y mantenimiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, apoyado en el Manual de Mejoramiento Continuo, utilizando la metodología del ciclo PHVA.

## 4. OBJETIVO DE LA POLÍTICA

Dirigir y adelantar la formulación, implementación y evaluación de los planes, programas, proyectos y/o estrategias institucionales de Gestión del Talento Humano en términos constitucionales y legales, promoviendo el trabajo digno y el fortalecimiento institucional y así mejorar el nivel de satisfacción del Cliente Interno de la Sub Red Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E mediante la implementación de estrategias, programas y/o proyectos que mejoren la calidad de vida laboral del servidor público de la Subred Sur E.S.E.

## 5. ALCANCE DE LA POLÍTICA

La política de Talento Humano, cubre sin excepción a todas las áreas de la Entidad, dando cumplimiento a los procesos y procedimientos institucionales.

## 6. DEFINICIONES

- **Calidad de vida Laboral:** Grado de satisfacción de las necesidades de los miembros de la empresa mediante su actividad en ella. Comprende diversos factores como satisfacción con el trabajo ejecutado, posibilidades de futuro en la organización, reconocimiento por los resultados obtenidos, salario recibido, beneficios ofrecidos, relaciones humanas en el grupo y la organización, ambiente psicológico y físico de trabajo, libertad de decidir y posibilidad de participar. (Chiavenato, I).
- **Sentido de pertenencia:** Es un sentimiento de vinculación o dependencia que experimenta un miembro de una sociedad. Se manifiesta por una simpatía y una inclinación recíproca entre los individuos que integran una comunidad. Este sentido de pertenencia se basa en la necesidad social (Maslow).
- **Trato digno y respetuoso:** Es el valor inherente al ser humano por el simple hecho de serlo, en cuanto ser racional. Dotado de libertad. No se trata de una cualidad otorgada por nadie, sino consustancial al ser humano y se basa en el reconocimiento de la persona de ser merecedora de respeto, es decir que todos merecen respeto independiente de su modo de ser.
- **Servidor Público:** Es un concepto genérico que emplea la Constitución Política para comprender a los miembros de las corporaciones públicas y a los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios; todos ellos están "al servicio del Estado y de la comunidad" y deben ejercer sus funciones "en la forma prevista en la Constitución, la ley y el reglamento"



- **Cliente Interno:** Es aquel miembro de la organización, que recibe el resultado de un proceso anterior, llevado a cabo en la misma organización, a la que podemos concebir como integrada por una red interna de proveedores y clientes.
- **Satisfacción:** Es una medida de cómo los productos y servicios suministrados por una empresa cumplen o superan las expectativas del cliente. Estado en el que se encuentran los usuarios cuando al prestarles un servicio determinado quedan cubiertas sus expectativas, o incluso se les da algo más de lo que ellos esperaban encontrar.
- **MIPG:** Modelo Integrado Planeación y Gestión.
- **FURAG:** Formulario Único Reporte de Avance de la Gestión.
- **RV:** Rutas de Creación de Valor:

### 7. DESARROLLO

(Ley 909 de 2004, Decreto 1083 de 2015 y Decreto 648 de 2017) Regulación del sistema de empleo público y el establecimiento de los principios básicos que deben regular el ejercicio de la gerencia pública. Administración de Personal y Situaciones Administrativas de los Empleados Públicos del Orden Nacional y territorial. La Política de Talento busca mejorar la Calidad de Vida y el desarrollo Humano de los Servidores Públicos en el proceso de Ingreso, Permanencia y Retiro.

(Ley 1437 de 2011): Proteger y garantizar los derechos y libertades de las personas, la primacía de los intereses generales, la sujeción de las autoridades a la Constitución y demás preceptos del ordenamiento jurídico, el cumplimiento de los fines estatales, el funcionamiento eficiente y democrático de la administración, y la observancia de los deberes del Estado y de los particulares.

(Ley 1474 de 2011): Se encuentran inmersa en la Planeación estratégica con los principios y valores de la entidad que con llevan a prevenir actos de corrupción.

(Ley 1468 de 2011): Protección laboral a la madre gestante y en licencia de maternidad que es el trato digno comprometido en la Política de Talento Humano.

(Ley 1712 de 2014): Transparencia en el acceso a la información conforme a las leyes establecidas.

(En cumplimiento del art. 15 de la Ley 909 de 2004, el cual define las funciones de las unidades de personal de las entidades públicas, delegando en ellas la responsabilidad de elaborar los planes estratégicos de recursos humanos, y reglamentando sus directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado en el Decreto 612 de 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".)

### 3. NIVELES DE RESPONSABILIDAD SOBRE EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

**Talento Humano:** Es la primera línea de defensa y se encarga del seguimiento y evaluación de los indicadores de cada uno de los planes y programas relacionados con la Política de Talento Humano.

**Desarrollo Institucional:** Es la segunda línea de defensa y tiene la responsabilidad monitorear, evaluación y controlar la información del seguimiento con las evidencias entregadas por la Dirección Operativa de Talento Humano y hacer las recomendaciones pertinentes.

Control Interno: Es la tercera línea de defensa. A través de un enfoque basado en el riesgo, proporciona aseguramiento sobre la eficacia de la Política y se encarga de auditar el proceso de cumplimiento de la Política de Gestión del Talento Humano.

**9. INDICADORES**

OBJETIVO QUE SE DESEA ALCANZAR CON EL CUMPLIMIENTO DE LA POLÍTICA	METAS PARA DAR CUMPLIMIENTO AL OBJETIVO ESPECÍFICO DE LA POLÍTICA	INDICADOR DE EVALUACIÓN		
		NOMBRE DEL INDICADOR	FÓRMULA	PERIODICIDAD DE MEDICIÓN
Mejorar la calidad de vida laboral de los Servidores Públicos mediante la ejecución de actividades incluidas en el plan de Bienestar e incentivos, cumpliendo con las necesidades y expectativas de los funcionarios.	Ejecutar el Plan de Bienestar en un 85%	Ejecución del Plan de Bienestar	Actividades realizadas/ Actividades programadas *100	Trimestral
Mejorar la calidad de vida laboral de los Servidores Públicos mediante la ejecución de actividades incluidas en el Plan Institucional de Capacitación( PIC)	Ejecutar el Plan Institucional de Capacitación con una cobertura 85%	Ejecución del Plan de Capacitación	Capacitaciones realizadas/ Capacitaciones programadas *100	Trimestral
Realizar la Medición del Clima Laboral para conocer el nivel de Satisfacción del Cliente Interno.	Lograr cobertura en la aplicación del instrumento de medición de Clima laboral en un N>30% en la Población Laboral Total.	Clima Organizacional	Personal que contesta la encuesta/Total Personal de la Subred/ *100	Anual
Liderar el proceso de Evaluación del Desempeño del personal de Carrera Administrativa y evaluación de la Gestión del personal vinculado en Provisionalidad para que se cumpla en los términos establecidas en la normatividad vigente y se aporte al cumplimiento del Plan	Realizar al 100% las siguientes actividades: 1. Adoptar el instrumento de Evaluación del Desempeño Laboral. 2. Coordinar la capacitación de los evaluados y evaluadores. 3. Presentar al Jefe de la Entidad, Informe de Resultados	Proceso de Evaluación del Desempeño Laboral Ejecutado	N° Actividades realizadas del Proceso de Evaluación/Total de Actividades del proceso de Evaluación del Desempeño Laboral *100	Anual



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

POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

DI-DE-FT-07 V2

de Desarrollo de la Entidad	cuantitativo y cualitativo del proceso de Evaluación del Desempeño Laboral y Evaluación de Gestión.			
-----------------------------	---	--	--	--

10. PUNTO DE CONTROL

Seguimiento y evaluación de los indicadores de cada uno de los planes y programas relacionados con la Política de Talento Humano.

11. RESPONSABLE

DIRECCIÓN OPERATIVA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

12. CONTROL DE CAMBIOS

VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO

ELABORADO POR	REVISADO POR	CONVALIDADO	APROBADO
Nombre: ADRIANA LOAIZA QUINTERO	Nombre: FABIOLA BAUTISTA LÓPEZ	Nombre: JHON JAIRO VASQUES HERRERA	Nombre: GLORIA LIBIA POLANIA AGUILLON
Cargo: PROFESIONAL ADMINISTRATIVO	Cargo: DIRECTOR GESTIÓN TALENTO HUMANO	Cargo: REFERENTE PLANEACION ESTRATEGICA	Cargo: GERENTE E.S.E
Fecha: 11 NOVIEMBRE 2019	Fecha: : 11 NOVIEMBRE 2019	Fecha: : 11 NOVIEMBRE 2019	Fecha: : 11 NOVIEMBRE 2019
Firma:	Firma:	Firma:	Firma:

