



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 regula en 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 (...)".
- **Decreto 2376 de 2010:** "por medio de la cual se reforma el Sistema General de Seguridad Social en Salud y se dictan otras disposiciones
- **Ley 1437 de 2011:** "Por la cual se expide el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo".
- **Ley 1438 de 2011:** "por medio de la cual se reforma el Sistema General de Seguridad Social en Salud y se dictan otras disposiciones"
- **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",
- **Resolución 3409 de 2012** "Por la cual se define la documentación para efectos del reconocimiento de las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud como "Hospitales Universitarios"
- **Ley 1712 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 780 de 2016:** "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social".
- **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".
- **Ley 1917 de 2018:** "por medio de la cual se reglamenta el sistema de residencias médicas en Colombia, su mecanismo de financiación y se dictan otras disposiciones"
- **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".

- **Decreto 815 de 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".
- **Ley 1960 de 2019:** "Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones".
- **Art. 4 Ley 2013 de 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" Todo sujeto obligado contemplado en el artículo 2° de la presente ley, deberá registrar de manera obligatoria en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP), o herramientas que lo sustituyan, la declaración de bienes y rentas, el registro de conflictos de interés, y cargar una copia digital de la declaración del impuesto sobre la renta y complementarios.

Parágrafo 1°. La información a que se refiere este artículo deberá publicarse y divulgarse de tal forma que facilite su uso y comprensión por las personas, y que permita asegurar su calidad, veracidad, oportunidad y confiabilidad.

Parágrafo 2°. El Departamento Administrativo de Función Pública deberá habilitar el acceso al SIGEP, a las entidades públicas que actualmente no reportan información en este sistema para los efectos de cargar las declaraciones respectivas de las que trata la presente ley. **Parágrafo 3°.** En todo caso con lo contemplado en esta ley, no se generarán cambios a lo dispuesto para los sujetos obligados en la Ley 190 de 1995, respecto a la obligación del registro de información.

- **Artículo 44 de la Ley 1952 de 2019:** "Por medio de la cual se expide el Código General Disciplinario", todo servidor público deberá declararse impedido para actuar en un asunto cuando tenga interés particular y directo en su regulación, gestión, control o decisión; o lo tuviere su cónyuge, compañero o compañera permanente, o algunos de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, o su socio o socios de hecho o de derecho.
- **Acuerdo 074 de 2020:** Por el cual se aprueba el Plan de Desarrollo Institucional 2020-2024 de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E. el cual incluye la actualización del Mapa de Procesos de la entidad.

2. ALINEACIÓN CON EL DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

La Política de Gestión Estratégica del Talento Humano se alinea a todos los elementos de la Plataforma estratégica de la entidad:

MISIÓN: La Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E., presta Servicios de Salud a través de un Modelo de Atención Integral en Red, bajo los enfoques de gestión integral del riesgo y 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.

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.

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Objetivo Estratégico Nro.1: Consolidar el Modelo de Atención Integral en Red, garantizando la prestación de servicios integrales de salud, con enfoque en la gestión de riesgo, 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 contribuya en la prestación integral de servicios.

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.

3. ENUNCIADO

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, personal en formación 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 de Talento Humano y el Sistema Único de acreditación SUA.

4. OBJETIVO DE LA POLÍTICA

Garantizar la implementación del gerenciamiento del talento humano a través de sus planes estratégicos institucionales, en la operacionalización de los subprocesos: administración del talento humano, formación y desarrollo, calidad de vida del colaborador y gestión de la remuneración. Incidiendo en el mejoramiento de las competencias funcionales del ser, hacer y del conocer, enfocadas en la calidad de vida, bienestar y condiciones seguras de los colaboradores (servidores públicos, contratistas, personal en formación y tercerizados), así como el desarrollo estrategias de comunicación que fortalezcan los flujos de información al interior de la Entidad.

5. ALCANCE DE LA POLÍTICA

La política de gestión estratégica del talento humano (servidores públicos, contratistas, personal en formación y tercerizados), es transversal a todos los procesos de la Entidad y de acuerdo con la normatividad establecida.

6. DEFINICIONES

- **Innovación:** Es un cambio que introduce alguna novedad o varias en un ámbito, un contexto o producto. El proceso de innovación consiste en la transformación de una idea a un producto o servicio.
- **Investigación:** Es un proceso metódico, sistematizado, objetivo y ordenado, que tiene como finalidad responder ciertas preguntas, teorías, suposiciones, conjeturas y/o hipótesis que se presentan en un momento dado sobre un tema determinado.

- **Atención Centrada en el usuario:** Filosofía que permite que todas las acciones del personal que hace parte de una organización estén dirigidas y enfocadas a satisfacer las necesidades y expectativas de los usuarios.
- **Incentivos:** Un incentivo es un mecanismo que relaciona una recompensa a un determinado desempeño o conducta. El objetivo de establecer un incentivo es inducir un determinado comportamiento
- **Valor:** El valor es una cualidad que confiere a las cosas, hechos o personas una estimación, ya sea positiva o negativa.
- **Reconocimiento Laboral:** El reconocimiento laboral es la gratitud que expresa una empresa a sus colaboradores por su desempeño. El objetivo de los programas de reconocimiento laboral es reforzar comportamientos, prácticas o actividades que resulten en un mejor rendimiento y resultados organizacionales positivos.
- **Servicio Humanizado:** Compromiso que adquiere el servidor público frente al usuario de poner a disposición su máxima capacidad de entrega, en procura de resolver el problema o satisfacer la necesidad por la que acude a la institución de salud, Se concreta en la atención integral centrada en la persona y su entorno, con atributos de calidad y calidez que responda a sus requerimientos.
- **Trabajo en equipo:** Es el trabajo hecho por varios individuos donde cada uno hace una parte pero todos con un objeto común.
- **Clima Laboral:** conjunto de percepciones y sentimientos compartidos que los funcionarios desarrollan en relación con las características de su entidad, tales como políticas, prácticas y procedimientos formales e informales y las condiciones de la misma, como por ejemplo el estilo de dirección, horarios, autonomía, calidad de la capacitación, relaciones laborales, estrategias organizacionales, estilos de comunicación, procedimientos administrativos, condiciones físicas del lugar de trabajo, ambiente laboral en general; elementos que la distinguen de otras entidades y que influyen en su comportamiento.
- **Colectividad:** La palabra colectividad sirve para definir a un conjunto de individuos que al tener características o intereses en común deciden juntarse para protegerse y ayudarse mutuamente. La colectividad entonces, es una especie de grupo social, que surge por la necesidad que tienen los individuos de juntarse, con quienes son para ellos, sus iguales; ya sea a nivel de profesión, de nacionalidad, etc.
- **Componentes de la Plataforma Estratégica:** Se refieren a la base sobre la cual se estructura el funcionamiento de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E. y que contiene la misión, visión, principios, valores, mapa de procesos políticos y objetivos estratégicos.
- **Estructura Organizacional:** La cual determina la medida en que las reglas, regulaciones y supervisión directa son usadas para vigilar y controlar el comportamiento de los empleados.
- **Comunicación Institucional:** incluidos todos los medios de comunicación y estrategias definidas en el Plan de Comunicaciones de cada vigencia.
- **Identidad e Imagen Corporativa:** Medida en que los miembros se identifican con la entidad en su conjunto, y medida en que identifican los elementos de la imagen corporativa como la mascota, el himno, slogan, etc.
- **Cultura:** La cultura en términos generales se concibe como un sistema de significados que genera algún tipo de identidad compartida (Geertz, 1989), una especie de código que orienta las prácticas sociales de personas pertenecientes a varios grupos y categorías sociales dentro de una sociedad (Vaitsman, 2000. pág. 848).
- **Cultura Organizacional:** Conjunto de valores (lo que es importante), creencias (cómo funcionan las cosas) y entendimientos que los integrantes de una organización tienen en común y su efecto sobre el comportamiento (cómo se hacen las cosas); la cultura es el enlace social o normativo que mantiene unida a una organización, se traduce en valores o ideales sociales y creencias que los miembros de la organización comparten y que se manifiestan como mitos, principios, ritos, procedimientos, costumbres, estilos de lenguaje, de liderazgo y de comunicación que direccionan los comportamientos típicos de las personas que integran una entidad.



- **Transformación:** Es la acción y efecto de transformar (hacer cambiar de forma a alguien o algo; trasmutar algo en otra cosa).
- **Liderazgo:** Se denomina de ésta forma al conjunto de habilidades que debe poseer determinada persona para influir en la manera de pensar o de actuar de las personas, motivándolos para hacer que las tareas que deben llevar a cabo dichas personas sean realizadas de manera eficiente ayudando de esta forma a la consecución de los logros, utilizando distintas herramientas como el carisma y la seguridad al hablar además de la capacidad de socializar con los demás.
- **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).
- **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.
- **FURAG:** Formulario Único Reporte de Avance de la Gestión.
- **MIPG:** Modelo Integrado de Planeación y Gestión.
- **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).
- **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 funciones "en la forma prevista en la Constitución, la ley y el reglamento".
- **Retiro:** Es el proceso en el cual se termina el ciclo de vida laboral por parte de un funcionario a través de las diferentes causales de retiro determinadas por la normatividad vigente.
- **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.
- **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.
- **R.V.:** Rutas de creación de valor.
- **Relación docencia-servicio:** Vínculo funcional que se establece entre instituciones educativas y otras organizaciones, con el propósito de formar talento humano en salud o entre instituciones educativas cuando por lo menos una de ellas disponga de escenarios de práctica en salud. Este vínculo se funda en un proceso de planificación académica, administrativa e investigativa de largo plazo, concertado entre las partes de la relación docencia-servicio

- **Práctica formativa en salud:** Estrategia pedagógica planificada y organizada desde una institución educativa que busca integrar la formación académica con la prestación de servicios de salud, con el propósito de fortalecer y generar competencias, capacidades y nuevos conocimientos en los estudiantes y docentes de los programas de formación en salud, en un marco que promueve la calidad de la atención y el ejercicio profesional autónomo, responsable y ético de la profesión.
- **Escenarios de práctica del área de la salud:** Son espacios en los cuales se desarrollan las prácticas formativas del área de la salud: clínicos, no clínicos institucionales y escenarios diferentes al sector salud.
- **Convenio docencia-servicio:** Es el acuerdo de voluntades suscrito entre las instituciones participantes en la relación docencia-servicio, frente a las condiciones, compromisos y responsabilidades de cada una de las partes, formalizadas en un documento.
- **Personal en formación:** Grupo de valor que integra los estudiantes, internos y residentes que integran la institución en la práctica de un proceso de formación académica en un área disciplinar asignados mediante convenio Docencia-Servicios con IES (Instituciones de Educación Superior y EDTH (Instituciones de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano).

7. DESARROLLO

La Dirección de Gestión del Talento Humano integra un eje de la Subgerencia Corporativa, desarrolla un rol fundamental en la entidad, teniendo en cuenta su compromiso en la gestión de procesos, metodologías y procedimientos que inciden en el mejoramiento de competencias y desempeño del talento humano en relación al cumplimiento de las metas y objetivos institucionales de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E., mediante el fortalecimiento, desarrollo y fidelización del capital humano.

Para la Dirección de Gestión del Talento Humano es importante participar en los procesos de planeación acordes a los lineamientos emitidos desde la alta gerencia, la implementación de acciones y planes estratégicos que dan respuesta a la identificación de necesidades del talento humano, apoyados en procesos de evaluación periódica, fundamentada en los criterios establecidos por el Sistema Obligatorio de Garantía de la Calidad (Continuidad, oportunidad, pertinencia, accesibilidad y seguridad), con el fin de establecer mecanismos enfocados al mejoramiento continuo.

El propósito de la dimensión del talento humano, es ofrecer las herramientas para la gestión adecuada del servidor público a través de los subprocesos de administración del talento humano, formación y desarrollo, calidad de vida del colaborador y gestión de la remuneración.

Es por esto, que basado en los resultados de la herramienta (es solo un instrumento) de autodiagnóstico del MIPG Política de Talento Humano, se observa que arroja una calificación del 95.75% para la vigencia 2021, por lo cual se hace necesario formular acciones para mejorar la gestión y el desempeño de la Política de Talento Humano.

Ahora bien, es importante señalar que en el Decreto 1499 de 2017, lo definido en el MIPG y la Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH), para implementar la Política de la Gestión Estratégica del Talento Humano se plantea el desarrollo de planes y programas alineados con los objetivos estratégicos y el propósito fundamental de la entidad.

Para garantizar la planificación y gestión de la política se establecen las siguientes etapas:

1. DISPONER DE LA INFORMACIÓN



La Subred Integrada de Servicio de Salud Sur E.S.E. desde el proceso de Gestión del Talento Humano, se encuentra comprometido con identificar y gestionar las necesidades del talento humano, para esto cuenta con diferentes fuentes para conocer las necesidades de sus colaboradores entre las cuales se encuentra:

Los autodiagnósticos que se realizan mediante la Encuesta de Necesidades y Expectativas y se aplica una vez al año, así mismo los elementos que integran el estándar 104 del Manual Único de acreditación en el que participan los subprocesos de Talento Humano: bienestar e Incentivos, nomina, selección, SGP, capacitación, Seguridad y Salud en el Trabajo y otros subprocesos como Humanización y Comunicaciones.

Se cuenta con la estrategia Tomas de Talento Humano, la cual busca captar las necesidades de nuestro talento en las diferentes unidades de servicio, por medio del formato "Solicitud de Necesidades de Talento Humano".

Así mismo, la Oferta de Talento Humano se establece teniendo en cuenta la capacidad instalada y las necesidades de la población georreferenciada en las localidades que conforman la Subred Sur E.S.E. Una vez conocida la proyección de las actividades a desarrollar se realiza el cálculo de talento humano para garantizar la atención de las mismas con calidad y oportunidad.

Mediante la Matriz de suficiencia de Talento Humano se identifica el Talento Humano requerido por cada una de las Direcciones teniendo en cuenta el comportamiento de los Servicios, el perfil requerido, las horas totales necesarias, el número de personas de planta por perfil, las horas de vacaciones mes, las horas a contratar y el valor, donde derivado de esto y realizando el cálculo correspondiente responde al personal requerido por Servicio y Perfil.

Mediante el procedimiento de Talento Humano TH-PLA-PTL-PR-01 V2 se identifican las necesidades y disponibilidad de personal a corto, mediano y largo plazo en términos de cantidad y perfiles que se requiera para proyectar la Oferta y Demanda de personal, se realiza análisis de la planta de personal, se elabora un diagnóstico de necesidades de personal y se establece el Plan de Previsión de Talento Humano.

2. DIAGNOSTICAR LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO.

La Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E., cuenta con el proceso de Comunicación Estratégica, el cuál es transversal a toda la institución y cuenta con una Política actualizada de Comunicaciones DI-DE-FT-07 V3 que incluye los lineamientos que dan cumplimiento al Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, buscando fortalecer la cultura de la comunicación que contribuya al mejoramiento de la calidad de vida del colaborador y la prestación de servicios de salud.

La Subred Sur promueve, desarrolla y evalúa una estrategia de comunicación efectiva que tiene cobertura en todas las Unidades de Servicios de Salud y sedes de la entidad, a través del Plan Estratégico de Comunicaciones (PECO), normalizado en control documental con el código CM-CI-PP-01 V5, que permite que la información sea oportuna, precisa, completa y comprendida por los diferentes grupos de valor de la Institución.

El proceso de Comunicación Estratégica de la Subred Sur, cuenta, además, con el Manual de Comunicación Institucional CM-CI-MA-01 V4, una amplia Matriz de Medios de Comunicación CO-CI-FT-02 V2 que se alimenta con las necesidades de los diferentes procesos direccionadas a través del formato de Necesidades en Comunicación CO-CI-FT-03-V1 y la plataforma Mesa de Ayuda. Las metas del proceso son evaluadas en segunda y tercera línea de defensa a través del Plan Operativo Anual que se reporta a la Oficina Asesora de Desarrollo Institucional.

Así mismo se cuenta con un proceso de Transformación el cual parte de un modelo de Gobernanza (todos hacemos) donde se evidencia el compromiso de Alta Dirección en el mejoramiento continuo permeando todos los niveles de la organización. La transformación cultural es un proceso enfocado en las personas por lo tanto es importante mejorar las competencias, propender por un clima y un entorno adecuado que permitan lograr la cultura deseada la cual se operativiza por medio del PROGRAMA CULTURA ORGANIZACIONAL normalizado



bajo el código GH-PLA-BIE-PP-01 V2, INSTRUCTIVO CULTURA ORGANIZACIONAL normalizado bajo el código GH-PLA-BIE-INS-01 V2.

La Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E en concordancia con la normatividad del Decreto de 1083 de 2015 artículo 2.2.10.7 Programas de bienestar de calidad de vida laboral N° 1 "Las entidades deberán medir el clima laboral, por lo menos cada dos años y definir, ejecutar y evaluar estrategias de intervención"; y comprometida con la satisfacción del cliente interno evidenciada en su política de Talento Humano la cual expresa el mejoramiento en la calidad de vida laboral garantizando un trato digno y respetuoso que impacte en el mejoramiento del clima organizacional.

Dentro del Plan de Bienestar Social e Incentivos, se estableció la aplicación de la encuesta de percepción de clima con un instrumento debidamente codificado GH-PLA-BIE-FT-01-V3, el mismo estaba diseñado en escala Likert y constaba de 11 Macro variables y 22 Variables así:

Macro variable Calidad de Vida: Variable Equidad y Buen Trato.

Macro variable Cambio organizacional: variable disposición al cambio y retos administrativos.

Macro variable Capacitación: variable desarrollo personal y efectividad del plan de capacitación.

Macro variable Comunicación: variable Comunicación dirigida y Información.

Macro variable Condiciones de trabajo, variable Ambiente físico y Programa de salud ocupacional.

Macro variable Sentido de Partencia., Variables Compromiso Organizacional y Desarrollo Profesional.

Macro variable Liderazgo., variables Actitud positiva del líder y Manejo de conflictos.

Macro variable toma decisiones actitud participación institucional y eficacia de las decisiones.

Macro variable motivación, variable motivación al logro y reconocimiento e incentivos.

Macro variable Organización en el Trabajo, Variable Planeación del Trabajo Y Elementos de Trabajo.

Macro variable Trabajo en Equipo, Variable Relaciones Interpersonales y Trabajo Interdisciplinario.

3. DISEÑAR ACCIONES PARA LA GESTIÓN ESTRATÉGICA 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 de Gestión del Talento Humano, mediante las siguientes líneas:

- **Selección:** La Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E, cuenta con el procedimiento de ingreso de personal de planta GH-ILA-PR-01-V1 y el segundo, dentro del cual se realiza la verificación de títulos de todo el personal al ingresar, mediante oficio enviado a la Institución Educativa; adicionalmente, el proceso cuenta con un protocolo de ingreso, en donde por lista de chequeo de ingreso con Código GH-ILA-SEL-FT-04 V3 y se verifican los antecedentes de Contraloría, Procuraduría, Policía y Personería); adicionalmente se realiza el Acta de posesión Código GH-ILA-SEL-FT-06 V1, donde se registran y se verifican nuevamente los antecedentes antes de tomar posesión.
- **Bienestar e Incentivos:** Cuenta con PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS GH-PLA-BIE-PP-02 V6 adoptado mediante Resolución 079 del 28 de enero del 2022 por el cual se adopta el plan de incentivos.
- **Capacitación:** A través del plan de capacitación se busca fortalecer las competencias del ser, saber y hacer la Inducción y Reinducción institucional a todos los colaboradores de la organización (servidores públicos, contratistas, personal en formación y tercerizados) adoptado mediante la Resolución 078 del 28 de enero de 2022.

La Subred Integrada de Servicios de Salud Sur ESE evidencia su compromiso con el fortalecimiento permanente de las competencias de sus colaboradores desde su política .."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 gestión, apoyado en el manual de mejoramiento continuo, utilizando la metodología del ciclo PHVA”.

La misma se evidencia en la implementación del Plan Institucional de Capacitación (PIC), el cual se construye a partir de diversas fuentes de necesidades, entre las que más se destacan los lineamientos normativos del SOGCS, los resultados de evaluación del desempeño, los resultados de evaluación de clima y cultura, resultados de auditorías externas e internas, y encuestas de necesidades principalmente. de desempeño, los requerimientos de los organismos de control y los demás factores asociados al proceso.

El Plan de Capacitación se encuentra normalizado, publicado y socializado en la página web de la entidad el cual es aprobado en el Comité Institucional de Gestión y Desempeño.

- **Evaluación del Desempeño:** El plan estratégico de talento humano incluye el criterio unificado para el proceso de Evaluación del Desempeño, articulados con el plan de acción de la entidad y se ejecuta de acuerdo con las fases planificadas y se evalúa la eficacia de su implementación”.

De acuerdo al SUA La organización debe garantizar la evaluación sistemática y periódica de la competencia y el desempeño del talento humano de la institución, profesional y no profesional, asistencial, administrativo, de docentes e investigadores, si aplica, y de terceros subcontratados, si aplica.

Para evaluar durante la permanencia del servidor público las competencias del SABER HACER y el SABER SER, se cuenta con los siguientes instrumentos: Evaluación de Desempeño Laboral diseñado por la Comisión Nacional del Servicio Civil para personal de Carrera Administrativa, Formato Evaluación de Gestión para funcionarios nombrados en provisionalidad y los Acuerdos de Gestión.

La evaluación mide de forma integrada las competencias de conocimientos, las habilidades de aplicación práctica y las actitudes humanas basadas en valores. La sumatoria final de estos conduce a la medición de la productividad y los resultados, lo que permite realizar un diagnóstico operativo de las tareas del quehacer que requieren mayor apoyo para fortalecer diferentes procesos e individuos e la entidad.

- **Seguridad y Salud en el Trabajo:** La Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E, cuenta con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST, cuyo objetivo es mejorar la calidad de vida laboral, generando ambientes seguros para los colaboradores (servidores públicos, contratistas, personal en formación y tercerizados) y usuarios; lograr una reducción de la accidentalidad laboral y las enfermedades laborales. Desde el SG-SST se cuenta con la matriz de identificación de peligros control y evaluación de riesgos, para establecer el plan de trabajo, que contemple la gestión de la salud, de seguridad, y gestión de amenazas.
- **Plan Anual de Vacantes:** La Dirección de Gestión del Talento Humano tiene, entre otros propósitos, que las diferentes dependencias de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E., cuenten con el talento humano necesario para el cumplimiento de sus funciones, razón por la cual establece las directrices y define los instrumentos para obtener información que permita hacer la provisión de los empleos requeridos para satisfacer las necesidades de personal de las dependencias.

El objetivo del Plan es mantener y divulgar el estado actual de empleos vacantes de la Planta de Personal de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E y proveer los mismos, a través del nombramiento con diferentes tipos de vinculación, teniendo en cuenta el estimado de vacantes existentes, acorde con la distribución de la planta determinada y la disponibilidad presupuestal.

- **Plan de Previsión de los Recursos Humanos:** El objetivo de este plan es definir los lineamientos del Talento Humano de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Empresa Social del Estado a fin de mejorar el desempeño organizacional mediante la identificación, aprovechamiento y desarrollo de la capacidad de los funcionarios y la proyección en el tiempo de las necesidades específicas de personal, en concordancia con los principios que rigen con la función pública.
- **Plan de Integridad:** El objetivo del Plan de Integridad es fomentar entre los colaboradores de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E. 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.
- **Retiro:** Se cuenta con un plan de desvinculación asistida adoptado en el PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS.

4. IMPLEMENTAR ACCIONES PARA LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO.

Se implementan las acciones diseñadas en cada uno de los planes y programas según lo establecido en las cinco (5) Rutas de Creación de Valor, definidas como caminos que conducen a la creación de valor público a través del fortalecimiento del talento humano:

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

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

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

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

Ruta del análisis de datos: conociendo el talento. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: planta de personal, caracterización del talento humano, plan de vacantes, ley de cuotas, identificación de necesidades, SIGEP.

5. EVALUAR LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO.

El seguimiento a las acciones implementadas para determinar la eficacia de estas, se evalúa, principalmente, a través del Plan Operativo Anual (POA), Auditorías Internas, Ejecución de los Planes, Mesa de Talento Humano.

Para facilitar la implementación de esta política, el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) ofrece una serie de documentos guía, disponibles en la sección de publicaciones de su página Web, puede acceder a través del siguiente enlace: <https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/gestion-estrategica-del-talento-humano>



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

POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

DI-DE-FT-07 V2

- Gestión Estratégica de Talento Humano:
- Guía de gestión estratégica del talento humano GETH
- Documento tipo parámetro para la planeación estratégica del talento humano – Tomo I.
- Planeación del talento humano: Matriz de gestión estratégica del talento humano GETH.

Administración del talento humano, formación y desarrollo, calidad de vida del colaborador y gestión de la remuneración:

- Guía para establecer o modificar el manual de funciones y de competencias laborales - Versión 2.
- Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público.
- Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) - Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos - Diciembre 2017.
- Guía de administración pública - Régimen prestacional y salarial de los empleados públicos del orden nacional – Versión 3
- Guía de administración pública - Régimen prestacional y salarial de los empleados públicos del orden territorial – Versión 2 ✓ Guía de Administración Pública - ABC de situaciones administrativas - Versión 2
- Guía de Administración Pública - Prima Técnica de Empleados Públicos - Versión 4
- Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano – Versión 2
- Readaptación Laboral, Lineamientos de Política y Guía de Ejecución
- Guía para la gestión de empleos de naturaleza gerencial – Versión 3
- Guía metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos - Acuerdos de Gestión.

8. NIVELES DE RESPONSABILIDAD SOBRE EL SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

A partir de las líneas de defensa establecidas en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, se define las siguientes responsabilidades para su respectivo seguimiento y evaluación:

Línea estratégica: A cargo de la Alta Dirección, definiendo su marco general (direccionamiento estratégico) además de supervisar el cumplimiento de la misma.

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

Segunda Línea de defensa: Desarrollo Institucional y su rol es monitorear, evaluación y controlar la información del seguimiento con las evidencias entregadas por la Dirección Operativa de Talento Humano y hacer las recomendaciones pertinentes.

Tercera línea de defensa: A cargo de la Oficina de Control Interno, quien provee una evaluación objetiva y de aseguramiento a la entidad a través del proceso de auditoría interna sobre la efectividad de las políticas, su implementación y la adecuada operación del Sistema de Control Interno.

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



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

POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

DI-DE-FT-07 V2

<p>Planear, Implementar, Evaluar y Mejorar los planes institucionales de la Gestión Estratégica del Talento Humano a través del ciclo de vida del servidor público (administración del talento humano, formación y desarrollo, calidad de vida del colaborador y gestión de la remuneración) mediante estrategias que incrementen el nivel de competencias funcionales y comportamentales que mejoren calidad de vida, bienestar y condiciones seguras que contribuyan al cumplimiento de la misión institucional.</p>	<p>Alcanzar mínimo un 92% del cumplimiento de las actividades del Plan Estratégico de Talento Humano.</p>	<p>Porcentaje de cumplimiento de las actividades del Plan Estratégico de Talento Humano</p>	<p>Número de Actividades del Plan Estratégico de Talento Humano realizadas / Total de Actividades del Plan Estratégico de Talento Humano programadas*100</p>	<p>Trimestral</p>
--	---	---	--	-------------------

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
2	15/12/2021	Articulación con Sistema Único de Acreditación SUA, actualización de subprocesos de la Gestión del Talento Humano, inclusión de nuevas definiciones, inclusión de mecanismos de comunicación, Inclusión de grupos de valor entre ellos proveedores, terceros y personal en formación, articulación Plataforma Estratégica.
3	15/04/2022	Inclusión de criterios de Hospital Universitario, ajuste a la normatividad, definiciones y desarrollo en general.

ELABORADO POR	REVISADO POR	CONVALIDADO	APROBADO
Nombre: Diana Marcela Jiménez Roa Francy Carolina Hormaza Lozano	Nombre: James Fernando Beltrán Rodríguez	Nombre: Gloria Libia Polanía Aguillón	Nombre: Luis Fernando Pineda Ávila
Cargo: Profesional Especializado Profesional Especializado	Cargo: Director Operativo	Cargo: Jefe Oficina Asesora Desarrollo Institucional	Cargo: Gerente Empresa Social del Estado
Fecha: abril 2022	Fecha: abril 2022	Fecha: abril 2022	Fecha: abril 2022
Firma:	Firma:	Firma:	Firma: