

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

## PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

GH-ATH-PLA-PL-01 V7



 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E</b>	
	<b>ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>GH-ATH-PLA-PL-01 V7</b>

## 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. 2023, 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.

**DESDE:** El ingreso del Servidor Público a la entidad.

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

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

**La última versión de cada documento será la única válida para su utilización y estará disponible 2023-01-30**

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E</b>	
	<b>ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>GH-ATH-PLA-PL-01 V7</b>

#### 4. DEFINICIONES:

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

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

**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.

**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).

**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.

**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).

**TELETRABAJO:** Una forma de organización laboral, que consiste en el desempeño de actividades remuneradas utilizando como soporte las tecnologías de la información y comunicación -TIC- para el contacto entre el trabajador y la entidad, sin requerirse la presencia física del trabajador en un sitio específico de Ley 1221 de 2008.

**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 2023-01-30

CA-CDO-FT-03 V2

Página 3 de 38

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E</b>	
	<b>ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>GH-ATH-PLA-PL-01 V7</b>

### 5. NORMATIVIDAD APLICABLE:

NORMA	AÑO	DESCRIPCIÓN	EMITIDA POR
Ley 100	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 parágrafo 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. <b>CONFLICTOS DE INTERÉS Y CAUSALES DE IMPEDIMENTO Y RECUSACIÓN</b>	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

**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 2023-01-30**

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E</b>	
	<b>ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>GH-ATH-PLA-PL-01 V7</b>

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 Rama Ejecutiva colombiana	Departamento Administrativo de la Función Pública
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.

**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 2023-01-30**

**CA-CDO-FT-03 V2**

**Página 5 de 38**

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> SALUD <small>Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.</small>	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E</b>	
	<b>ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>GH-ATH-PLA-PL-01 V7</b>

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
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
Decreto 1498	2020	Por lo cual se dictan normas en materia salarial para los empleados públicos de la Alcaldía Mayor de Bogotá D.C., sus entidades descentralizadas, la personería, contraloría, veeduría y del Consejo distrital y se dictan disposiciones para su reconocimiento	Presidente de la República
Circular Externa 100-024	2021	Formulación y publicación del Plan Estratégicos del Talento Humano.	Departamento Administrativo de la Función Pública.
Circular Externa No 002 de 2023	2023	Lineamientos planeación estratégica del Talento Humano.	Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital

#### 6. RESPONSABLES:

- Gerente Empresa Social del Estado.
- Jefes de Oficina Asesora
- Jefes de Oficina
- Subgerentes
- Directores Técnicos y Operativos
- Director de Gestión del Talento Humano
- Profesional Especializado de 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 2023-01-30**

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E</b>	
	<b>ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>GH-ATH-PLA-PL-01 V7</b>

## 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.

#### 7.1.1. 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.

**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.

**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 2023-01-30**

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E</b>	
	<b>ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>GH-ATH-PLA-PL-01 V7</b>

## **7.2. ALINEACIÓN CON LAS POLITICAS INSTITUCIONALES**

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

### **7.2.1. 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, 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 del Talento Humano y el Sistema Único de Acreditación SUA.

### **7.2.2. 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.

### **7.2.3. 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.

### **7.2.4. Política 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 registrados en el código de integridad y proteger la entidad de conflictos de intereses, riesgo de soborno y demás delitos contra la administración pública, propendiendo por una gestión transparente, íntegra que defienda lo público.

### **7.2.5. Política De Humanización.**

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.

### **7.2.6. Política De Gestión 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.

**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 2023-01-30**

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E</b>	
	<b>ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>GH-ATH-PLA-PL-01 V7</b>

### 7.2.7. Política 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.

### 7.2.8. Otras Políticas

Así mismo, el Plan estratégico de Talento Humano se alinea a la Política Pública Distrital de Gestión Integral de Talento Humano 2019-2030 “Gestionar el potencial del Talento Humano de la administración distrital, como factor estratégico para generar valor en lo público y contribuir al desarrollo de la ciudad, creando confianza y legitimidad en su accionar”, desde la construcción, la implementación y evaluación del mismo, ya que si bien en el mapa de procesos como un proceso de apoyo, dentro de los objetivos estratégicos de la entidad el talento humano es un factor importante y determinante para el cumplimiento de las metas institucionales.

## 7.3. FASES DE LA GESTION ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

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, desde el ingreso, la promoción, retención y desarrollo de los funcionarios. Esta gestión es un sistema integrado que busca la coherencia entre el desempeño de las personas y el cumplimiento de los objetivos institucionales; 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.

Así mismo, se adopta los siete pilares de la política Los siete pilares de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano – PGETH- Así:

**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 2023-01-30**

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E</b>	
	<b>ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>GH-ATH-PLA-PL-01 V7</b>

1. El Mérito, como criterio esencial para la vinculación y la permanencia en el servicio público.
2. Las Competencias, como el eje a través del cual se articulan todos los procesos de talento humano.
3. El Desarrollo y el Crecimiento, como elementos básicos para lograr que los servidores públicos aporten lo mejor de sí en su trabajo y se sientan partícipes y comprometidos con la entidad.
4. La Productividad, como la orientación permanente hacia el resultado.
5. La Gestión del Cambio, como la disposición para adaptarse a situaciones nuevas y a entornos cambiantes, así como las estrategias implementadas para facilitar la adaptación constante de entidades y servidores.
6. La Integridad, como los valores con los que deben contar todos los servidores públicos.
7. El Diálogo y la Concertación, como condición fundamental para buscar mecanismos y espacios de interacción entre todos los servidores públicos con el propósito de lograr acuerdos en beneficio de los actores involucrados como garantía para obtener resultados óptimos.

Teniendo en cuenta lo anterior, 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:

### **7.3.1. Fase I – Diagnóstico**

#### **7.3.1.1. Resultados de Mediciones adelantadas en el año 2021.**

##### **7.3.1.1.1. Diagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano a través del Autodiagnóstico 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 del autodiagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH), se evidencia una calificación de 96,3 sobre un total de 100, ubicándola en el nivel de madurez "CONSOLIDACIÓN", de acuerdo a la función pública este nivel de madurez hace referencia: *"en la entidad la implementación de GETH se ha asentado como una buena práctica y la GETH se encuentra al máximo nivel de desarrollo, implementando programas y proyectos, ejecutándolos cabalmente y haciendo monitoreo y seguimiento de los mismos."*

*El área de talento humano ha logrado posicionarse en un rol estratégico, contribuyendo a la consecución de resultados y logrando estar a la vanguardia de las tendencias mundiales en talento humano.*

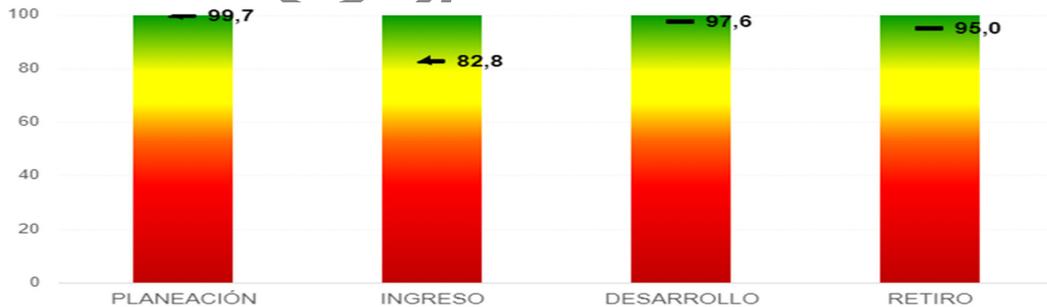
*Las buenas prácticas en GETH de la entidad son un ejemplo a replicar en otras entidades."*

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD</b> Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E</b>	
	<b>ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>GH-ATH-PLA-PL-01 V7</b>



Fuente: Autodiagnóstico MIPG

En la siguiente grafica se puede evaluar los cuatro subcomponentes del proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano que hacen parte del ciclo de vida del servidor público, antecedido por la planeación (Ingreso, desarrollo y retiro).



Fuente: Autodiagnóstico MIPG

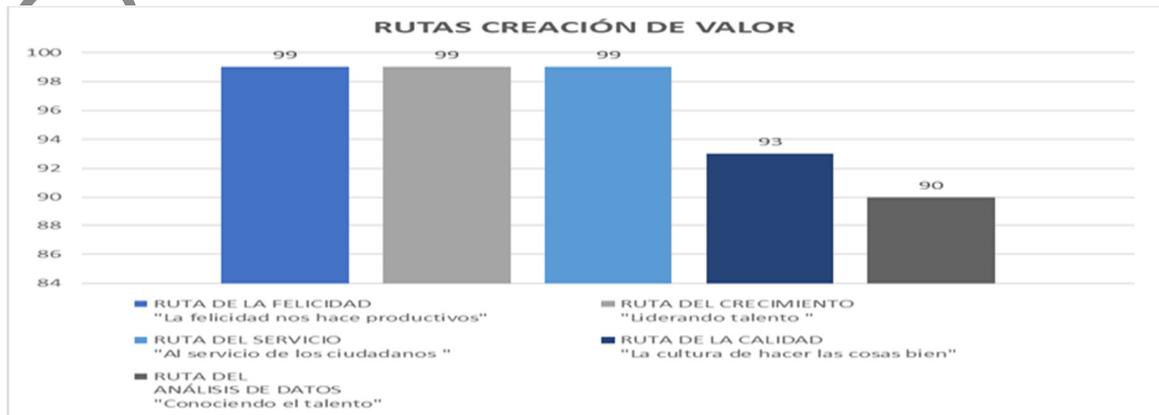
Se evidencia en la anterior gráfica, que el ingreso el cual hace parte del inicio del ciclo de vida del trabajador, su porcentaje está por debajo de los demás, obedeciendo a que el ingreso del personal depende de dos factores que se enlaza para la operativización de la provisión de vacantes, de acuerdo a lo establecido por la ley 909 de 2004, el primero hace parte de la meritocracia mediante el cual, se debe realizar un concurso de méritos, liderado por la Comisión del Servicio Civil, para la fecha la entidad cuenta con el reporte de la OPEC la cual es de obligatoriedad, sin embargo no cuenta con los recursos para la sostenibilidad económica del concurso el cual asciende a más 3.200.000.000; el segundo, hace parte de la dignificación laboral, el cual, se encuentra entrelazado y corresponde al nombramiento u ocupación de las plazas de manera provisional, y es en cumplimiento al plan de desarrollo distrital y acuerdos sindicales, a la fecha se ha realizado el 100% de las acciones propuestas; sin embargo, el número de plazas que se ofertan es bajo con relación a las vacantes del componente misional que se tiene, para el año 2020 se realizó la provisión de 91, plazas, para el año 2021 de 31 plazas y para el año 2022 de 22 vacantes, es por esto que actualmente, se está desarrollando el análisis de estudio de cargas laborales, el cual se considera una proyección de la planta en un 500% y el cual se está validando la sostenibilidad financiera, para poder garantizar la provisión de las mismas, es por esto que mientras se ejecutan estos cargos de acuerdo a criterios establecidos, se hace necesario dar cumplimiento a las necesidades del

**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.

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E</b>	
	<b>ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>GH-ATH-PLA-PL-01 V7</b>

componente misional y por cada una de las direcciones de la entidad y se realiza un análisis de la capacidad instalada frente a que perfiles se requieren en el área misional y administrativo.

La política de Gestión Estratégica del Talento Humano incluye Rutas de Creación de Valor para enmarcar las acciones previstas en el Plan de Acción de la dirección], entendidas como agrupaciones temáticas que, trabajadas en conjunto, permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces para la GETH; siendo, así las cosas, en el siguiente cuadro se puede evidenciar el diagnóstico de las rutas de creación de valor:



Fuente: Autodiagnóstico MIPG

De acuerdo al análisis de las rutas de valor se puede evidenciar que para la vigencia 2022 las rutas de valor quedaron en porcentajes iguales o mayores a 90, en busca de una mejora continua para esta vigencia 2023 se fortalecer la Ruta de Calidad y a la Ruta del Análisis de Datos, que si bien, presentan un buen nivel, se pueden fortalecer aún más en todas las temáticas asociadas a estas rutas.

### 7.3.1.2. Autodiagnóstico código de integridad:

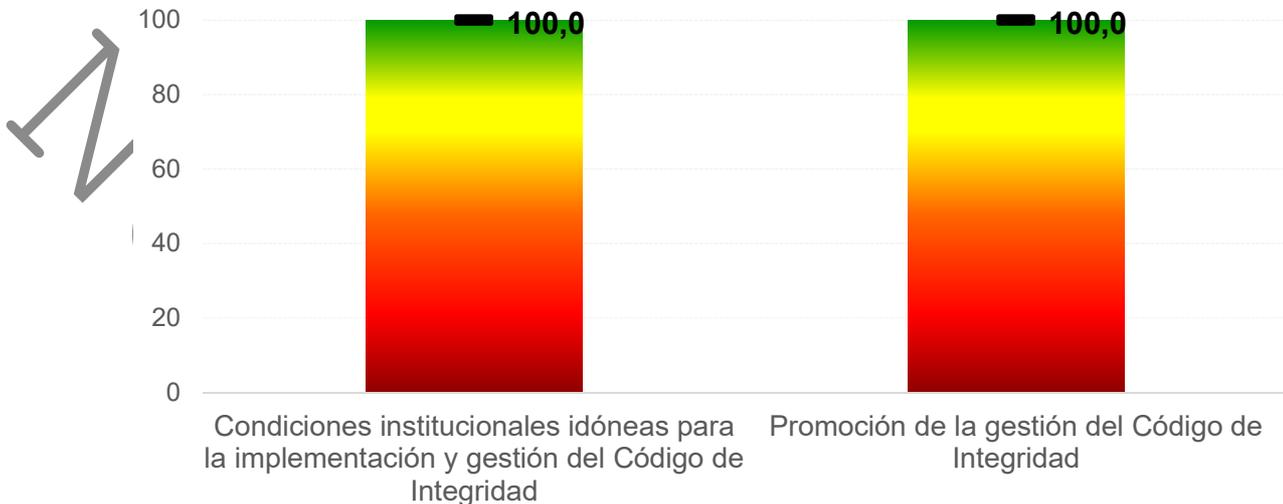
se evidencia una calificación de **100** sobre un total de 100, ubicándola en el nivel de madurez "CONSOLIDACIÓN".



Fuente: Autodiagnóstico MIPG

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD</b> Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E</b>	
	<b>ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>GH-ATH-PLA-PL-01 V7</b>

**En cuanto a sus componentes:**



*Fuente: Autodiagnóstico MIPG*

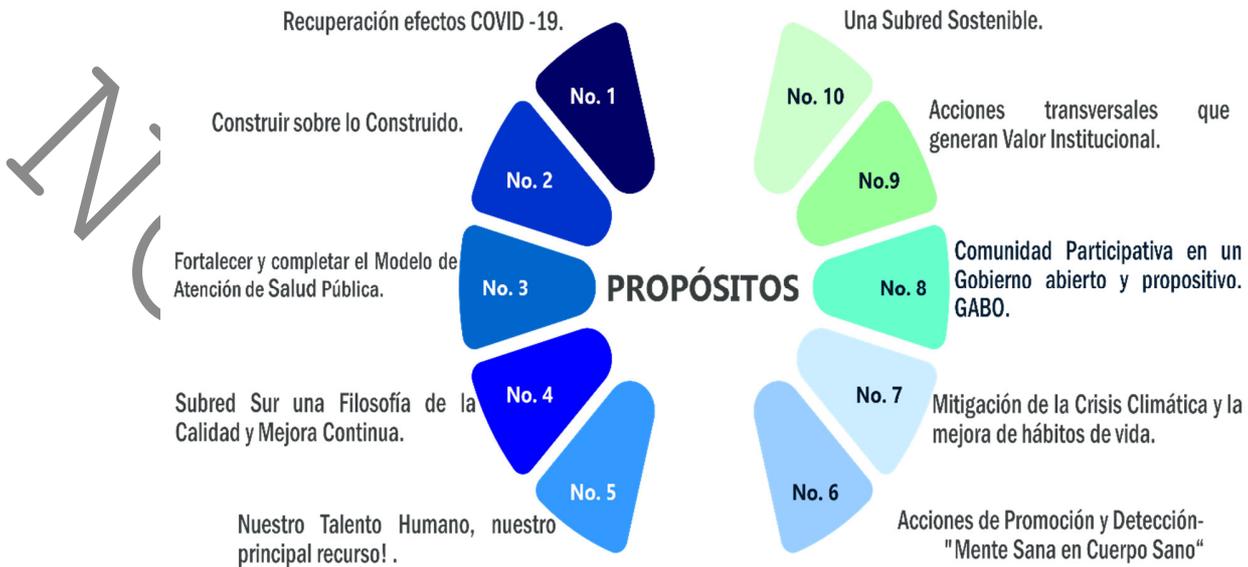
### 7.3.2. Fase II - Planeación Estratégica

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:

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

 <p>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.</p>	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E</b>	
	<b>ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>GH-ATH-PLA-PL-01 V7</b>



#### 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.

#### 7.3.2.1. Planeación De La Gestión Estratégica Del Talento Humano

##### 7.3.2.1.1. 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.

##### 7.3.2.1.2. Caracterización de los servidores públicos:

A través de la base 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.

**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.

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD</b> Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E</b>	
	<b>ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>GH-ATH-PLA-PL-01 V7</b>

**Caracterización de los empleos:**

NIVEL	N° CARGOS	JORNADA LABORAL	Libre Nombramiento y Remoción		Período Fijo	Carrera Administrativa			Trabajador Oficial	VACANTE TEMPORAL PROVISITA CON PROVISIONAL	TOTAL PROVISITOS	VACANTE DEFINITIVA	VACANTE TEMPORAL VACIA (Titular en Encargo ó Comisión)
			C.A.(C) Carrera en Comisión	LNR		C.A. Titular	C.A.(E) Carrera en Encargo	Provisional					
DIRECTIVO	18	8	0	16	2	0	0	0	0	0	18	0	0
ASESOR	5	8	0	5	0	0	0	0	0	0	5	0	0
PROFESIONAL	445	4-5-8	0	3	53	150	19	86	0	6	317	119	9
TÉCNICO	61	8	0	0	0	23	1	6	0	0	30	29	2
ASISTENCIAL	427	8	0	0	0	111	10	171	0	4	296	120	11
TRABAJADORES OFICIALES	168	8	0	0	0	0	0	0	57	0	57	111	0
<b>TOTALES</b>	<b>1124</b>		<b>0</b>	<b>24</b>	<b>55</b>	<b>284</b>	<b>30</b>	<b>263</b>	<b>57</b>	<b>10</b>	<b>723</b>	<b>379</b>	<b>22</b>

Fuente: Planta de Personal - Dirección de Gestión del Talento Humano Corte: 31 de diciembre de 2022

**PLAN DE CARGOS**

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	N° CARGOS	JORNADA LABORAL	Libre Nombramiento y Remoción		Período Fijo	Carrera Administrativa			Trabajador Oficial	VACANTE TEMPORAL PROVISITA CON PROVISIONAL	TOTAL PROVISITOS	VACANTE DEFINITIVA	VACANTE TEMPORAL VACIA (Titular en Encargo ó Comisión)
					C.A.(C) Carrera en Comisión	LNR		C.A. Titular	C.A.(E) Carrera en Encargo	Provisional					
<b>NIVEL DIRECTIVO</b>															
GERENTE ESE	085	09	1	8			1						1		
JEFE DE OFICINA	006	05	6	8		5	1						6		
DIRECTOR TECNICO	009	05	5	8		5							5		
DIRECTOR OPERATIVO	009	05	2	8		2							2		
DIRECTOR FINANCIERO	009	05	1	8		1							1		
DIRECTOR ADMINISTRATIVO	009	05	1	8		1							1		
SUBGERENTE	090	07	2	8		2							2		
<b>SUBTOTAL</b>			<b>18</b>		<b>0</b>	<b>16</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>18</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

**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**

**ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO**

**GH-ATH-PLA-PL-01 V7**

NIVEL ASESOR														
ASESOR	105	04	2	8		2							2	
JEFE DE OFICINA ASESORA	115	01	1	8		1							1	
JEFE DE OFICINA ASESORA	115	06	2	8		2							2	
<b>SUBTOTAL</b>			<b>5</b>		<b>0</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>0</b>
NIVEL PROFESIONAL														
TESORERO GENERAL	201	19	1	8		1							1	
TESORERO GENERAL	201	24	1	8		1							1	
MEDICO GENERAL	211	11	55	4				5		40		6	51	2
MEDICO GENERAL	211	31	25	8				13	7	1			21	3
MEDICO GENERAL	211	31	6	8				6					6	
MEDICO ESPECIALISTA	213	15	11	4				7	1				8	3
MEDICO ESPECIALISTA	213	32	61	8				25	1	6			32	29
ODONTOLOGO	214	11	15	4				6					6	7
ODONTOLOGO	214	27	15	8				6	2	3			11	3
ALMACENISTA GENERAL	215	19	2	8		1							1	1
PROFESIONAL SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO	217	03	25	8			15						15	10
PROFESIONAL SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO	217	11	66	8			38						38	28
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	11	3	8						2			2	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	13	6	8				2	3				5	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	14	3	8						1			1	2
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	15	6	8				3		1			4	2
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	19	14	8				7		3			10	4
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	12	1	8									0	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	15	1	8									0	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	24	1	8				1					1	
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	25	5	8				2		2			4	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	30	7	8				2		3			5	2
PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD	237	04	2	5				2					2	

**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**

**ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO**

**GH-ATH-PLA-PL-01 V7**

PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD	237	07	1	5				1					1		
PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD-Inst.Qx	237	11	6	8				6					6		
PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD	237	13	2	8				1					1	1	
PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD	237	14	3	8				3					3		
PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD	237	15	6	8				5					5	1	
PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD	237	16	23	8				16		1			17	6	
PROFESIONAL ESPECIALIZADO AREA SALUD	242	24	1	8									0	1	
PROFESIONAL ESPECIALIZADO AREA SALUD	242	25	1	8				1					1		
PROFESIONAL ESPECIALIZADO AREA SALUD	242	27	3	8				1		1			2	1	
PROFESIONAL ESPECIALIZADO AREA SALUD	242	28	7	8					1	1			2	5	
PROFESIONAL ESPECIALIZADO AREA SALUD	242	30	5	8				2		1			3	2	
ENFERMERO	243	20	55	8				27	4	20			51	2	2
<b>SUBTOTAL</b>			<b>445</b>		<b>0</b>	<b>3</b>	<b>53</b>	<b>150</b>	<b>19</b>	<b>86</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>317</b>	<b>119</b>	<b>9</b>
<b>NIVEL TÉCNICO</b>															
TECNICO OPERATIVO	314	09	1	8									0	1	
TECNICO OPERATIVO	314	12	3	8				1					1	2	
TECNICO OPERATIVO	314	14	5	8				1		1			2	3	
TECNICO OPERATIVO	314	15	11	8				2	1	3			6	3	2
TECNICO OPERATIVO	314	22	1	8									0	1	
TECNICO AREA SALUD	323	09	5	8				2					2	3	
TECNICO AREA SALUD	323	10	1	8				1					1		
TECNICO AREA SALUD	323	13	25	8				14		2			16	9	
TECNICO AREA SALUD	323	16	3	8				1					1	2	
TECNICO ADMINISTRATIVO	367	09	2	8									0	2	
TECNICO ADMINISTRATIVO	367	10	4	8				1					1	3	
<b>SUBTOTAL</b>			<b>61</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>23</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>30</b>	<b>29</b>	<b>2</b>
<b>NIVEL ASISTENCIAL</b>															

**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**

**ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO**

**GH-ATH-PLA-PL-01 V7**

AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	05	3	8					2		1	3			
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	08	8	8				1	1	5		7	1		
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	09	5	8						1	1	2	2	1	
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	10	1	8				1				1			
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	11	30	8				14		5		19	11		
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	12	2	8				1		1		2			
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	14	9	8				2		4		6	3		
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	15	12	8				2	1	3		6	6		
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	17	4	8								0	3	1	
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	25	5	8					1	2		3	2		
AUXILIAR AREA SALUD	412	06	30	8				3		3		6	17	7	
AUXILIAR AREA SALUD	412	08	22	8				10		4		14	8		
AUXILIAR AREA SALUD	412	12	20	8				1		5		6	14		
AUXILIAR AREA SALUD - Higiniesta Oral	412	13	35	8				9	1	7		17	18		
AUXILIAR AREA SALUD	412	16	6	8								0	6		
AUXILIAR AREA SALUD - Aux. de Enfermeria	412	17	194	8				54	6	127		2	189	3	
AUXILIAR AREA SALUD	412	18	1	8								0	1		
SECRETARIO EJECUTIVO	425	23	8	8				2				2	6		
SECRETARIO	440	11	12	8				3		1		4	8		
SECRETARIO	440	14	13	8				4		1		5	8		
SECRETARIO	440	17	5	8				3				3	2		
AUXILIAR SERVICIOS GENERALES	470	17	1	8								0	1		
CONDUCTOR	480	11	1	8				1				1			
<b>SUBTOTAL</b>			<b>427</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>111</b>	<b>10</b>	<b>171</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>296</b>	<b>120</b>	<b>11</b>
<b>TOTAL Empleos Públicos</b>			<b>956</b>		<b>0</b>	<b>24</b>	<b>55</b>	<b>284</b>	<b>30</b>	<b>263</b>	<b>0</b>	<b>10</b>	<b>666</b>	<b>268</b>	<b>22</b>

**TRABAJADORES OFICIALES**

**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 2023-01-30**  
**CA-CDO-FT-03 V2** **Página 18 de 38**

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD</b> Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E</b>													
	<b>ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>							<b>GH-ATH-PLA-PL-01 V7</b>						

AUXILIAR DE MANTENIMIENTO	5110	IV A	12	8							5		5	7	
OPERARIO DE SERVICIOS GENERALES	5150	III A	50	8							10		10	40	
OPERARIO DE SERVICIOS GENERALES-CAMILLERO	5150	IVA	34	8							10		10	24	
CONDUCTOR	5155	IVC	47	8							27		27	20	
CELADOR	5160	IIIA	25	8							5		5	20	
<b>TOTAL Trabajadores Oficiales</b>			<b>168</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>57</b>	<b>0</b>	<b>57</b>	<b>111</b>	<b>0</b>
<b>GRAN TOTAL</b>			<b>1124</b>		<b>0</b>	<b>24</b>	<b>55</b>	<b>284</b>	<b>30</b>	<b>263</b>	<b>57</b>	<b>10</b>	<b>723</b>	<b>379</b>	<b>22</b>

### 7.3.3. Fase III- Ejecución

En esta fase encontramos:

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

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

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

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

<b>DIMENSIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>		<b>Líneas de Trabajo</b>
-------------------------------------	--	--------------------------

**Nota Legal:** Está prohibido copiar, transmitir, retransmitir, transcribir, almacenar, alterar o reproducir total o parcialmente, por cualquier medio electrónico o mecánico, tanto el contenido, información y texto como los procesos, 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 2023-01-30**



Ruta	Variable	Actividades	Otras dimensiones asociadas		
<b>1. RUTA DE LA FELICIDAD</b> (La felicidad nos hace productivos)	Ruta para mejorar el <b>ENTORNO FÍSICO</b> del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto.	Elaborar e implementar el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.	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	
		Ejecutar acciones de apoyo para la preservación del medio ambiente (Sostenibilidad Ambiental).	D2 – D5	SST – GESTIÓN AMBIENTAL	
	Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una <b>VIDA EQUILIBRADA</b> : trabajo, ocio, familia, estudio.	Programar actividades de esparcimiento como: torneos internos y externos, caminatas ecológicas, capacitaciones, etc.	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	
	Ruta para implementar incentivos basados en <b>SALARIO EMOCIONAL</b>	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 <b>INNOVACIÓN CON PASIÓN</b>	Socializar el Código de Integridad.	D1	CAPACITACIÓN - INTEGRIDAD	
	<b>2. RUTA DEL CRECIMIENTO</b> (Liderando Talento)	Ruta para implementar una <b>CULTURA DEL LIDERAZGO</b> , el trabajo en	Implementar mecanismos para evaluar y desarrollar competencias directivas y gerenciales como liderazgo, planeación, toma de decisiones, dirección y desarrollo de personal y	D1	CAPACITACIÓN BIENESTAR



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

**ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO**

**GH-ATH-PLA-PL-01 V7**

	equipo y el reconocimiento	conocimiento del entorno, entre otros.		
		Realizar la medición de Clima Laboral e implementar acciones.		
		Ofrecer oportunidades para que los servidores de carrera administrativa puedan desempeñar empleos gerenciales.	D1	SELECCION
	Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el BIENESTAR DEL TALENTO a pesar de que está orientado al logro.	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
		Clima laboral su medición y mejoramiento.	D1	BIENESTAR
	Ruta para implementar un LIDERAZGO BASADO EN VALORES.	Socializar la Política de Integridad a través de la difusión del Código de Integridad.	D1	CAPACITACIÓN INTEGRIDAD
		Revisar desempeño de los gerentes públicos	D2	E.D.L. – Desarrollo Institucional
	Ruta de formación para capacitar SERVIDORES QUE SABEN LO QUE HACEN	Mantener actualizada la base de Caracterización de la Planta de Personal	D1	SELECCIÓN - NÓMINA
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	Ruta para implementar una cultura	Elaborar e implementar el Plan de Bienestar e Incentivos.	D1	Bienestar
		Administrar la base 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

**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 2023-01-30**

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E</b>	
	<b>ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>GH-ATH-PLA-PL-01 V7</b>

los ciudadanos)	basada en el <b>SERVICIO</b>	Promover el Código de Integridad	D1	CAPACITACIÓN INTEGRIDAD
	Ruta para implementar una cultura basada en el <b>LOGRO</b> y la generación de <b>BIENESTAR</b>	Generar espacios para socializar los valores del Servicio Público - Integridad. Evaluar la eficacia de la capacitación	D1	CAPACITACIÓN INTEGRIDAD
<b>4. RUTA DE LA CALIDAD</b> (La cultura de hacer las cosas bien)	Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en <b>HACER SIEMPRE LAS COSAS BIEN</b>	Realizar la Evaluación del Desempeño laboral, en las fechas señaladas.	D1	E.D.L.
	Ruta para generar una cultura de la <b>CALIDAD</b> y la <b>INTEGRIDAD</b>	Realizar seguimiento a los Acuerdos de Gestión	D2	EDL Y DESARROLLO INSTITUCIONAL
		Analizar las razones de retiro	D1	SELECCION
		Considerar toda la normatividad aplicable.	D1- D2-D3-D4	TODAS LAS LINEAS DE TRABAJO
	Evaluar competencias	D1	E.D.L.	
<b>5. RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS</b> (Entendiendo personas a través del uso de los datos)	Ruta para entender a las personas a través del <b>USO DE LOS DATOS</b>	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	

### 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

**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.	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E</b>	
	<b>ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>GH-ATH-PLA-PL-01 V7</b>

Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.) generando un ambiente de motivación y sentido de pertenencia.

### **Estrategia plan anual de vacantes**

Para la elaboración del presente Plan se tuvieron en cuenta los lineamientos definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP- y la Escuela Superior de Administración Pública –ESAP-. Así las cosas, en él se incluyen la relación detallada de los empleos en vacancia definitiva y que se deben proveer para garantizar la adecuada prestación de los servicios, así como las vacantes temporales cuyos titulares se encuentren en cualquiera de las situaciones administrativas previstas en la ley.

La planeación organizacional es el fundamento de la gestión de las instituciones, en este contexto la planeación del Talento Humano proyecta y define las necesidades de personal articuladas con los objetivos institucionales.

La planeación del Talento Humano se debe soportar con el sistema de información de personal, por lo tanto, para adelantar este proceso de planificación es importante conocer las características principales del personal que labora en la entidad y el comportamiento de las variables que inciden en la gestión de su recurso humano.

El Plan Anual de Vacantes es un instrumento de gestión que hace parte del Plan de Previsión de Recursos Humanos y del Plan Estratégico de Recursos Humanos, enfocados así desde la Ley 909 de 2004.

El contar con el Plan Anual de Vacantes es la oportunidad de identificar la oferta de empleo, necesidades de personal, la forma de cubrir las necesidades presentes y futuras, estimar costos y en general mejorar la gestión del talento humano.

Para la vigencia 2023 se está pendiente de orientación por parte del Ministerio de Trabajo frente a la formalización laboral.

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

El Plan de Bienestar e Incentivos se formula desde la perspectiva integral del ser humano y se construye de conformidad con las disposiciones legales sobre la materia y en especial en lo consagrado en el Decreto 1567 de 1998, el cual estableció la obligación de las entidades estatales de formular los programas de Bienestar e Incentivos; Manual Operativo del Sistema de Gestión MIPG, el cual dispone lo necesario para planear, diseñar, ejecutar y hacer seguimiento; Programa Nacional de Bienestar “Servidores Saludables, Entidades Sostenibles 2020-2022”, plan de bienestar, estímulos e incentivos vigencia 2022 de la Función Pública instrumentos que permiten desarrollar estrategias de bienestar generando un impacto positivo en las condiciones de la vida laboral de todos los colaboradores de las diferentes entidades públicas.

Igualmente, para la construcción de este Plan, se contemplaron los resultados producto de la medición de Clima laboral y ambiente organizacional en el trabajo realizado por el Departamento Administrativo de Servicio Civil Distrital 2022, así como los resultados de la encuesta de necesidades y expectativas establecida anualmente al interior de la entidad, principalmente. Esto con el objetivo de diseñar un plan participativo e incluyente, que integre un conjunto de factores que participen en la calidad de vida de las personas, que colaboran en esta entidad con el fin de dar lugar a la tranquilidad y satisfacción humana.

La fundamentación teórica del documento del Plan de Bienestar, estímulos e incentivos vigencia 2022 de la Función Pública nos permitió tomar la decisión de aplicar la estrategia PESVA (Proyecto de vida, Enlaces de integridad, Salud mental, Vitalidad, Ambiente seguro) con el fin de generar un ambiente integral de desarrollo personal con la búsqueda del desarrollo de la motivación laboral y felicidad en el 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 2023-01-30**

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E</b>	
	<b>ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>GH-ATH-PLA-PL-01 V7</b>

Para la implementación y desarrollo del Plan de Bienestar e Incentivos se trabaja de manera articulada con las demás líneas de trabajo que componen la Dirección de Gestión del Talento Humano, la Oficina Asesora de Comunicaciones y el programa de Humanización, el eje de Responsabilidad social, así como aliados estratégicos, con quienes se aúnan esfuerzos para el mejoramiento de las condiciones individuales e institucionales que favorezcan el clima, la cultura y la fidelización de los colaboradores en la Subred Sur.

En la versión actualizada del Plan de Bienestar e Incentivos se busca crear condiciones favorables de trabajo y reconocer los resultados de desempeño en niveles de excelencia individual y grupal según lo establecido en la Ley 909 de 2004, el cual abarca los planes de incentivos y los programas de bienestar para los servidores públicos y según el Decreto Ley 1567 de 998 y el Decreto 1083 de 2015 donde se establece organizar sistemas de estímulos para motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus servidores.

Finalmente, con base en el documento Programa Ambientes Laborales diversos amorosos y seguros se buscará definir un grupo dinamizador que busque un buen ambiente laboral que ayude al mejoramiento continuo de la calidad de vida de los servidores adoptando los componentes: caracterización poblacional diferencial del talento, gestión cultura organizacional para la inclusión y la diversidad, prevención y sanción de situaciones de conductas de discriminación, acoso laboral y sexual, con los ejes habilitadores transversales de lenguaje organizacional incluyente y la formación y sensibilización en inclusión, diversidad, representatividad.

### **7.3.3.2. Clima Organizacional**

Para la vigencia 2023 se cuenta con el informe por parte del Departamento Administrativo el Servicio Civil Distrital (DASCD) de los resultados de la medición de clima efectuada en año el 2022. Se estructura en seis apartados: el primero, presenta los hallazgos globales de la medición de clima laboral y ambiente organizacional; el segundo, corresponde a los resultados globales de clima laboral y ambiente organizacional por área (dependencia); el tercero muestra la descripción sociodemográfica de los servidores y contratistas que respondieron los instrumentos y el nivel de riesgo general; el cuarto muestra el detalle por cada uno de los ejes y factores que constituyen las formas A (Sin personal a cargo), B (Con personal a cargo) y C (Ambiente organizacional en contratistas); el quinto relaciona el nivel de riesgo diferenciado por las dependencias al interior de la entidad; y el sexto presenta el instructivo de interpretación y recomendaciones para la mejora. (Medición de Clima laboral y calidad de vida en el trabajo, DASCD, 2022, pág. 4)

El instrumento de clima se estructuró sobre los 4 ejes del Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral propuesto por el DASCD, cada uno de estos ejes está constituido de 6 factores que permiten realizar una aproximación a la comprensión del clima laboral o ambiente organizacional en servidores y contratistas respectivamente. (Medición de Clima laboral y calidad de vida en el trabajo, DASCD, 2022, pág. 4). Aunado a ello, el instrumento proporciona información que da cuenta de la percepción de calidad de vida en el trabajo (CVT) de la población, por lo tanto, el modelo conceptual incluye las 7 variables asociadas a la CVT propuestas por González, Hidalgo, Salazar y Preciado. Este instrumento fue aplicado a 2.624 colaboradores.

**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.

**Estructura del modelo de evaluación de clima laboral**



**Nota. El diagrama permite tener un panorama claro de los cuatro ejes (estados mentales positivos, propósito de vida, relaciones interpersonales y conocimiento de las fortalezas propias) del modelo de bienestar para la felicidad laboral, por el DASCD resultados de medición del clima laboral y calidad y vida en el trabajo 2022**

Teniendo el informe remitido a la entidad, se evidencian resultados positivos encontrando una percepción favorable del clima del 73,62%. Y un riesgo bajo del 26,38% a nivel de la entidad. Sin embargo, con el fin de continuar fortaleciendo el bienestar y la calidad de vida de los colaboradores es importante para el 2023 trabajar en los factores que puntuaron alto en comparación con los otros, sin que los mimos sean negativos. A continuación, se presentan los factores que son objeto de mejora.

Eje estados mentales positivos los factores que apuntaron en riesgo medio fue: seguridad en el trabajo y remuneración, para las tres poblaciones.

Eje relaciones Interpersonales los factores que apuntaron en riesgo medio fue sentido de pertenencia y reconocimiento del trabajo de otros, este último solo a nivel de funcionarios.

Por lo anterior, la Dirección de Gestión de Talento Humano de la Subred Integrada de Servicio de Salud Sur E.S.E., 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 Seguridad y Salud en el trabajo, Remuneración y el reconocimiento de trabajo de otros.

Así mismo, al interior de la entidad se han establecido acciones que permiten el mejoramiento del clima organizacional como son:

**Cultura Organizacional**

Desde el área de gestión del talento humano, se analiza de manera permanente y se gestiona la cultura organizacional, con ese propósito y alineándose al Plan de Desarrollo Institucional 2020-2024, el cual busca transformar la cultura institucional, bajo la batuta de la gerencia y con el esfuerzo conjunto de procesos, áreas y líneas de trabajo claves como: comunicaciones, participación comunitaria y servicio al ciudadano, calidad, gestión del conocimiento (con énfasis en el proyecto 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.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E</b>	
	<b>ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>GH-ATH-PLA-PL-01 V7</b>

Hospital Universitario), ejes de Transformación Cultural y Humanización, línea de Acreditación, y áreas de Desarrollo de Servicios y Talento Humano.

Enmarcado, el objetivo estratégico No. 4 que dispone: “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”, y dentro de las estrategias contempladas en el plan se define que la Transformación Cultural se logrará a través de “Acciones orientadas a generar relaciones de confianza, con el fortalecimiento a través de procesos de formación en participación ciudadana, en temas de políticas públicas, formulación y seguimiento a proyectos de inversión, gestión institucional transparente y de cultura ciudadana, que brinda herramientas para gestionar una mayor representación de la ciudadanía en los procesos de participación liderados por la entidad.”

Adicionalmente, la organización ha definido lo que considera su “cultura deseada” como aquella que se soporta, en un líder y equipos de trabajo formados en competencias, capacidades y valores, orientados a la gestión de la adaptabilidad, la creatividad, el sentido de la identidad y al cambio positivo, interiorizando y poniendo en marcha el servicio humanizado, con calidad, el trabajo en equipo para la generación de valor colectivo y corresponsabilidad, orientando hacia una gestión pensada en el usuario, el medio ambiente, la familia y la comunidad.”

Como se entiende que, la cultura depende en gran medida de los líderes de la organización, la misma definición considera que el líder de la Subred Sur debe contar con los siguientes atributos:

- Ser-Humano.
- Orientador y dinamizador.
- Mediador.
- Habilidades comunicativas.
- Justo.
- Orientar al trabajo en equipo.
- Predicar un buen ejemplo.

En línea con el programa anterior, durante el año 2022 se realizaron varias actividades, que, aunque fueron desarrolladas por otros ejes, incluyeron componentes para la transformación de la cultura, entre ellas,

- Le ponemos corazón.
- Humanizar-Te
- RIE (respeta, infórmate, exprésate)
- El Valor del Uno
- Reconocemos tu labor
- El respeto nos une
- Estoy Contigo – Acompañamiento espiritual
- Promoción de la Movilidad Sostenible
- Granjas urbanas
- Mercados Campesinos

**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 2023-01-30**

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD</b> Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E</b>	
	<b>ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>GH-ATH-PLA-PL-01 V7</b>

- Comité de vigilancia epidemiológico comunitario
- Promoción de la Salud oral para niños, niñas y adolescentes
- Unidades demostrativas
- Saludable-mente – Apoyo psicológico
- Perder es ganar – Hábitos saludables.

Se avanza en el proceso, y para identificar la adherencia de la organización a esta idea de cultura y su despliegue en los hábitos cotidianos de los colaboradores, se realizó en noviembre de 2021 un conversatorio que se denominó: “Cambios que transforman nuestra cultura”, con la participación de la Subgerencia corporativa, la de Servicios de Salud, y las áreas de Calidad, Participación Ciudadana, Vigilancia Epidemiológica, Salud Oral, Comunicaciones y Gestión del Conocimiento, en el que se compartieron las experiencias desarrolladas y que implicaron cambios en lo cultural.

Este evento, se realizó de manera presencial en el auditorio de la sede Tunal y se transmitió por las redes sociales de la entidad (Facebook, YouTube y Twitter), con una participación total de 10 áreas, procesos y ejes, y al que asistieron 25 personas presenciales (por protocolos de bioseguridad) y 220 espectadores en streaming por Facebook Live. Con esta experiencia se identifican los valores y comportamientos que están efectivamente en los colaboradores de la Subred, y como resultado se evidenciaron brechas entre la cultura deseada y la cultura real de la Subred, y la poca adopción del decálogo del líder de la Subred Sur.

Con ese insumo, y los resultados de la encuesta de cultura realizada en 2020, se identifica la necesidad de incluir todos elementos claves de cultura, como son los hábitos de la organización bajo una sola metodología que articulara e impactara transversalmente a toda la Subred, esta se denomina “Pilares de Cultura”, e implica integrar los hábitos cotidianos a pilares basados en los valores institucionales y dichos comportamientos deben ser adoptados por la organización. Este programa tiene 3 componentes: prioridades, hábitos y sistemas.

La metodología fue presentada y aprobada por el comité directivo e involucra a los líderes de la Subred Sur, para que tengan un papel primordial en el despliegue de la cultura deseada, a partir de la definición de comportamientos que den forma a esa cultura, los cuales deben estar alineados con el direccionamiento estratégico, y traducirse en una evolución de la mentalidad de los individuos, de tal forma que se oriente más receptivamente al cambio y al crecimiento.

En este sentido, en reunión con diferentes partes interesadas de la Subred Sur (Enlaces, referentes y comité directivo) se priorizaron los pilares de Cultura basados en los valores institucionales y estos se definieron así:

<b>PILAR</b>	<b>RESPECTO</b>	<b>TRATO HUMANIZADO</b>	<b>TRABAJO EN EQUIPO</b>
<i>Frase identificatoria propuesta:</i>	<i>“Somos capaces de reconocer, aceptar y valorar las cualidades del otro y sus derechos.”</i>	<i>“Tratamos a la persona enferma como nos gustaría ser tratados: con dignidad.”</i>	<i>“Participamos activamente en el logro de una meta común subordinando nuestros intereses personales a los objetivos del equipo”</i>
<b>HABITOS</b>	Soy Empático	Soy Empático	Soy Responsable
	Soy Responsable		Me comprometo
	Yo Cumplo		

**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.	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E</b>	
	<b>ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>GH-ATH-PLA-PL-01 V7</b>

Cada uno de los hábitos, fue definido en comportamientos rutinarios que refuerzan su conocimiento y aplicación en el día a día que alimentan la comunicación institucional en el despliegue.

Como parte del ejercicio inicial, la socialización e involucramiento del liderazgo de la Subred, se realizaron 2 sesiones previas de capacitación en febrero y marzo donde se entregó material del estudio, se presentaron los pilares definidos y sus hábitos, se realizó capacitación sobre la neurociencia del cambio y su adecuada gestión, la mentalidad de crecimiento basada en el modelo de Carol Dweck, para que los enlaces y líderes se familiarizaran con el proceso adelantado.

Además se actualizaron los procedimientos asociados al eje de Transformación Cultural alineados a los Pilares de Cultura y direccionamiento estratégico, dentro del Sistema de gestión, para adaptarlos a las nuevas condiciones y se estructuró una nueva ENCUESTA DE CULTURA ORGANIZACIONAL (GH-CVC-TRA-FT-01) para analizar variables como: alineación con los valores, ambiente laboral, reconocimiento y motivación, retroalimentación (feedback), satisfacción, balance personal, crecimiento y desarrollo, relación con el jefe y pares; Se realizó una nueva medición de cultura durante el mes de junio de 2022, a través de un cuestionario estructurado (encuesta virtual) a nivel de toda la subred a través de la plataforma Almera.

Para el 2023 se espera Involucrar activamente, al grupo de líderes de la subred en el despliegue de la metodología de pilares de cultura en unidades de servicio priorizadas, para luego ser desplegadas a nivel general.

#### **Teletrabajo**

Mediante 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, con corte 31 de diciembre de 2022 se han realizado dos convocatorias y se cuenta con 36 personas en teletrabajo.

Se planea para el 2023 continuar con esta modalidad e incrementando el número de personas puedan laborar en teletrabajo

#### **Horario Flexible**

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 Secretaría 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.

#### **Estrategia Plan De Incentivos.**

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.

Reconocer a los mejores servidores de carrera administrativa de los diferentes niveles jerárquicos, que fueron seleccionados de acuerdo con la Resolución N° 969 del 29 de agosto de 2021 en concordancia en lo establecido en el Decreto 1083 de 2015 expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública.

**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.	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E</b>	
	<b>ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>GH-ATH-PLA-PL-01 V7</b>

### 7.3.3.3. Estrategia Plan Institucional De Capacitación.

La formulación del Plan Institucional de Capacitación se construye de conformidad con las disposiciones legales sobre la materia y en especial lo consagrado en la Ley 909 de 2004, Decreto 1227 de 2005, Decreto 1083 de 2015, Decreto 648 de 2017, Decreto 1499 de 2017 y Manual Operativo del Sistema de Gestión MIPG, ha dispuesto lo necesario para planear, diseñar, ejecutar y hacer seguimiento al Plan Institucional de Capacitación - PIC correspondiente a la vigencia 2023, con el fin de desarrollar el capital humano, fortalecer las competencias y habilidades para el mejoramiento de los procesos y servicios, por medio de un conjunto de acciones de capacitación que den cumplimiento a los objetivos institucionales, al crecimiento humano, a la generación, producción de conocimiento, innovación, transformación y transferencia de conocimientos.

Por lo anterior, es preciso señalar que el Plan Institucional de Capacitación - PIC 2023 de La Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E, se diseñó de conformidad con los lineamientos conceptuales establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital - DASCD, Escuela Superior de Administración Pública- ESAP y su ejecución se encuentra encaminada a cumplir con las metas y objetivos institucionales.

Para ello, se desarrolló un Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional DNAO, a partir del análisis de los insumos generados al interior de los procesos, como auditorías internas y externas, evaluación de desempeño, resultados de la evaluación de clima laboral, encuesta individual de necesidades y requisitos exigidos por normatividad del sector de la salud, principalmente.

La priorización de los temas y su clasificación se articuló conforme a los ejes estratégicos y trazadores del Sistema Único de Acreditación, Resolución 2082 de 2014, los ejes temáticos definidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público definidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública, generando así una herramienta integral orientada a las demandas del sector, a las necesidades del personal y de la entidad.

#### Inducción

El programa de inducción y re inducción de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E, tiene por objeto orientar al nuevo colaborador de la entidad independiente del tipo de vinculación con el fin de ofrecer información clara y sustentada frente a los componentes que integran la cultura organizacional de la institución, su plataforma estratégica, criterios de calidad, mejora continua, y seguridad, a partir de la divulgación y evaluación de conocimientos y competencias organizacionales en el momento de iniciar sus labores o dar cumplimiento a sus obligaciones contractuales. Se lleva a cabo el programa de inducción en la modalidad virtual bajo la plataforma MAO, los temas a tratar son priorizados y se establecerán bajo estas temáticas generales:

- Direccionamiento estratégico.
- Modelo de atención
- Gestión Integral del Talento Humano
- Gestión por procesos
- Sistema de Gestión Integral de Calidad
- Sistema de Información y atención al usuario
- Seguridad del Paciente
- Gestión de la Información

**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 2023-01-30**

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E</b>	
	<b>ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>GH-ATH-PLA-PL-01 V7</b>

- Gestión del Ambiente Físico
- Gestión de la Tecnología
- Gestión de la docencia, la investigación y la Innovación.

De la misma manera la Reinducción está dirigida a reorientar la integración de los colaboradores a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en la entidad, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad frente a la Institución. La reinducción se impartirá a todos los colaboradores cada dos años o de manera anual de acuerdo a los cambios que se presenten, su desarrollo se dará a través de la Plataforma Virtual MAO o de manera presencial.

### **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. 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.

Para el 2022 se crea e implementa la estrategia “Una perspectiva para crecer” con el fin de realizar la valoración de competencias (Ser) de los colaboradores de Orden de Prestación de Servicios, teniendo en cuenta que para la implementación de la estrategia se establecieron competencias que apuntan al Sistema Único de Acreditación, la Plataforma Estratégica, las competencias que se evalúan en el proceso de selección de OPS y las competencias que son habituales al perfil. Por lo anterior, se cuenta con un insumo que permita establecer el talento potencial para la entidad, el cual es clave para alinearlos a los objetivos de la misma y una oportunidad de desarrollar las competencias que requieran fortalecimiento desde el Plan Anual de Capacitación

Los líderes de las direcciones y oficinas a través del instrumento definido, valorarán las competencias definidas en la estrategia a los colaboradores del proceso, así mismo, los colaboradores realizarán su autovaloración con el fin de tener en cuenta la perspectiva propia de cada uno. Estas dos valoraciones de competencias serán promediadas de acuerdo a lo determinado a través de “La escala de Likert” que es la herramienta que busca puntuar a la persona sobre su nivel de competencias del “SER” de la siguiente manera:

**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.

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E</b>	
	<b>ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>GH-ATH-PLA-PL-01 V7</b>

Escala Likert		% por nivel
	Siempre	100%
	Casi Siempre	80%
	Algunas veces	60%
	Casi nunca	40%
	Nunca	20%

Es así donde se establece el valor de la conducta asociada, la retroalimentación se realizará por correo electrónico a través de un informe que permitirá dar a conocer las competencias propias de la persona y la necesidad del fortalecimiento de aquellas identificadas como susceptibles a mejorar.

Una vez realizado el instrumento, en agosto de 2022 se realiza la implementación teniendo la participación de 1112 contratistas.

Para el 2023 se planea fortalecer la estrategia y llegar a la evaluación de por lo menos el 40%, teniendo en cuenta que la línea base fue del 22%

### **Estrategia de Sistema de Gestión y Seguridad y Salud en el trabajo**

El Plan de Trabajo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo es un instrumento de planificación establecido en el artículo 2.2.4.6.8, Título 4, Capítulo 6 del Decreto 1072 de 2015, definido por el Ministerio de Trabajo, determinado en el artículo 2.2.4.6.4 de este mismo decreto y es la base para la identificación de metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades de ese sistema, en cada anualidad.

Igualmente, en el marco de la Resolución No. 312 de 2019 del Ministerio de Trabajo, se deben implementar los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, estos estándares son el conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento de los empleadores y contratantes, mediante los cuales se establece, verifica y controla las condiciones básicas de capacidad tecnológica y científica; de suficiencia patrimonial y financiera; y de capacidad técnico-administrativa, indispensables para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de actividades en el Sistema General de Riesgos Laborales

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: "Garantizar el manejo eficiente de los recursos que aportan a la implementación del modelo de atención en red". De la misma manera atendemos el compromiso trazado en el objetivo institucional que describe "Fortalecer el talento humano en su capacidad técnica, científica y administrativa dentro de la cultura de la calidad".

### **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.

**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 2023-01-30**

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E</b>	
	<b>ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>GH-ATH-PLA-PL-01 V7</b>

- ✓ 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 2023

DESCRIPCIÓN	VALOR
<b>RUBRO DE GASTOS FUNCIONAMIENTO</b>	
Según Resolución Nro. 1439 de 2022 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 2023	\$835.411.951.

#### **Estrategia de Gestión de la información**

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

#### **Estrategia de 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".

**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.	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E</b>	
	<b>ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>GH-ATH-PLA-PL-01 V7</b>

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

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

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

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.

### **Estrategia del sistema de información 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.

### **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 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.

**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.	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E</b>	
	<b>ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>GH-ATH-PLA-PL-01 V7</b>

### **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.

### **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.

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

### **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.

**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 2023-01-30**

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> <b>SALUD</b> Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E</b>	
	<b>ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>GH-ATH-PLA-PL-01 V7</b>

### **Estrategia plan de acción de la estratégica de Talento Humano.**

Una vez efectuada la calificación de la 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)**

- ✓ 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, se generará un plan de acción que identifica como la prioridad para el desarrollo e impacto de las variables con puntajes más bajos según lo establecido en la 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 Gestión Estratégica de Talento Humano para la vigencia 2023.

#### **7.3.4. 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.

##### **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 autodiagnóstico 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.

**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 2023-01-30**

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E</b>	
	<b>ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>GH-ATH-PLA-PL-01 V7</b>

#### 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.

#### 7.3.5. Fase V - Análisis De Resultados

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

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

#### • Indicador

META	ACTIVIDAD	INDICADOR
Alcanzar mínimo un 94% 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

#### • Controles Asociados:

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

**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.

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E</b>	
	<b>ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>GH-ATH-PLA-PL-01 V7</b>

## 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.
- ✓ Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital: Política pública distrital de Gestión Integral de Talento Humano, Programa ambientes laborales diversos, amorosos y seguros, 2019-2030
- ✓ Plan Estadístico Distrital Estándares estadísticos para la incorporación del enfoque poblacional-diferencial e interseccional en la producción y difusión de las estadísticas del Distrito Capital junio 2022

## 9. ANEXOS (Opcional):

ANEXO 1. PLAN DE TRABAJO INSTITUCIONAL – ESTRATEGICO TALENTO HUMANO 2023

**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 2023-01-30**

**CA-CDO-FT-03 V2**

**Página 37 de 38**

 <b>ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.</b> <b>SALUD</b> Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	<b>SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S. E</b>	
	<b>ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>GH-ATH-PLA-PL-01 V7</b>

### 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.
2023-01-30	7	Se actualiza a plantilla institucional vigente. Se realiza ajuste y actualización del Plan, definiciones, normatividad, el capítulo de metodología con las actuales necesidades de la vigencia y se estructura el Plan de trabajo.

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 30 de enero de 2023 se aprobó el presente Plan.

ELABORADO POR	REVISADO POR	CONVALIDADO	APROBADO
<b>Nombre:</b> Jazmín Celis Martínez	<b>Nombre:</b> James Fernando Beltrán Rodríguez / Gloria Libia Polania / Ruby Liliana Cabrera Calderón	<b>Nombre:</b> Sandra Patricia Alba Calderón	<b>Nombre:</b> Luis Fernando PinedaÁvila
<b>Cargo:</b> Profesional Especializado	<b>Cargo:</b> Director Operativo Dirección de Talento Humano/ Jefe Oficina Asesora Desarrollo Institucional / Subgerente Corporativo	<b>Cargo:</b> Profesional especializado - Control Documental	<b>Cargo:</b> Gerente
<b>Fecha:</b> 2023-01-25	<b>Fecha:</b> 2023-01-25	<b>Fecha:</b> 2023-01-30	<b>Fecha:</b> 2023-01-30

**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 2023-01-30**  
**CA-CDO-FT-03 V2** **Página 38 de 38**