

RESOLUCIÓN No. 1 077 de 2023

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

Bogotá D.C., 19 OCT 2023

“Por el cual se adopta la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Empresa Social del Estado”

EL GERENTE DE LA SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO

Nombrado mediante Decreto Distrital No. 099 del treinta (30) de marzo de 2020 expedido por la Señora Alcaldesa Mayor de Bogotá D.C., posesionado a través de Acta del primero (1º) de abril del año 2020, de conformidad con sus facultades legales, estatutarias y en especial las previstas en el Acuerdo 641 de 2016 expedido por el Concejo de Bogotá DC, y,

CONSIDERANDO

Que la Ley 100 de 1993 creó el Sistema General de Seguridad Social en Salud en Colombia y estableció los principios y lineamientos para el aseguramiento en salud. En su artículo 162, establece que todas las instituciones que presten servicios de salud deben estar habilitadas para operar.

Que mediante el Decreto-Ley 1421 de 1993 se estableció el Régimen Especial para el Distrito Capital de Santa Fe de Bogotá.

Que mediante la Ley 489 de 1998 se dictaron normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional – Senado de la República

Que el Decreto 1567 de 1998 creó el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado”.

Que la Ley 594 de 2000 dictó la Ley General de Archivos y se dictan otras disposiciones – Archivo General de la Nación.

Que la Ley 909 de 2004 expidió las normas que regula en Empleo Público, la Carrera Administrativa, la Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones”. En temas de unidades de personal, establece:” Art.15 Funciones de las Unidades de Personal de las entidades. 1. Las unidades de personal o quienes hagan sus veces, de los organismos y entidades a quienes se les aplica la presente Ley, son la estructura básica de la gestión de los recursos humanos en la administración pública. 2. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes: a) Elaborar los planes estratégicos de recursos humanos (...)”.

RESOLUCIÓN No. 1077 de 2023**SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E.****Bogotá D.C., 19 OCT 2023****“Por el cual se adopta la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Empresa Social del Estado”**

Que el Decreto 785 de 2005 estableció el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley 909 de 2004 - Presidencia de la República

Que el Decreto 1227 de 2005 reglamentó parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998. - Presidencia de la República

Que el Decreto 1228 de 2005 reglamentó el artículo 16 de la Ley 909 de 2004 sobre las Comisiones de Personal. - Presidencia de la República

Que el Decreto Ley 760 del 10 de octubre de 2005 en el Título VII estableció el procedimiento que debe surtir ante y por la Comisión Nacional del Servicio Civil para el cumplimiento de sus funciones”

Que el Decreto 1011 de 2006 reglamentó la habilitación de servicios de salud en Colombia. Define los requisitos, procedimientos y criterios que deben cumplir las instituciones para obtener la habilitación y poder operar en el sistema de salud.

Que el Decreto 2376 de 2010 reformó el Sistema General de Seguridad Social en Salud y se dictan otras disposiciones

Que la Ley 1437 de 2011 expidió el Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo”.

Que la Ley 1438 de 2011 reformó el Sistema General de Seguridad Social en Salud y se dictan otras disposiciones”.

Que la Ley 1468 de 2011 modificó los artículos 236, 239, 57, 58 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones”.

Que la Ley 1474 de 2011 dictó las normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública.

Que el Decreto 2482 de 2012 se establecieron los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión Artículo 3 literal c). - Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP.

Que mediante la Resolución 3409 de 2012 definió la documentación para efectos del reconocimiento de las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud como “Hospitales Universitarios”

RESOLUCIÓN No. **1 077** de 2023

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

Bogotá D.C., **19 OCT 2023****“Por el cual se adopta la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Empresa Social del Estado”**

Que la Resolución 2003 de 2014 estableció los estándares de habilitación que deben cumplir las instituciones prestadoras de servicios de salud en Colombia. Define aspectos como la infraestructura, el talento humano, los procesos de atención, entre otros, que deben cumplir para ser habilitadas.

Que la Ley 1712 de 2014 creó la ley de transparencia y del derecho de acceso a la información pública nacional y se dictan otras disposiciones”.

Que el Decreto 1083 de 2015 expidió el Decreto Único reglamentario del Sector de Función Pública”.

Que el Decreto 780 de 2016 expidió el Decreto Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social”.

Que la Circular 005 del 6 de febrero de 2017 expidió los lineamientos del Sistema de Evaluación de la Gestión, el Protocolo y los Instrumentos de Evaluación aplicables a los Servidores Públicos Provisionales de la Administración Distrital.

Que el Decreto 484 de 2017 en su artículo 2.2.16.4. determinó la actualización de la declaración de bienes y rentas y de la actividad económica. La actualización de la declaración de bienes y rentas y de la actividad económica será efectuada a través del Sistema de Información.

Que la Circular 017 de 2017 expedida por la Procuraduría General de la Nación determinó el Fortalecimiento de la meritocracia en el Estado colombiano y del empleo público.

Que la Resolución 0180 del 16 de febrero de 2017 estableció la Guía metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos, emitida por el Departamento Administrativo de la Función Pública y se designan los Pares Evaluadores para los Gerentes Públicos de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.

Que el Decreto 1499 de 2017 modificó el Decreto 1083 de 2015, Decreto único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015”.

Que el Decreto 648 de 2017 modificó y adicionó el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.

Que el Decreto 1499 de 2017 modificó el Decreto 1083 de 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, cuyo objeto es dirigir la gestión pública al mejor desempeño institucional y a la consecución de resultados para la satisfacción de las necesidades y el goce efectivo de los derechos de los ciudadanos.

RESOLUCIÓN No. 1077 de 2023

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

Bogotá D.C., 19 OCT 2023

“Por el cual se adopta la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Empresa Social del Estado”

Que el Decreto ibídem estableció que las políticas de desarrollo administrativo surgieron como una alternativa para direccionar a las entidades públicas hacia la mejora continua de su gestión, que además incluyó los principios de la función administrativa y estableció las directrices respecto al Sistema de Desarrollo Administrativo.

Que a través del Decreto Distrital 591 de 2018 se adoptó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión Nacional y se dictan otras disposiciones.

Que la Resolución 2003 de 2018 se establecieron los estándares de acreditación en salud en Colombia. La acreditación es un proceso voluntario que busca reconocer a las instituciones que cumplen con altos estándares de calidad y seguridad en la prestación de servicios de salud.

Que la Ley 1917 de 2018 reglamentó el sistema de residencias médicas en Colombia, su mecanismo de financiación y se dictan otras disposiciones.

Que el Decreto 612 de 2018 fijó las directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.

Que el Decreto 815 de 2018 modificó 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.

Que la Circular 005 del 15 de febrero de 2018 estableció las Orientaciones metodológicas generales para la Concertación y Evaluación de los Gerentes Públicos, a través de Acuerdos de Gestión.

Que el Acuerdo No CNSC - 20181000006176 del 10 de octubre de 2018 estableció el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba.

Que la Resolución 3100 de 2019 modificó algunos aspectos de la habilitación y define el proceso de autoevaluación y verificación que deben realizar las instituciones para mantener su habilitación.

Que la Ley 1960 de 2019 modificó la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictó otras disposiciones.

Que mediante el Art. 4 Ley 2013 de 2019 buscó garantizar el cumplimiento de los principios de transparencia y publicidad mediante la publicación de las declaraciones de bienes, renta y el registro de los conflictos de interés” Todo sujeto obligado contemplado en el artículo 2° de la presente ley, deberá registrar de manera obligatoria en el Sistema de Información y Gestión del Empleo Público

RESOLUCIÓN No. 1077 de 2023

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

Bogotá D.C., 19 OCT 2023

“Por el cual se adopta la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Empresa Social del Estado”

(SIGEP), o herramientas que lo sustituyan, la declaración de bienes y rentas, el registro de conflictos de interés, y cargar una copia digital de la declaración del impuesto sobre la renta y complementarios.

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

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

Que mediante el Artículo 44 de la Ley 1952 de 2019 se expidió el Código General Disciplinario, todo servidor público deberá declararse impedido para actuar en un asunto cuando tenga interés particular y directo en su regulación, gestión, control o decisión, o lo tuviere su cónyuge, compañero o compañera permanente, o algunos de sus parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad o primero civil, o su socio o socios de hecho o de derecho.

Que mediante Circular Conjunta N° 004 De 2019 se establecieron los Lineamientos para el acceso al Servicio de Evaluación de Competencias de los empleos de naturaleza gerencial de las entidades distritales -SEVCOM -DASCD. – Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital.

Que mediante Criterio unificado de agosto de 2019 se determinó la Provisión de empleos públicos mediante encargo y comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción – Comisión Nacional del Servicio Civil.

Que mediante el Plan de Desarrollo Distrital 2020-2024 "UN NUEVO CONTRATO SOCIAL Y AMBIENTAL PARA LA BOGOTÁ DEL SIGLO XXI" – Alcaldía Mayor de Bogotá.

Que mediante el Acuerdo 074 de 2020 se aprobó el Plan de Desarrollo Institucional 2020-2024 de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E. el cual incluye la actualización del Mapa de Procesos de la entidad.

Que mediante Circular Externa N° 038 De 2020 se determinó la PUBLICACIÓN DE LAS HOJAS DE VIDA DE LOS CANDIDATOS A EMPLEOS DE LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCIÓN. DECRETO DISTRITAL 189 DE 2020 – Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital.

Que mediante Acuerdo Número 782 de 2020 se estableció como obligatoria la presentación, publicación y divulgación de la declaración de renta, declaración juramentada de bienes y rentas,

RESOLUCIÓN No. 077 de 2023**SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E.****Bogotá D.C., 19 OCT 2023****“Por el cual se adopta la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Empresa Social del Estado”**

declaración proactiva de bienes y rentas y conflicto de intereses, para los servidores públicos de Bogotá y se dictan lineamientos para la publicación de los cargos de libre nombramiento y remoción en el distrito capital - Alcaldía Mayor de Bogotá.

Que en la Resolución 3480 de 2020 estableció los procedimientos y requisitos para el proceso de acreditación en salud en Colombia. Define las etapas del proceso, los plazos y los criterios de evaluación.

Que mediante Decreto 1415 de 2021 modificó y adicionó el Decreto 1083 de 2015 en lo relacionado a la Protección en caso de reestructuración administrativa o provisión definitiva de cargos para el personal que ostenten la condición de prepensionados" - Departamento Administrativo de la Función Pública.

Que el Decreto 288 del 24 de marzo de 2021 adicionó en el Capítulo 3 al Título 8 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo referente a la evaluación del desempeño de los directivos sindicales y sus delegados con ocasión del permiso sindical.

Que mediante Resolución Número 0774 de 2022 reglamentó el Servicio Social Obligatorio para los egresados de los programas de educación superior del área de la salud - Ministerio De Salud Y Protección Social.

Que mediante Circular Conjunta 100-005 de 2022: LINEAMIENTOS DEL PLAN DE FORMALIZACIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO EN EQUIDAD - VIGENCIA 2023 - Departamento Administrativo de la Función Pública

Que la Circular Externa N° 002 de 2023: LINEAMIENTOS PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO – Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital. Circular Externa N° 002 de 2023: LINEAMIENTOS PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO – Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital.

Que mediante la Resolución 431 de 23 de mayo de 2023 expedida por la Subred Sur ESE se modificó la Resolución 0950 de 24 de julio de 2017, a través de la cual se adoptaron las Políticas Institucionales de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.

Que, en mérito de lo anterior,

RESOLUCIÓN No. 1077 de 2023**SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E.****Bogotá D.C., 19 OCT 2023****“Por el cual se adopta la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Empresa Social del Estado”****RESUELVE**

Artículo Primero: La presente Resolución tiene por objetivo adoptar la **Política de Gestión Estratégica del Talento Humano**, en el marco del cumplimiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, y en armonía con los objetivos estratégicos institucionales, los cuales clasifican sus Políticas en Estratégicas y Operativas, las primeras asociadas al modelo anteriormente mencionado y las segundas a la operación dinámica de la Entidad, por lo anterior se adopta la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, que permitirá el cumplimiento y ejecución de los objetivos y metas definidas.

La **Política de Gestión Estratégica del Talento Humano**, estará elaborada en el instructivo – **DI-DE-INS-01** Formulación de Políticas Institucionales, aprobado por la Oficina Asesora de Desarrollo Institucional.

El responsable de la elaboración, revisión, actualización y control de la **Política de Gestión Estratégica del Talento Humano** para el desempeño de la gestión, será el(la) jefe(a) de la Oficina Asesora de Desarrollo Institucional, quien además hará el seguimiento en caso de cambios, modificaciones o actualizaciones, desde el rol de segunda línea de defensa, así como garantizará que la política esté armonizada con el Plan de Desarrollo de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur ESE.

Artículo Segundo: Objetivo de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano:

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

Artículo Tercero: Alcance de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano:

La **Política de Gestión Estratégica del Talento Humano** (servidores públicos, contratistas, personal en formación y tercerizados), es transversal a todos los procesos de la Entidad y de acuerdo con la normatividad establecida.

RESOLUCIÓN No. 1077 de 2023

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

Bogotá D.C., 19 OCT 2023

“Por el cual se adopta la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Empresa Social del Estado”

Artículo Cuarto: Definiciones de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano: Las definiciones señaladas a continuación ilustrarán y darán claridad a conceptos clave en el desarrollo de la política:

- **Atención Centrada en el usuario:** Filosofía que permite que todas las acciones del personal que hace parte de una organización estén dirigidas y enfocadas a satisfacer las necesidades y expectativas de los usuarios.
- **Beneficiario:** Quienes se benefician de una u otra manera de la ejecución del proyecto.
- **Calidad:** Entendida como el impulso hacia la mejora permanente de la gestión, para satisfacer cabalmente las necesidades y expectativas de la ciudadanía con justicia, equidad, objetividad y eficiencia en el uso de los recursos públicos.
- **Calidad de vida laboral:** Grado de satisfacción de las necesidades de los miembros de la empresa mediante su actividad en ella. Comprende diversos factores como satisfacción con el trabajo ejecutado, posibilidades de futuro en la organización, reconocimiento por los resultados obtenidos, salario recibido, beneficios ofrecidos, relaciones humanas en el grupo y la organización, ambiente psicológico y físico de trabajo, libertad de decidir y posibilidad de participar. (Chia-venato, I).
- **Cliente Interno:** Es aquel miembro de la organización, que recibe el resultado de un proceso anterior, llevado a cabo en la misma organización, a la que podemos concebir como integrada por una red interna de proveedores y clientes.
- **Clima Laboral:** conjunto de percepciones y sentimientos compartidos que los funcionarios desarrollan en relación con las características de su entidad, tales como políticas, prácticas y procedimientos formales e informales y las condiciones de la misma, como por ejemplo el estilo de dirección, horarios, autonomía, calidad de la capacitación, relaciones laborales, estrategias organizacionales, estilos de comunicación, procedimientos administrativos, condiciones físicas del lugar de trabajo, ambiente laboral en general; elementos que la distinguen de otras entidades y que influyen en su comportamiento.
- **Colectividad:** La palabra colectividad sirve para definir a un conjunto de individuos que al tener características o intereses en común deciden juntarse para protegerse y ayudarse mutuamente. La colectividad entonces, es una especie de grupo social, que surge por la necesidad que tienen

RESOLUCIÓN No. 1077 de 2023

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

Bogotá D.C., 19 OCT 2023

“Por el cual se adopta la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Empresa Social del Estado”

los individuos de juntarse, con quienes son para ellos, sus iguales; ya sea a nivel de profesión, de nacionalidad, etc.

- **Comité Institucional de Gestión y Desempeño:** Encargado de orientar la implementación y operación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el cual sustituye los demás comités que tengan relación con el Modelo y que no sean obligatorios por mandato legal.
- **Competencias comportamentales:** Son las características individuales (habilidades, actitudes, conocimientos, aptitudes, rasgos y motivaciones) que están relacionadas con el desempeño observado del empleado público y que le permiten alcanzar las metas institucionales, cumplir con los compromisos funcionales e interactuar con efectividad en los equipos de trabajo a los que pertenece
- **Competencias funcionales:** Las competencias funcionales precisarán y detallarán lo que debe estar en capacidad de hacer el empleado para ejercer un cargo y se definirán una vez se haya determinado el contenido funcional de aquel.
- **Componentes de la Plataforma Estratégica:** Se refieren a la base sobre la cual se estructura el funcionamiento de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E. y que contiene la misión, visión, principios, valores, mapa de procesos políticas y objetivos estratégicos.
- **Compromisos laborales:** Son aquellos que evidencian las competencias funcionales del empleo y las competencias comportamentales que debe acreditar todo servidor público en el ejercicio del empleo.
- **Comunicación Institucional:** incluidos todos los medios de comunicación y estrategias definidas en el Plan de Comunicaciones de cada vigencia.
- **Control Social:** El control social es el derecho y el deber de los ciudadanos a participar de manera individual o a través de sus organizaciones, redes sociales e instituciones, en la vigilancia de la gestión pública y sus resultados. Ver Rendición de Cuentas, Transparencia, Audiencia Pública, Participación Ciudadana, Veeduría
- **Convenio docencia-servicio:** Es el acuerdo de voluntades suscrito entre las instituciones participantes en la relación docencia-servicio, frente a las condiciones, compromisos y responsabilidades de cada una de las partes, formalizadas en un documento.

RESOLUCIÓN No. 1077 de 2023

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

Bogotá D.C., 19 OCT 2023

“Por el cual se adopta la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Empresa Social del Estado”

- **Cultura:** La cultura en términos generales se concibe como un sistema de significados que genera algún tipo de identidad compartida (Geertz, 1989), una especie de código que orienta las prácticas sociales de personas pertenecientes a varios grupos y categorías sociales dentro de una sociedad (Vaitsman, 2000. pág. 848).
- **Cultura Organizacional:** Conjunto de valores (lo que es importante), creencias (cómo funcionan las cosas) y entendimientos que los integrantes de una organización tienen en común y su efecto sobre el comportamiento (cómo se hacen las cosas); la cultura es el enlace social o normativo que mantiene unida a una organización, se traduce en valores o ideales sociales y creencias que los miembros de la organización comparten y que se manifiestan como mitos, principios, ritos, procedimientos, costumbres, estilos de lenguaje, de liderazgo y de comunicación que direccionan los comportamientos típicos de las personas que integran una entidad.
- **Desempeño:** Medida en la que la gestión de una entidad logra sus resultados finales en el cumplimiento de su misión y en términos de eficiencia, eficacia, calidad y cumplimiento normativo.
- **Direccionamiento Estratégico:** Ejercicio emprendido por el equipo directivo de una entidad, en el que, a partir del propósito fundamental de la misma, las necesidades de sus grupos de valor, las prioridades de los planes de desarrollo (nacionales y territoriales) y su marco normativo, define los grandes desafíos y metas institucionales a lograr en el corto, mediano y largo plazo, así como las rutas de trabajo a emprender para hacer viable la consecución de dichos desafíos.
- **Desarrollo Organizacional:** Es un modelo que permite a través de políticas, planes y proyectos mejorar la prestación del servicio de las entidades públicas.
- **Entregable:** Es el producto, servicio o resultado esperado de la gestión del empleado provisional y que debe contribuir al cumplimiento de las metas, planes o proyectos del área o la dependencia.
- **Escenarios de práctica del área de la salud:** Son espacios en los cuales se desarrollan las prácticas formativas del área de la salud: clínicos, no clínicos institucionales y escenarios diferentes al sector salud.
- **Estructura Organizacional:** La cual determina la medida en que las reglas, regulaciones y supervisión directa son usadas para vigilar y controlar el comportamiento de los empleados.
- **Evaluación:** Consiste en estimar de forma permanente los conocimientos, destrezas, actitudes, habilidades, aptitudes y rendimiento de los evaluados durante el período respectivo.

RESOLUCIÓN No. 1 077 de 2023

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

Bogotá D.C., 19 OCT 2023

“Por el cual se adopta la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Empresa Social del Estado”

- **FURAG:** Formulario Único Reporte de Avance de la Gestión.
- **Gestión Pública:** Actividad que desarrolla los organismos del estado y particulares que prestan una función pública a fin de satisfacer las necesidades de la ciudadanía e impulsar el desarrollo del país.
- **Gestión:** Actividades coordinadas para planificar, controlar, asegurar y mejorar una entidad.
- **Gobierno Abierto:** Política de gobierno que promueve y garantiza el acceso a la información para fortalecer la transparencia y la participación ciudadana en la gestión y control de lo público.
- **Grupos de Valor:** Medición estadística, mediante la cual se pueden clasificar y asociar conjuntos de personas con características similares. La Subred Integrada de Servicios de Salud Sur, en su Documento de caracterización de grupos de valor, el cual identifica las características, demográficas, geográficas, necesidades, intereses, preferencias, expectativas y motivaciones de los grupos de valor identificados y clasificados en seis (6) Grupos de Valor. (Colaboradores, Usuario Familia y Comunidad, Proveedores y Servicios Tercerizados, Gobierno, Medio Ambiente, Educación y Formación).
- **Identidad e Imagen Corporativa:** Medida en que los miembros se identifican con la entidad en su conjunto, y medida en que identifican los elementos de la imagen corporativa como la mascota, el himno, slogan, etc.
- **Indicador:** Variable o factor cuantitativo o cualitativo que proporciona un medio sencillo y fiable para medir logros, reflejar los cambios vinculados con la gestión o evaluar los resultados de una entidad.
- **Infraestructura:** Sistema de instalaciones, equipos y servicios necesarios para el funcionamiento de una entidad.
- **Información:** Hace relación a los datos, registros, informes y documentos.
- **Innovación:** Es un cambio que introduce alguna novedad o varias en un ámbito, un contexto o producto. El proceso de innovación consiste en la transformación de una idea a un producto o servicio.
- **Interoperabilidad:** Proceso que permite compartir o gestionar información entre uno o varios grupos, utilizando un medio con el fin de mejorar el cumplimiento de las funciones.

RESOLUCIÓN No. 1077 de 2023

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

Bogotá D.C., 19 OCT 2023

“Por el cual se adopta la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Empresa Social del Estado”

- **Investigación:** Es un proceso metódico, sistematizado, objetivo y ordenado, que tiene como finalidad responder ciertas preguntas, teorías, suposiciones, conjeturas y/o hipótesis que se presentan en un momento dado sobre un tema determinado.
- **Incentivos:** Un incentivo es un mecanismo que relaciona una recompensa a un determinado desempeño o conducta. El objetivo de establecer un incentivo es inducir un determinado comportamiento.
- **Liderazgo:** Se denomina de esta forma al conjunto de habilidades que debe poseer determinada persona para influir en la manera de pensar o de actuar de las personas, motivándolos para hacer que las tareas que deben llevar a cabo dichas personas sean realizadas de manera eficiente ayudando de esta forma a la consecución de los logros, utilizando distintas herramientas como el carisma y la seguridad al hablar además de la capacidad de socializar con los demás.
- **Juntas Directivas:** Organismo colegiado superior de dirección de las entidades vinculadas a través del cual se ejerce el control administrativo.
- **Meta:** Expresión concreta y cuantificable de los logros que la organización planea alcanzar en un periodo de tiempo, con relación a los objetivos previamente definidos.
- **Mejora Continua:** Acción permanente realizada, con el fin de aumentar la capacidad para cumplir los requisitos y optimizar el desempeño.
- **Mejoramiento Continuo:** Conjunto de actividades y acciones encaminadas a hacer eficientes los procesos en forma periódica o permanente.
- **MIPG:** Modelo Integrado de Planeación y Gestión.
- **Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG):** El Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) es un documento de política generado por la Función Pública que dicta lineamiento a las entidades de orden nacional y territorial para la planeación y la gestión institucional a través de siete dimensiones: Talento humano, Direccionamiento estratégico y planeación, Gestión por valores para resultados, Evaluación de resultados, Información y comunicaciones, Gestión del conocimiento y Control interno.

RESOLUCIÓN No 077 de 2023

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

Bogotá D.C., 19 OCT 2023

“Por el cual se adopta la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Empresa Social del Estado”

- **Modelo Estándar de Control Interno (MECI):** El modelo estándar de control interno (MECI), es una herramienta gerencial que define la estructura de control

Interno en Colombia, para que las entidades puedan cumplir de manera razonable con los objetivos institucionales.
- **Monitoreo:** Análisis continuo del estado de las actividades de un proceso durante su ejecución.
- **Nivel de Satisfacción:** Medida relacionada con el grado de expectativa de los grupos de valor, en el desarrollo de las actividades, procesos o prestación de servicios en cuanto a su calidad y pertinencia.
- **Objetivos estratégicos:** Es la expresión de los logros que se espera que las entidades públicas alcancen en el largo y mediano plazo, en el marco del cumplimiento de su propósito fundamental y de las prioridades del gobierno.
- **Oficina Asesora de Planeación (OAP):** La Oficina Asesora de Planeación (OAP) de la Función Pública encargada de administrar y promover el desarrollo, implementación y sostenibilidad del Sistema Integrado de Planeación de Gestión del Sector Administrativo Función Pública. Ver Departamento Administrativo de la Función Pública.
- **Personal en formación:** Grupo de valor que integra los estudiantes, internos y residentes que integran la institución en la práctica de un proceso de formación académica en un área disciplinar asignados mediante convenio Docencia-Servicios con IES (Instituciones de Educación Superior) y EDTH (Instituciones de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano)
- **Plan de acción anual:** Son documentos que desagregan objetivos, estrategias, líneas de acción, cronogramas, entre otros aspectos, de mediano y largo plazo en hitos o metas anuales y medibles en el corto plazo.
- **Plan de desarrollo territorial:** Es el instrumento de planificación que orienta las acciones de las administraciones departamentales, distritales y municipales durante un período de gobierno.
- **Plan operativo anual de inversiones (POAI):** Se define como el conjunto de proyectos a ejecutar en cada una de las anualidades que conforman el período de gobierno, considerando para cada uno de ellos su costo, la fuente de financiación y la asignación presupuestal anual; clasifica los proyectos de inversión por sectores, entidades y programas.
- **Práctica formativa en salud:** Estrategia pedagógica planificada y organizada desde una institución educativa que busca integrar la formación académica con la prestación de servicios de

RESOLUCIÓN No. 1 077 de 2023

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

Bogotá D.C., 19 OCT 2023

“Por el cual se adopta la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Empresa Social del Estado”

salud, con el propósito de fortalecer y generar competencias, capacidades y nuevos conocimientos en los estudiantes y docentes de los programas de formación en salud, en un marco que promueve la calidad de la atención y el ejercicio profesional autónomo, responsable y ético de la profesión.

- **Proceso:** Secuencia ordenada de actividades, interrelacionadas, para agregar valor, tomando como enfoque y prioridad fundamental, al ciudadano cómo el eje fundamental de la gestión.
- **Procedimiento:** Una secuencia de pasos previamente definidos que persigan el mismo fin para facilitar la realización de un trabajo de manera más efectiva.
- **Propósito fundamental:** se puede entender como la intención, objeto o rol específico por el cual se diseña y crea una organización pública, generalmente asociado a la resolución de un problema social, a satisfacer una necesidad de la sociedad o a implementar programas concretos que deriven en el bienestar general de la población, esto es, a crear valor público.
- **Proyectos de inversión:** Se define como el conjunto de actividades que se desarrollan en un periodo determinado, en el cual se involucran recursos (financieros, físicos, humanos, etc.) con el propósito de transformar una situación problemática de una población específica. El resultado es una situación en la que esa problemática se elimina o se reduce.
- **Reconocimiento Laboral:** El reconocimiento laboral es la gratitud que expresa una empresa a sus colaboradores por su desempeño. El objetivo de los programas de reconocimiento laboral es reforzar comportamientos, prácticas o actividades que resulten en un mejor rendimiento y resultados organizacionales positivos.
- **Recursos presupuestales:** Son las asignaciones consignadas en el presupuesto anual de cada entidad, acorde con las normas que rigen la materia para cada una, y que le permiten definir monto de gastos a incurrir para cumplir con sus funciones y competencias, para producir los bienes y prestar los servicios a su cargo.
- **Relación docencia-servicio:** Vínculo funcional que se establece entre instituciones educativas y otras organizaciones, con el propósito de formar talento humano en salud o entre instituciones educativas cuando por lo menos una de ellas disponga de escenarios de práctica en salud. Este vínculo se funda en un proceso de planificación académica, administrativa e investigativa de largo plazo, concertado entre las partes de la relación docencia-servicio

RESOLUCIÓN No. 1077 de 2023

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

Bogotá D.C., 19 OCT 2023

“Por el cual se adopta la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Empresa Social del Estado”

- **Rendición de cuentas:** Proceso conformado por un conjunto de normas, procedimientos, metodologías, estructuras, prácticas y resultados mediante los cuales, las entidades de la administración pública y los servidores públicos informan, explican y dan a conocer los resultados de su gestión a los ciudadanos.
- **Resultado:** Producto, efecto o impacto (intencional o no, positivo y/o negativo) de la gestión de una entidad pública, a partir de los bienes que genera y los servicios que presta a sus grupos de valor.
- **Retiro:** Es el proceso en el cual se termina el ciclo de vida laboral por parte de un funcionario a través de las diferentes causales de retiro determinadas por la normatividad vigente.
- **R.V.:** Rutas de creación de valor.
- **Satisfacción:** Es una medida de cómo los productos y servicios suministrados por una empresa cumplen o superan las expectativas del cliente. Estado en el que se encuentran los usuarios cuando al prestarles un servicio determinado quedan cubiertas sus expectativas, o incluso se les da algo más de lo que ellos esperaban encontrar.
- **Sentido de Pertenencia:** Es un sentimiento de vinculación o dependencia que experimenta un miembro de una sociedad. Se manifiesta por una simpatía y una inclinación recíproca entre los individuos que integran una comunidad. Este sentido de pertenencia se basa en la necesidad social (Maslow).
- **Servidor Público:** Es un concepto genérico que emplea la Constitución Política para comprender a los miembros de las corporaciones públicas y a los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios; todos ellos están "al servicio del Estado y de la comunidad" y deben ejercer funciones "en la forma prevista en la Constitución, la ley y el reglamento".
- **Servicio Humanizado:** Compromiso que adquiere el servidor público frente al usuario de poner a disposición su máxima capacidad de entrega, en procura de resolver el problema o satisfacer la necesidad por la que acude a la institución de salud, Se concreta en la atención integral centrada en la persona y su entorno, con atributos de calidad y calidez que responda a sus requerimientos.
- **Sistema de Acreditación en Salud (SUA):** Conjunto de entidades, estándares, actividades de apoyo y procedimientos de autoevaluación, mejoramiento y evaluación externa, destinados a demostrar, evaluar y comprobar el cumplimiento de niveles superiores de calidad por parte de

RESOLUCIÓN No. 1077 de 2023

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

Bogotá D.C., 19 OCT 2023

“Por el cual se adopta la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Empresa Social del Estado”

las Instituciones Prestadoras de Servicios de Salud, las EAPB y las Direcciones Departamentales, Distritales y Municipales que voluntariamente decidan acogerse a este proceso.

- **Sistema Único de Habilitación:** Conjunto de normas, requisitos y procedimientos mediante los cuales se establece, registra, verifica y controla el cumplimiento de las condiciones de capacidad tecnológica y científica -estándares de habilitación-, de suficiencia patrimonial y financiera y de capacidad técnico-administrativa, indispensables para la entrada y permanencia en el mercado de servicios en salud, las cuales son de obligatorio cumplimiento por parte de todos los prestadores de servicios de salud.
- **Sistema Único de Información de Trámites (SUIT):** Es una herramienta tecnológica que apoya la gestión de la política de racionalización.
- **Trato digno y respetuoso:** Es el valor inherente al ser humano por el simple hecho de serlo, en cuanto ser racional. Dotado de libertad. No se trata de una cualidad otorgada por nadie, sino consustancial al ser humano y se basa en el reconocimiento de la persona de ser merecedora de respeto, es decir que todos merecen respeto independiente de su modo de ser.
- **Trabajo en equipo:** Es el trabajo hecho por varios individuos donde cada uno hace una parte pero todos con un objeto común.
- **Transformación:** Es la acción y efecto de transformar (hacer cambiar de forma a alguien o algo, trasmutar algo en otra cosa)
- **Transparencia:** Principio de la administración pública, que propende por la democratización y libertad de acceso a la información y la inclusión ciudadana.
- **Trazabilidad:** Capacidad para seguir la historia, la aplicación o la localización de todo aquello que está bajo consideración.
- **Trámite:** Conjunto de requisitos, pasos o acciones, regulados por el estado dentro de un procedimiento administrativo misional que deben efectuar los ciudadanos ante una institución de la administración pública, o particular que ejerce funciones administrativas, para hacer efectivo un derecho o cumplir con una obligación prevista o autorizada por la ley, cuyo resultado es un producto o servicio.

RESOLUCIÓN No. 1077 de 2023

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

Bogotá D.C., 19 OCT 2023

“Por el cual se adopta la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Empresa Social del Estado”

- **Valor:** El valor es una cualidad que confiere a las cosas, hechos o personas una estimación, ya sea positiva o negativa.

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

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

El propósito de la dimensión del talento humano, es ofrecer las herramientas para la gestión adecuada del servidor público a través de los subprocesos de administración del talento humano, formación y desarrollo, calidad de vida del colaborador y gestión de la remuneración. Esta política se desarrollará a través de los siguientes pasos en el ejercicio de la Planeación:

Paso No. 1: Disponer de la información: La Subred Integrada de Servicio de Salud Sur E.S.E. se encuentra comprometida con identificar y gestionar las necesidades del talento humano a través del proceso de Gestión del Talento Humano. Para conocer estas necesidades, se utilizan diferentes fuentes, como los autodiagnósticos realizados mediante la Encuesta de Necesidades y Expectativas, que se aplica anualmente. Además, participan en la identificación de necesidades los elementos que integran el estándar 104 del Manual Único de Acreditación, donde intervienen diversos subprocesos de Talento Humano, como bienestar e incentivos, nómina, selección, SGP, capacitación, seguridad y salud en el trabajo, y otros como humanización, responsabilidad social, comunicaciones y gestión del conocimiento.

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

RESOLUCIÓN No. 1077 de 2023**SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E.****Bogotá D.C., 19 OCT 2023****“Por el cual se adopta la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Empresa Social del Estado”**

Todo este proceso se lleva a cabo mediante el procedimiento de Planeación del Talento Humano en los Servicios Asistenciales MIS-OD-03, una herramienta integral que garantiza la adecuación de recursos humanos con la demanda y asegura la calidad del servicio de salud, contribuyendo al cumplimiento de los objetivos institucionales.

El objetivo principal de este procedimiento es alinear el talento humano con las demandas, necesidades poblacionales y estándares de servicio de salud establecidos por la Subred Sur E.S.E. Se establecen lineamientos técnicos para definir tanto el talento humano asistencial como administrativo, determinando la cantidad de personal requerido para los diferentes perfiles de prestación de servicios, en concordancia con el plan estratégico institucional. Se busca satisfacer los requerimientos de mano de obra de manera oportuna, evitando escasez o exceso de personal en áreas específicas para mejorar la eficiencia y calidad del servicio de salud ofrecido.

Paso No. 2 Diagnosticar la gestión estratégica del talento humano.

El diagnóstico de la gestión estratégica del talento humano se realiza a través del autodiagnóstico de GETH, el cual es un proceso que implica el uso de un cuestionario diseñado para evaluar diversas áreas de la gestión del talento humano en una entidad. Para realizarlo, se debe obtener acceso al cuestionario y recopilar información relevante sobre las prácticas y estrategias empleadas. Una vez completado, se analizan los resultados obtenidos, identificando fortalezas y áreas de mejora. A partir de este análisis, se desarrolla un plan de acción para abordar las deficiencias detectadas y se realiza un seguimiento periódico para evaluar el progreso y realizar ajustes si es necesario.

El nivel de madurez que tiene la entidad en el GETH "Consolidación" implica que ha establecido una base sólida en la gestión estratégica del talento humano. Ha implementado prácticas y procesos efectivos en áreas como reclutamiento, selección, desarrollo, retención y compensación. En este nivel, la organización se enfoca en la mejora continua y la optimización de sus prácticas de gestión del talento humano para mantener su competitividad y éxito a largo plazo.

Así mismo se cuenta con las 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 que permite impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces para la GETH.

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

RESOLUCIÓN No. 1 077 de 2023**SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E.****Bogotá D.C., 19 OCT 2023****“Por el cual se adopta la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Empresa Social del Estado”**

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

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

Así mismo se cuenta con un proceso de Transformación el cual parte de un modelo de Gobernanza (todos hacemos) donde se evidencia el compromiso de Alta Dirección en el mejoramiento continuo permeando todos los niveles de la organización. La transformación cultural es un proceso enfocado en las personas por lo tanto es importante mejorar las competencias, propender por un clima y un entorno adecuado que permitan lograr la cultura deseada la cual se operativiza por medio del PROGRAMA CULTURA ORGANIZACIONAL normalizado bajo el código GH-PLA-BIE-PP-01, INSTRUC-TIVO CULTURA ORGANIZACIONAL normalizado bajo el código GH-PLA-BIE-INS-01.

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

Dentro del Plan de Bienestar Social e Incentivos, se estableció la aplicación de la encuesta del Distrito “Clima Laboral y Ambiente Organizacional”, en cumplimiento a la circular N°037 del 18 de diciembre de 2019, del Departamento Administrativo de Servicio Civil quien presentó al distrito el instrumento de medición de clima y ambiente laboral distrital.

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. A continuación, se presentan los ejes y factores respectivamente:

RESOLUCIÓN No. 1 077 de 2023

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

Bogotá D.C., 19 OCT 2023

“Por el cual se adopta la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Empresa Social del Estado”

- * Eje estados mentales positivos: Motivación, satisfacción e integración en el trabajo, burnout, salario emocional, seguridad en el trabajo y remuneración.
 - * Eje relaciones Interpersonales: Comunicación, Trabajo en equipo, Sentido de pertenencia, reconocimiento del trabajo del otro, redes de apoyo y mobbing.
 - * Eje propósito de vida: Autonomía, actitud, autoevaluación, desarrollo sensorial, integridad y administración del tiempo.
 - * Eje conocimiento de las fortalezas propias: Administración del talento humano, Liderazgo, manejo de conflictos, empoderamiento, autogestión y bienestar alcanzado a través del trabajo.
- El instrumento consta de tres formas, de acuerdo a la población de la siguiente manera: Forma A para los funcionarios sin personal a cargo, Forma B para los funcionarios con personal a cargo y Forma C para los Contratistas de la entidad.

Paso No. 3 Diseñar acciones para la gestión estratégica del talento humano.

El Plan Estratégico de Talento Humano en la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E., se desarrolla a través del ciclo de los subprocesos de Gestión del Talento Humano, mediante las siguientes líneas:

Subproceso Administración del Talento Humano - Selección: La Subred Sur E.S.E, cuenta con los procedimientos de selección de personal de planta GH-ILA-PR-01 y verificación de títulos, revisión de credenciales y antecedentes CO-OPS-PR-03, verificado mediante un formato Lista de Chequeo de Ingreso Personal Planta GH-ILA-SEL-FT-04.

Con el fin de hacer la respectiva verificación y garantizar las competencias del talento humano en cada uno de sus criterios la Subred Sur en el proceso de selección de planta se verifica el nivel de educación, licenciamiento o certificación, experiencia requerida, habilidades, relaciones interpersonales y competencias como: seguridad del paciente, humanización, gestión del riesgo, gestión de la tecnología y mejoramiento de la calidad, requeridas frente a la estructura del Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.

Por otra parte, se le da aplicabilidad al Procedimiento Selección Personal de Planta GH-ILA-SEL-PR-01, para lo siguientes tipos de vinculación:

Carrera Administrativa: La vinculación de personal de planta en carrera Administrativa se realiza mediante proceso de meritocracia adelantado por la Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC, este

RESOLUCIÓN No 077 de 2023**SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E.****Bogotá D.C., 19 OCT 2023****“Por el cual se adopta la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Empresa Social del Estado”**

proceso aplica diferentes pruebas, estudios de antecedentes y soportes académicos de experiencia que permite garantizar que el servidor cuente con las competencias requeridas para desempeñar el cargo.

Provisionalidad: El personal vinculado mediante la figura de provisionalidad, se realiza por parte de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E., ejercicios internos para vinculación de planta provisional, con hojas de rutas establecidas y criterios de vinculación que permiten garantizar que el personal cuente con las competencias para el desarrollo de sus funciones.

Libre Nombramiento y remoción: El personal de Libre y nombramiento y remoción, se realiza en articulación con el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital la aplicación de pruebas de competencias SEVCOM (Servicio de Evaluación de Competencias Comportamentales para cargos directivos, asesores y profesionales de libre nombramiento y remoción).

Subproceso Calidad de vida del colaborador - Bienestar e Incentivos: Cuenta con PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS GH-PLA-BIE-PP-02, el cual es aprobado mediante acto administrativo anualmente.

Subproceso Formación y Desarrollo - Capacitación: A través del plan de capacitación se busca fortalecer las competencias del ser, saber y hacer la Inducción y Reinducción institucional a todos los colaboradores de la organización (servidores públicos, contratistas, personal en formación y tercerizados), el cual es aprobado mediante acto administrativo anualmente.

La Subred Integrada de Servicios de Salud Sur ESE evidencia su compromiso con el fortalecimiento permanente de las competencias de sus colaboradores desde su política ..”se compromete a mejorar la calidad de vida laboral y el desarrollo humano de los servidores públicos fortaleciendo su sentido de pertenencia y compromiso, garantizando un trato digno y respetuoso que impacte en el mejoramiento del clima organizacional, mediante la implementación, consolidación y mantenimiento del modelo integrado de planeación gestión, apoyado en el manual de mejoramiento continuo, utilizando la metodología del ciclo PHVA”.

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

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



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

RESOLUCIÓN No. 1077 de 2023

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

Bogotá D.C., 19 OCT 2023

“Por el cual se adopta la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Empresa Social del Estado”

Subproceso Administración del Talento Humano - Evaluación del Desempeño: El plan estratégico de Talento Humano incluye el proceso de Evaluación del Desempeño Laboral y de la Gestión de los Servidores Públicos de Carrera Administrativa, Provisionales, Libre Nombramiento y Remoción (No Gerencia Pública) y de Gerencia Pública; articulado con el plan de acción de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.

La Evaluación del Desempeño Laboral y de la Gestión, se realiza a partir de los Lineamientos y Formatos establecidos por la Comisión Nacional del Servicio Civil y el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, adoptados mediante acto administrativo por la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.

Para Concertar y Evaluar los Compromisos de Los Servidores Públicos de Carrera Administrativa y Libre Nombramiento (No Gerencia Pública), se realiza a través del aplicativo EDL- APP, dispuesto por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Los Planes de Trabajo y la Evaluación de la Gestión de los Servidores Públicos vinculados en Provisionalidad, se realiza de manera Manual en los Formatos establecidos por el Departamento Administrativo del Servicio Civil y adoptados por acto administrativo de la Subred Sur.

La Concertación y Evaluación de los Gerentes Públicos se encuentra en transición de formatos manuales al aplicativo del SIDEAP, dispuesto por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital.

Para el desarrollo e implementación del Proceso, se expiden lineamientos cada seis (6) meses, en los cuales se describe las fases o etapas de Concertación, Seguimiento y Evaluación; con sus respectivas fechas. Se conforman las Comisiones Evaluadoras y se socializa el cronograma de capacitación, que se despliega por la Unidades de Servicio de Salud y sedes administrativas, con metodología virtual y presencial.

La Implementación de las fases del proceso se realiza durante entre el primero (1) de febrero y el treinta y uno (31) de cada vigencia.

La Evaluación del Proceso se realiza a través de los mecanismos e instrumentos establecidos como lo es, La Matriz de Gestión de Talento Humano, Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión - FURAG y Plan Operativo Anual.

Subproceso Calidad de vida del colaborador - Seguridad y Salud en el Trabajo: La Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E, cuenta con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST, cuyo objetivo es mejorar la calidad de vida laboral, generando





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

RESOLUCIÓN No. 1 077 de 2023

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

Bogotá D.C., 19 OCT 2023

“Por el cual se adopta la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Empresa Social del Estado”

ambientes seguros para los colaboradores (servidores públicos, contratistas, personal en formación y tercerizados) y usuarios; lograr una reducción de la accidentalidad laboral y las enfermedades laborales. Desde el SG-SST se cuenta con la matriz de identificación de peligros control y evaluación de riesgos, para establecer el plan de trabajo, que contemple la gestión de la salud, de seguridad, y gestión de amenazas.

En línea con los valores organizacionales, la entidad reafirma su compromiso con la mejora continua, la capacitación, constante y la promoción de buenas prácticas para garantizar la seguridad, salud y desarrollo integral del talento humano. A través de la implementación conjunta de las normas ISO 45001:2018 e ISO 45002:2023, la entidad avanza hacia un futuro donde los colaboradores se sientan valorados, protegidos y motivados para contribuir al éxito y crecimiento de la organización.

Desde la norma ISO 45003, se reconoce la importancia fundamental del bienestar emocional y la salud mental de los colaboradores para alcanzar una cultura organizacional sana y productiva. Conscientes de los riesgos psicosociales presentes en el ambiente laboral, y en línea con el compromiso de proporcionar un entorno seguro y saludable para todos, se comprometen a implementar la norma ISO 45003 como parte integral de la política de talento humano.

A través de esta política, se promoverá la identificación, evaluación y prevención de riesgos psicosociales en el trabajo. Se establecerán medidas para abordar el estrés laboral, el acoso y cualquier carga de trabajo excesiva que pueda afectar el bienestar emocional de los empleados. Se fomentará una cultura de prevención y mitigación de riesgos, donde todos los colaboradores serán alentados a reportar y compartir inquietudes sobre su bienestar emocional, asegurándoles que serán escuchados y atendidos con respeto y confidencialidad.

La promoción del bienestar emocional estará en el centro de la política. Se implementarán programas de apoyo psicológico y capacitación en manejo del estrés, brindando herramientas para fortalecer la resiliencia y el equilibrio entre el trabajo y la vida personal. Además, se alentará la participación activa de los empleados, involucrándolos en la identificación y abordaje de riesgos psicosociales a través de canales de comunicación efectivos y estructuras participativas.

La norma ISO 45003 se integrará en el sistema de gestión de la salud y seguridad en el trabajo, fortaleciendo así la protección integral de los colaboradores. El compromiso con la mejora continua se reflejará en la evaluación periódica del impacto de las acciones en el bienestar emocional de los colaboradores. Se establecerán indicadores de desempeño específicos para monitorear el progreso y garantizar que las estrategias sean efectivas y se adapten a las necesidades cambiantes de la entidad y su talento humano.

Asimismo, el subproceso de Seguridad y Salud en el trabajo de la Subred Sur se basará en los principios de la norma ISO 45005:2020, garantizando la protección de los colaboradores y pacientes,



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

RESOLUCIÓN No. 1077 de 2023

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

Bogotá D.C., 19 OCT. 2023

“Por el cual se adopta la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Empresa Social del Estado”

así como la continuidad de los servicios esenciales durante condiciones adversas o crisis. Mediante el cumplimiento de esta normativa, la subred de servicios de Salud Subred Sur se esforzará por mantener altos estándares de seguridad y salud, promoviendo una cultura de prevención y mejora continua para proteger a su personal y aquellos a quienes sirve.

Subproceso Administración del Talento Humano - Plan Anual de Vacantes: La Dirección de Gestión del Talento Humano tiene, entre otros propósitos, que las diferentes dependencias de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E., cuenten con el talento humano necesario para el cumplimiento de sus funciones, razón por la cual establece las directrices y define los instrumentos para obtener información que permita hacer la provisión de los empleos requeridos para satisfacer las necesidades de personal de las dependencias.

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

Subproceso Administración del Talento Humano - Plan de Previsión de los Recursos Humanos: Definir los lineamientos del Talento Humano de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Empresa Social del Estado a fin de mejorar el desempeño organizacional mediante la identificación, aprovechamiento de herramientas y desarrollo de estrategias de fortalecimiento de la información, para generar reportes confiables y en tiempo real, permitiendo así, alinear la caracterización del Talento Humano con el Plan de Desarrollo Institucional 2020-2024.

En el marco del Plan Estratégico del Talento Humano 2023-2024, el **Plan de Previsión de los Recursos Humanos** cuenta con un Procedimiento GH-PLA-PTH-PP-02 y un Plan de Trabajo Institucional.

Subproceso Administración del Talento Humano - Plan de Integridad: El objetivo del Plan de Integridad es fomentar entre los colaboradores de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E. una cultura de integridad mediante la apropiación de los valores y principios del servicio público, y así prevenir conductas y comportamientos en el talento humano de la entidad que propenda por una gestión transparente, íntegra y defienda lo público.

En la Subred Sur, se reconoce la importancia de mantener la más alta integridad y ética en todas las actividades relacionadas con sus grupos de valor. Se ha establecido un compromiso claro para prevenir y gestionar adecuadamente cualquier conflicto de intereses que pueda surgir, con el objetivo de garantizar la transparencia y la imparcialidad en todas las decisiones. Se comprende que los conflictos de intereses pueden surgir cuando los intereses personales, financieros o profesionales de los colaboradores influyen en el cumplimiento objetivo de sus responsabilidades laborales y en la



RESOLUCIÓN No. 1077 de 2023**SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E.****Bogotá D.C., 19 OCT 2023**

“Por el cual se adopta la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Empresa Social del Estado”

tomada de decisiones imparciales.

Para asegurar el cumplimiento de esta política, se ha implementado y mantenido un Sistema de Gestión Antisoborno de acuerdo con la norma ISO 37001:2016. Además, se brinda a los empleados la formación y orientación necesaria para identificar y reportar cualquier situación de conflicto de intereses, proporcionando un canal seguro y confidencial para denunciar posibles casos de soborno o corrupción relacionados con estas situaciones.

Mediante estos esfuerzos, la Subred Sur reafirma su compromiso con la transparencia, la ética y la responsabilidad en todas sus operaciones y relaciones, preservando así la confianza de sus partes interesadas y el prestigio de la entidad.

Retiro: Se cuenta con un plan de desvinculación asistida adoptado en el PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS y formalizado en la entidad como “Programa Pre pensionados” GH-CVC-BIE-PG-01.

Paso No. 4 Implementar acciones para la gestión estratégica del talento humano.

Para determinar las acciones, se realiza un análisis exhaustivo de las necesidades y desafíos de la entidad en términos de talento humano. Se identifican áreas clave donde se requiere un enfoque estratégico y se definen las Rutas de Creación de Valor correspondientes. Estas rutas se construyen con base en las metas y objetivos de la organización, teniendo en cuenta las necesidades del talento y de la entidad.

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

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

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

RESOLUCIÓN No. 1077 de 2023

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

Bogotá D.C., 19 OCT 2023

“Por el cual se adopta la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Empresa Social del Estado”

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

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

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

Así mismo, El talento humano juega un papel fundamental en el proceso de acreditación y habilitación de instituciones de salud en Colombia, ya que es un elemento clave para garantizar la calidad y seguridad de los servicios prestados a los pacientes. Tanto la acreditación como la habilitación son procesos que evalúan y certifican el cumplimiento de estándares y requisitos establecidos por las autoridades competentes para asegurar que las instituciones de salud operen de manera óptima y estén preparadas para brindar una atención de calidad.

A continuación, se describen algunas de las razones por las cuales el talento humano es esencial en estos procesos:

Cumplimiento de estándares: El personal de salud, incluidos médicos, enfermeras, técnicos, administrativos, entre otros, debe estar capacitado y preparado para cumplir con los estándares establecidos por los organismos de acreditación y habilitación. Esto implica tener el conocimiento y las habilidades necesarias para proporcionar atención médica segura y efectiva.

Mejora de la calidad: Un talento humano calificado y competente se traduce en una atención de mayor calidad para los pacientes. La capacitación y la actualización constante del personal de salud permiten mejorar los procesos y reducir errores, lo que a su vez se traduce en una mayor satisfacción del paciente y una reducción de eventos adversos.

Seguridad del paciente: La capacitación del personal en temas como la seguridad del paciente y la prevención de infecciones es crucial para reducir los riesgos asociados con la atención médica. Un personal bien preparado puede identificar y abordar situaciones de riesgo antes de que se conviertan en problemas graves.

Gestión eficiente de recursos: El talento humano adecuado también contribuye a una gestión más eficiente de los recursos de la institución de salud. Personal capacitado puede optimizar el uso de

RESOLUCIÓN No. 1 077 de 2023**SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E.****Bogotá D.C., 19 OCT 2023**

“Por el cual se adopta la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Empresa Social del Estado”

equipos, medicamentos y materiales, evitando desperdicios y garantizando la calidad de la atención.

Innovación y actualización: Un talento humano capacitado es más propenso a adoptar prácticas y tecnologías innovadoras en el campo de la salud. Esto permite que las instituciones de salud se mantengan actualizadas y a la vanguardia en términos de avances médicos y técnicas de tratamiento.

Cumplimiento normativo: La acreditación y habilitación requieren el cumplimiento de múltiples regulaciones y normativas. El personal capacitado puede asegurarse de que la institución esté en consonancia con todas las exigencias legales y de calidad.

En resumen, el talento humano bien capacitado y comprometido es esencial para que las instituciones de salud en Colombia puedan lograr la acreditación y habilitación, lo que a su vez se traduce en una atención de calidad, segura e integral para los pacientes teniendo en cuenta que impulsa la mejora continua y el compromiso con la excelencia en el sistema de salud.

Como proceso esencial, la dirección de gestión del talento humano realiza revisión, verificación y seguimiento continuo de los soportes documentales que acreditan la actualización periódica del nivel de competencias del personal, obteniendo como resultado satisfactorio, personal de planta calificado y habilitado en cada una de las unidades

Paso No. 5 Evaluar la gestión estratégica de talento humano.

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

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

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

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

RESOLUCIÓN No 077 de 2023

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

Bogotá D.C., 19 OCT 2023

“Por el cual se adopta la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Empresa Social del Estado”

- Guía para establecer o modificar el manual de funciones y de competencias laborales - Versión 2.
- Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030
- Programa Nacional de Bienestar: servidores saludables entidades sostenibles 2020- 2022 Dirección de Empleo Público 2020.
- Programa ambientes laborales diversos, amorosos y seguros 2019- 2030.
- Guía de administración pública - Régimen prestacional y salarial de los empleados públicos del orden nacional – Versión 3
- Guía de administración pública - Régimen prestacional y salarial de los empleados públicos del orden territorial – Versión 2 ✓ Guía de Administración Pública - ABC de situaciones administrativas - Versión 2
- Guía de Administración Pública - Prima Técnica de Empleados Públicos - Versión 4
- Guía para la identificación y declaración del conflicto de intereses en el sector público colombiano – Versión 2
- Readaptación Laboral, Lineamientos de Política y Guía de Ejecución
- Guía para la gestión de empleos de naturaleza gerencial – Versión 3
- Guía metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos - Acuerdos de Gestión

Artículo Sexto: Niveles de Responsabilidad sobre el Seguimiento y Evaluación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano. El seguimiento y evaluación a la Política opera bajo el Modelo de Control de las Líneas de Defensa en el Marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión la cual define roles y responsabilidades de todos los actores para su respectiva implementación y cumplimiento así:

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

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

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

RESOLUCIÓN No. 1077 de 2023

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

Bogotá D.C., 19 OCT 2023

“Por el cual se adopta la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Empresa Social del Estado”

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

Artículo Séptimo: Indicadores de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano. La Política cuenta con los siguientes Indicadores de Gestión, los cuales miden el desempeño al cumplimiento de los objetivos trazados y se medirán según lo estipulado en el siguiente cuadro:

INDICADORES				
OBJETIVO QUE SE DESEA ALCANZAR CON EL CUMPLIMIENTO DE LA POLÍTICA	METAS PARA DAR CUMPLIMIENTO AL OBJETIVO ESPECÍFICO DE LA POLÍTICA	INDICADOR DE EVALUACIÓN		
		NOMBRE DEL INDICADOR	FÓRMULA	PERIODICIDAD DE MEDICIÓN
Planear, Implementar, Evaluar y Mejorar los planes institucionales de la Gestión Estratégica del Talento Humano a través del ciclo de vida del servidor público (administración del talento humano, formación y desarrollo, calidad de vida del colaborador y gestión de la remuneración) mediante estrategias que incrementen el nivel de competencias funcionales y comportamentales que mejoren calidad de vida, bienestar y condiciones seguras que contribuyan al cumplimiento de la misión institucional.	Alcanzar mínimo un 92% del cumplimiento de las actividades del Plan Estratégico de Talento Humano.	Porcentaje de cumplimiento de las actividades del Plan Estratégico de Talento Humano	Número de Actividades del Plan Estratégico de Talento Humano realizadas / Total de Actividades del Plan Estratégico de Talento Humano programadas*100	Trimestral

Artículo Octavo: Responsable de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano: El responsable de la elaboración, revisión, actualización, socialización, medición de indicadores y control de la Política para el desempeño de la gestión, será el líder, director (a) de Talento Humano.

RESOLUCIÓN No. 1077 de 2023

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

Bogotá D.C., 19 OCT 2023

“Por el cual se adopta la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Empresa Social del Estado”

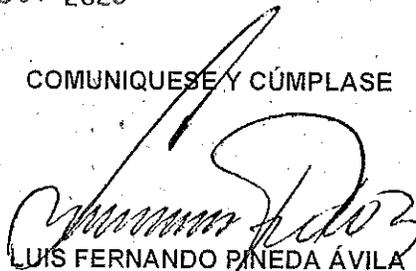
Artículo Noveno: Control de Cambios de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano: La presente resolución está elaborada teniendo en cuenta la información consignada en el formato DI-DE-FT-07 versión 3 de fecha 15 de abril de 2022 se precisa que, si la política tiene cambios deberán también incluirse por resolución aclaratoria o modificatoria.

Artículo Décimo: Aprobación de la Resolución de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano: La presente estará publicada en la página web institucional.

Artículo Décimo Primero: La presente Resolución rige a partir de su fecha de expedición.

Dado en Bogotá D.C., 19 OCT 2023

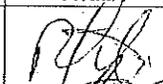
COMUNIQUESE Y CÚMPLASE



LUIS FERNANDO PINEDA ÁVILA

Gerente

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

FUNCIONARIO/CONTRATISTA	NOMBRE	CARGO / AREA	SEDE	RED	FIRMA
Revisado y aprobado por:	Ruth Stella Roa	Jefe Oficina Jurídica	Administrativa	Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	
Revisado y aprobado por:	Gloria Libia Polanía Aguillón	Jefe Oficina Asesora de Desarrollo Institucional	Administrativa	Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	
Revisado y aprobado por:	James Fernando Beltrán Rodríguez	Director de Talento Humano	Administrativa	Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	
Revisado por:	John Jairo Vásquez Herrera	Referente Dirección de Estrategia	Administrativa	Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	
Proyectado por:	Héctor Hernando Núñez Neira	Profesional Especializado - Contratista	Administrativa	Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	