

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

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO GH-ATH-PLA-PL-01 V10



 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 V10

1. INTRODUCCIÓN:

El desarrollo institucional se enmarca dentro de un proceso de cambios que nos determina el crecimiento, avance o estancamiento de la institución. De ahí que quienes la dirijan deban conocer su evolución y los factores que hayan incidido positiva o negativamente en su desarrollo; esto facilitará la comprensión del contexto (interno y externo) invitándonos a concebir su progreso como un proceso continuo, global y dotado de una gran flexibilidad.

Una de las herramientas del desarrollo institucional es la planeación institucional, generadora de la dinámica de un sistema de administración y gestión, con una proyección a corto, mediano y largo plazo. Este instrumento de planeación establece el marco de desarrollo institucional, con una visión dinámica y compartida por todos, plasmado en un documento y considerado también como el medio de concertación del compromiso institucional de participar activamente hasta lograr (entre todos y bajo la dirección de un buen gobierno) el cumplimiento de los fines propuestos.

Desde el componente nacional El Plan Nacional de Desarrollo 2022 – 2026 “Colombia Potencia Mundial de la Vida”, tiene como objetivo sentar las bases para que el país se convierta en un líder de la protección de la vida a partir de la construcción de un nuevo contrato social que propicie la superación de injusticias y exclusiones históricas, la no repetición del conflicto, el cambio de nuestro relacionamiento con el ambiente y una transformación productiva sustentada en el conocimiento y en armonía con la naturaleza. Este proceso debe desembocar en la paz total, entendida como la búsqueda de una oportunidad para que todos podamos vivir una vida digna, basada en la justicia; es decir, en una cultura de la paz que reconozca el valor excelso de la vida en todas sus formas y que garantice el cuidado de la casa común.

Es así como la Subred Integrada de Servicios de salud Sur E.S.E construye su plan de desarrollo institucional alineado al programa de gobierno presentado por Carlos Fernando Galán, alcalde mayor de Bogotá para el periodo 2024.2027, ‘Bogotá camina segura’, el cual tiene siete pilares desde los cuales plantea la transformación en temas fundamentales para la capital colombiana.

La Subred Integrada de Servicios de Salud ESE, inicia la construcción de su Plan de Desarrollo 2024-2028, enmarcado en una orientación clave de los documentos técnicos, normativos y estratégicos, con el fin de dar respuesta a las necesidades en Salud, garantizar los derechos fundamentales y las condiciones de accesibilidad, aceptabilidad, oportunidad y calidad.

La Subred Integrada de Servicios de Salud Sur ESE, brinda a través de un Modelo basado en la Atención Primaria Social integral e integrado, servicios de salud enfocados a una gestión con excelencia, humanizada y comprometida con MAS CORAZÓN Y MAS BIENESTAR para los habitantes de las localidades de influencia; contando con un talento humano altamente calificado, transparente, comprometido con vocación de docencia y servicio soportado en una gestión del conocimiento, innovadora e investigativa que contribuye al mejoramiento de las condiciones de vida de la población urbana y rural con un enfoque diferencial.

Por lo anterior, se hace necesario un Programa de Desarrollo para el Talento Humano que busque fortalecer sus componentes misionales y organizacionales e invierta en su capital más valioso que son sus colaboradores. Es importante, fomentar competencias a través del bienestar y la capacitación, la retribución justa y la protección ante el riesgo.

La Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E. ha adoptado diversas herramientas y directrices, como la Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano de la Función Pública, el Modelo Integrado de Planeación de Gestión y la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano, entre otros, para la formulación de su Plan Estratégico de Talento Humano.

 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 V10

El Modelo de Planeación y Gestión (MIPG) destaca al talento humano como el activo más crucial para las entidades, considerándolo el factor crítico de éxito que facilita la gestión y el logro de objetivos. La planificación estratégica se convierte así en un proceso sistemático para el desarrollo e implementación de planes destinados a alcanzar los propósitos y objetivos establecidos. Este proceso permite la definición de un sistema de monitoreo basado en indicadores, cuya función es evaluar si las estrategias trazadas en el ámbito del Talento Humano contribuyen efectivamente al logro de metas y objetivos de la entidad.

El Plan Estratégico de Talento Humano abarca elementos fundamentales, como el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, el Plan Anual de Vacantes, Plan de previsión del recurso humano, el Plan de Integridad y plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como aspectos relacionados con el Clima Organizacional, cultura organizacional, Evaluación de Desempeño, Sideap.

Es esencial que los procedimientos, proyectos y prácticas de la Gestión del Talento Humano se ejecuten de manera coordinada con los demás procesos de gestión de la entidad, garantizando coherencia en las actividades desarrolladas. Además, el Plan Estratégico del Talento Humano debe considerar atributos de calidad en el proceso de vinculación de servidores a la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E., gestionándose de acuerdo con las prioridades establecidas en la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación del MIPG. Las vinculaciones deben llevarse a cabo mediante mérito, alineadas con perfiles y competencias definidos para atender prioridades estratégicas y satisfacer las necesidades de los servicios.

Se destaca la importancia de que los servidores públicos estén familiarizados con las políticas institucionales, el direccionamiento estratégico, la planeación y los procesos de operación, reconociendo su rol fundamental dentro de la entidad. Deben fortalecerse en conocimientos y competencias, alineados con las necesidades institucionales, y comprometerse en el desempeño de sus funciones con atributos de calidad en busca de la mejora y la excelencia.

2. OBJETIVO:

Optimizar la Gestión del Talento Humano en la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E., a través de la planificación, desarrollo y evaluación sistemática implementada mediante la operación de los planes estratégicos en cada fase del ciclo laboral, conforme a las rutas definidas en la dimensión del Talento Humano en el MIPG, centrados en las cinco fases clave (Diagnóstico, Planeación Estratégica, Ejecución, Seguimiento y Control, Análisis de Resultados), para fortalecer las capacidades, conocimientos y competencias de los colaboradores, e incidir en su calidad de vida promoviendo el valor de lo público mediante un enfoque integral y alineado con la plataforma estratégica de la entidad.

3. ALCANCE:

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E. para el año 2026 se inicia con la identificación de las necesidades de los funcionarios y culmina con el seguimiento de las actividades programadas y ejecutadas en el Plan de Acción. Este plan abarca tanto a los Servidores Públicos como a los Contratistas de la entidad, en la medida permitida por la normatividad vigente.

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

HASTA: La instancia en que se produce la desvinculación del Servidor Público de la entidad.

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E.	
	ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	GH-ATH-PLA-PL-01 V10

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.

5. NORMATIVIDAD APLICABLE:

NORMA	AÑO	DESCRIPCIÓN	EMITIDA POR
Ley 100 del 23 de diciembre	1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se exponen las generalidades de los Bonos Pensionales.	Congreso de la República
Decreto – Ley 1567 del 5 de agosto	1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.	Presidencia de la República

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.



NORMA	AÑO	DESCRIPCIÓN	EMITIDA POR
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. <i>CONFLICTOS DE INTERÉS Y CAUSALES DE IMPEDIMENTO Y RECUSACIÓN</i>	Congreso de la República
Decreto 1072 del 26 de mayo	2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo)	Ministerio del Trabajo
Decreto 052 del 12 enero	2017	Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37. del Decreto número 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST),	Ministerio del Trabajo
Decreto 648 del 19 de abril	2017	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.	Departamento Administrativo de la Función Pública
Decreto 894 del 28 de mayo	2017	Por el cual se dictan normas en materia del empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.	Departamento Administrativo de la Función Pública
Código de Integridad del Servicio Público	2017	DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la 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

 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 V10

NORMA	AÑO	DESCRIPCIÓN	EMITIDA POR
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
Resolución 0295 del 12 de marzo	2019	"Por la cual se crea el Comité Institucional de Gestión y Desempeño en la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E."	Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.
Decreto 612 del 04 de abril	2019	"Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado"	Departamento Administrativo de la Función Pública
Decreto 807 del 24 de abril	2019	"Por medio del cual se reglamenta el sistema de Gestión de en el Distrito Capital y se dictan otras disposiciones"	Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C.
Ley 1960 del 27 de junio	2019	"Por el cual se modifican la ley 909 de 2004, el decreto-ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones"	Congreso de la República
Ley 2013	2019	"Por medio del cual se busca garantizar el cumplimiento de los principios de transparencia y publicidad mediante la publicación de las declaraciones de bienes, renta y el registro de los conflictos de interés"	Congreso de la República
Ley 2191	2021	Regula la desconexión laboral.	Congreso de la República
Programa de Transparencia y Ética Pública	2022	Es un esfuerzo importante para promover la integridad y la transparencia en la gestión pública en Colombia. El Programa se basa en los siguientes pilares: educación y capacitación, sensibilización, mecanismos de prevención, sanciones.	Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP)
Circular 001	2025	Lineamientos Planeación Estratégica del Talento Humano 2025	Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital

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, clasificaciones, manuales, guías, gráficos, 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 V10

NORMA	AÑO	DESCRIPCIÓN	EMITIDA POR
Resolución 268	2025	Por medio de la cual se deroga la Resolución 0152 del 15 de febrero de 2019 expedida por la subred Integrada de Servicios de Salud sur E.S.E y adopta el nuevo Código de Integridad	Subred Sur E.S.E.

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

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 No 085 del 29 de octubre de 2024 por Junta Directiva aprueba el Plan de Estratégico Institucional 2024 - 2028 de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E., así:

MISIÓN: La Subred Integrada de Servicios de Salud Sur ESE, brinda a través de un Modelo basado en la Atención Primaria Social integral e integrado, servicios de salud enfocados a una gestión con excelencia, humanizada y comprometida con **MÁS CORAZÓN Y MÁS BIENESTAR** para los habitantes de las localidades de influencia; contando con un talento humano altamente calificado, transparente, comprometido con vocación de docencia y servicio soportado en una gestión del conocimiento, innovadora e investigativa que contribuye al mejoramiento de las condiciones de vida de la población urbana y rural con un enfoque diferencial.

VISIÓN: Consolidarnos en el año 2028 como una Empresa Social del Estado referente a nivel nacional en la prestación de servicios de salud con **MÁS** bienestar, con estándares superiores de calidad, líderes en docencia, con avances significativos en investigación, sostenibilidad financiera y ambiental; manteniendo un enfoque incluyente, diferencial y multicultural que promueva la intersectorialidad aportando al mejoramiento de la calidad de vida de nuestros usuarios, familias y comunidad urbana y rural.

7.1.1. Objetivos estratégicos:

OBJETIVO ESTRATÉGICO Nro. 1: Fortalecer el Modelo de Salud de Bogotá, en el marco de la Atención Primaria Social bajo un enfoque de riesgo individual, poblacional y territorial, a través de la prestación de servicios de salud con respuestas transectoriales, con calidad,

 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 V10

seguridad, más humanos e innovadores haciendo énfasis en educación y transferencia del conocimiento, soportado en un equipo altamente comprometido.

OBJETIVO ESTRATÉGICO Nro. 2: Alcanzar una sostenibilidad financiera mediante el aumento de venta de servicios, mejoramiento del recaudo y austeridad del gasto para llegar a un punto de equilibrio financiero en la Subred Sur.

OBJETIVO ESTRATÉGICO Nro. 3: Lograr un excelente desempeño institucional, mediante la implementación de acciones que dirigen a la organización al mantenimiento de los estándares superiores de calidad, en el ejercicio de la transparencia e innovación para el fortalecimiento de las capacidades institucionales.

OBJETIVO ESTRATÉGICO Nro. 4: Fortalecer las capacidades institucionales y potencializar el desarrollo del talento humano, orientado a la cultura del servicio y la confianza ciudadana, fomentando la atención con calidad, humanizada y sin discriminación.

OBJETIVO ESTRATÉGICO Nro. 5: Fortalecer la gobernanza institucional, en el marco del modelo de relacionamiento con la ciudadanía, garantizando los criterios diferenciales de accesibilidad, enfoque de derechos, participación y el control social, en aras de generar una visión amplia de las expectativas y las necesidades y brindar una respuesta oportuna a las mismas.

El Plan estratégico de Talento humano se alinea a el Objetivo Estratégico No. 4 “*Fortalecer las capacidades institucionales y potencializar el desarrollo del talento humano, orientado a la cultura del servicio y la confianza ciudadana, fomentando la atención con calidad, humanizada y sin discriminación*”.

7.2. ALINEACIÓN CON LAS POLITICAS INSTITUCIONALES

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

- **POLÍTICA DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO**
- **POLÍTICA DE GESTIÓN DE CONOCIMIENTO E INNOVACIÓN**
- **POLÍTICA DE GESTIÓN PRESUPUESTAL Y EFICIENCIA DEL GASTO PÚBLICO)**
- **POLITICA DE INTEGRIDAD, CONFLICTO DE INTERESES, ANTISOBORNO Y ANTICORRUPCIÓN**
- **POLITICA DE HUMANIZACION**
- **POLITICA DE GESTION DE LA CALIDAD**
- **POLITICA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL**
- **POLITICA PREVENCIÓN DE CONSUMO DE ALCOHOL, SUSTANCIAS SICOACTIVAS, MEDICAMENTOS Y TABACO.**
- **POLITICA CERO PAPEL**
- **POLITICA DERECHOS HUMANOS**
- **POLITICA SARLAFT**
- **OTRAS POLITICAS (EXTERNOS)**

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

 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 V10

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 constituye una herramienta fundamental para la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E. para identificar las necesidades de personal en todas las etapas, desde el ingreso hasta la promoción, retención y desarrollo de los funcionarios. Este enfoque de gestión se concibe como un sistema integral que busca la coherencia entre el desempeño individual y el logro de los objetivos institucionales. En este sentido, la Subred dirige y lleva a cabo la formulación, implementación y evaluación de planes, programas, proyectos y estrategias institucionales. El propósito primordial es mejorar las competencias, el bienestar y la calidad de vida de sus empleados. A su vez, se compromete a garantizar entornos laborales seguros, promoviendo el trabajo digno y fortaleciendo los mecanismos de articulación y control en todos los elementos del Sistema de Gestión.

El Plan Estratégico de Gestión del Talento se asienta 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:

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.

	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E.	
	ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	GH-ATH-PLA-PL-01 V10

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

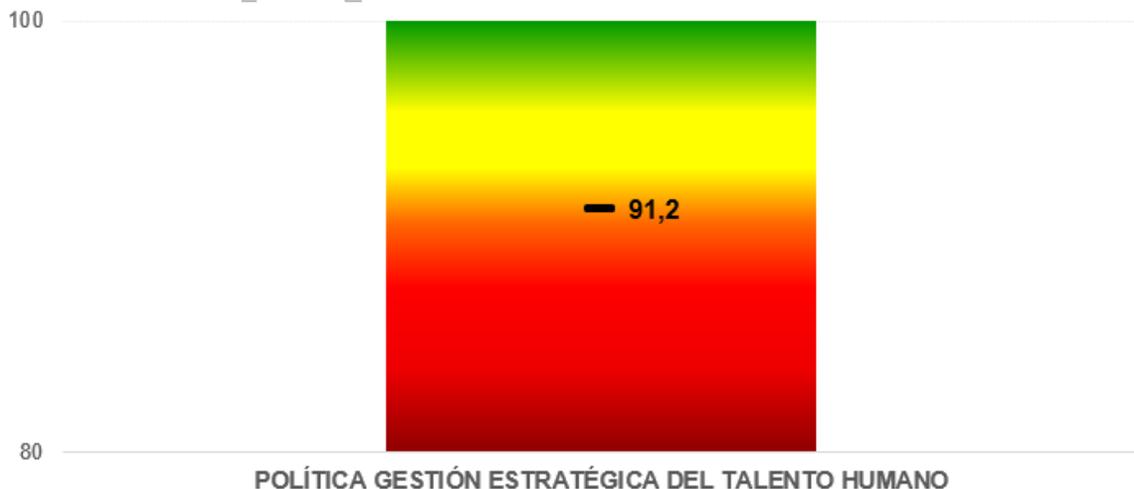
7.3.1.1. Resultados de Mediciones adelantadas en el año 2025.

- 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 91,2 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 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.”

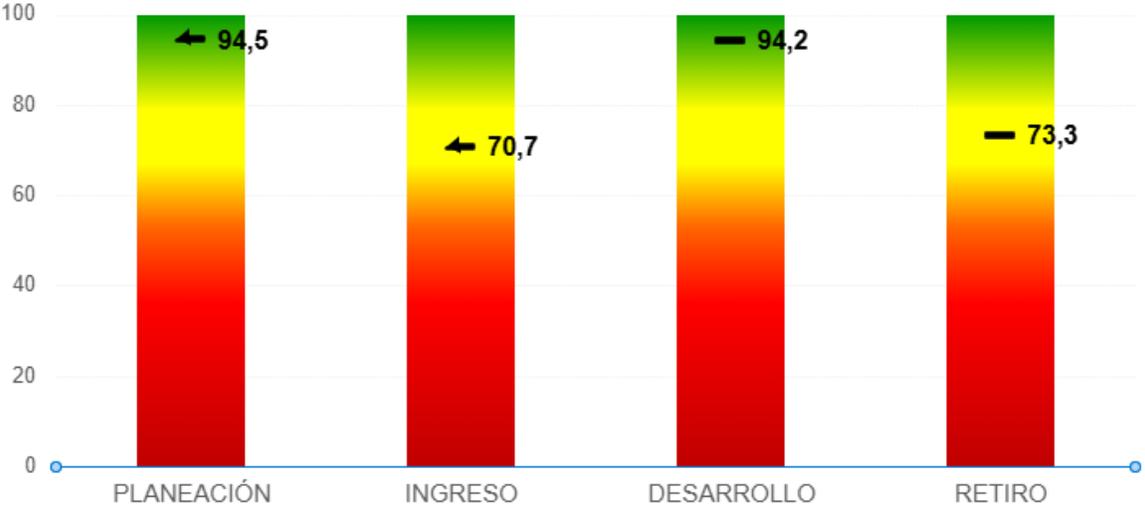


fuelle: Autodiagnóstico MIPG

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 V10

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)



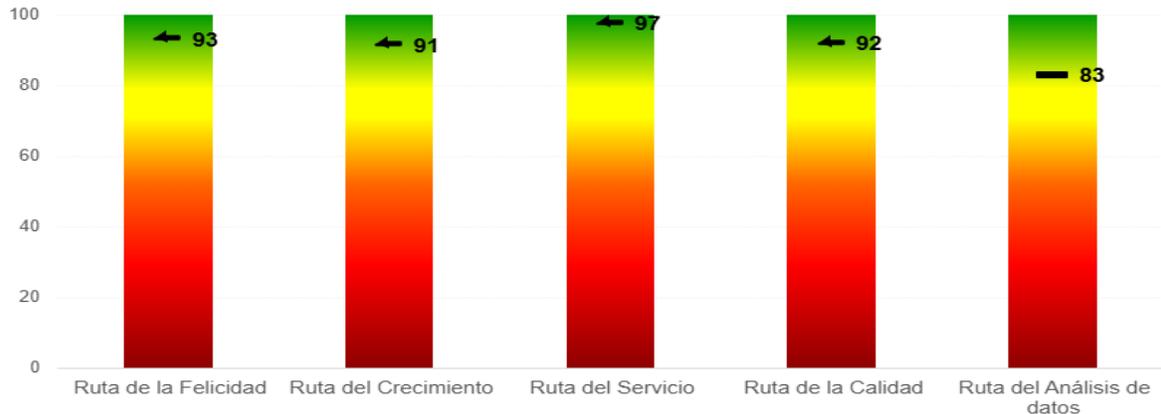
Fuente: Autodiagnóstico MIPG

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 el cual es de obligatoriedad, a la espera de los lineamientos para la fase de planeación del concurso; el segundo corresponde al nombramiento u ocupación de las vacantes de manera provisional de conformidad con lo establecido en acuerdos sindicales, a la fecha se ha realizado el 100% de la meta propuesta; para la vigencia 2025 se adelantó el cronograma establecido para la provisión de vacantes 2025/2026, el cual incluía agotar el derecho preferente y las actividades del ejercicio interno; quedando pendiente el examen de conocimiento y la posesión de los funcionarios seleccionados; actividades que se reactivarán una vez culmine el periodo de Ley de garantías.

De igual manera la etapa del retiro, el diagnóstico muestra oportunidades de mejora en la gestión del conocimiento y la memoria institucional, particularmente en la sistematización de experiencias, la transferencia de conocimiento y la documentación de procesos críticos, con el fin de mitigar el impacto de la rotación del personal en la continuidad institucional.

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:

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.

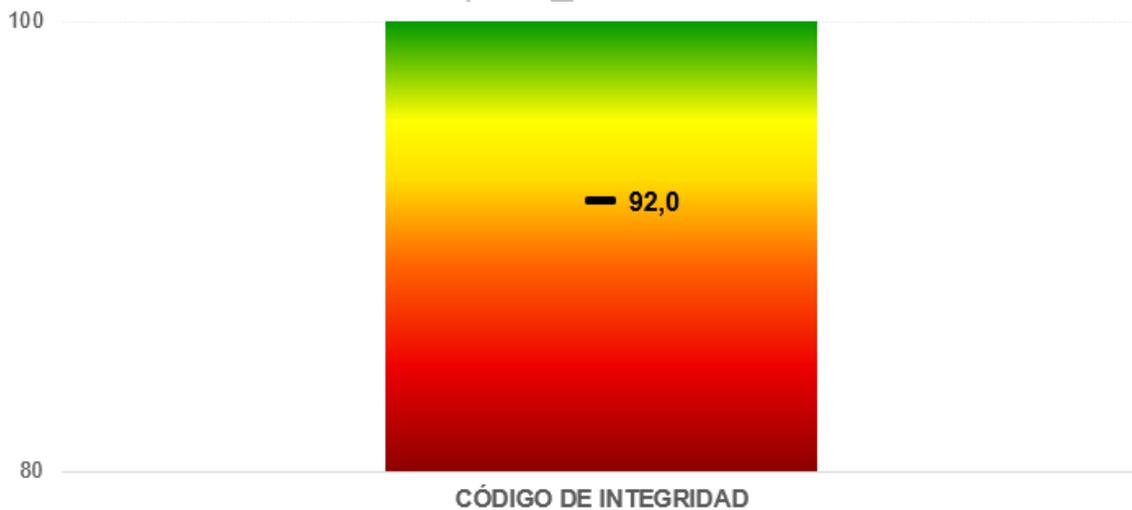


Fuente: Autodiagnóstico MIPG

De acuerdo con el análisis de las rutas de valor se puede evidenciar que para la vigencia 2024 las rutas de valor quedaron en porcentajes iguales o mayores a 90, en busca de una mejora continua para esta vigencia 2025 damos continuidad al fortalecimiento de la Ruta de Calidad y 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.

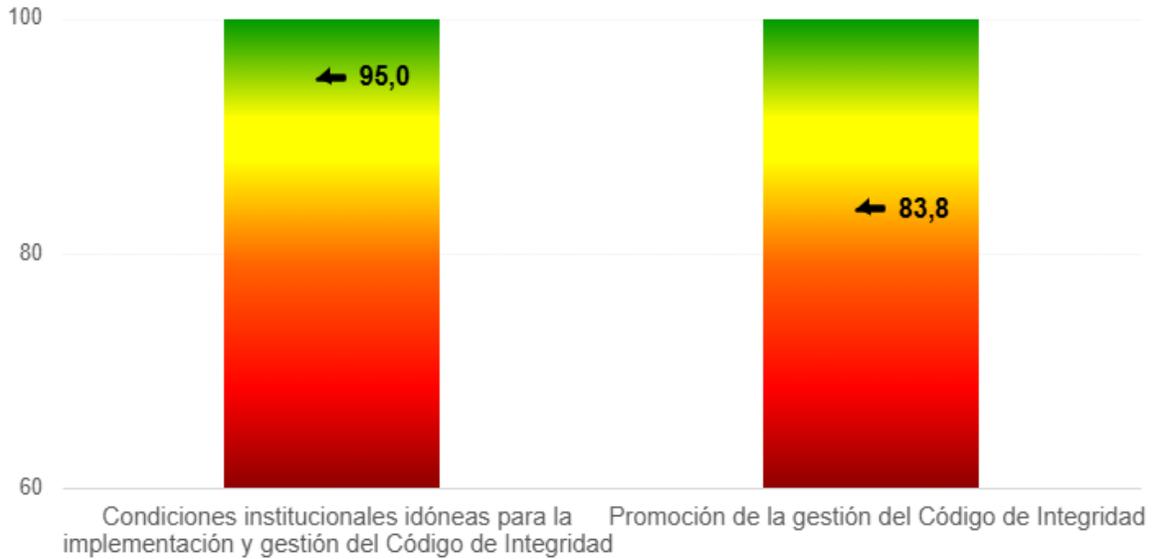
- **Autodiagnóstico Código de Integridad:**

Se evidencia una calificación de 90,5 sobre un total de 100, ubicándola en el nivel de madurez "CONSOLIDACIÓN".



Fuente: Autodiagnóstico MIPG

En cuanto a sus componentes:



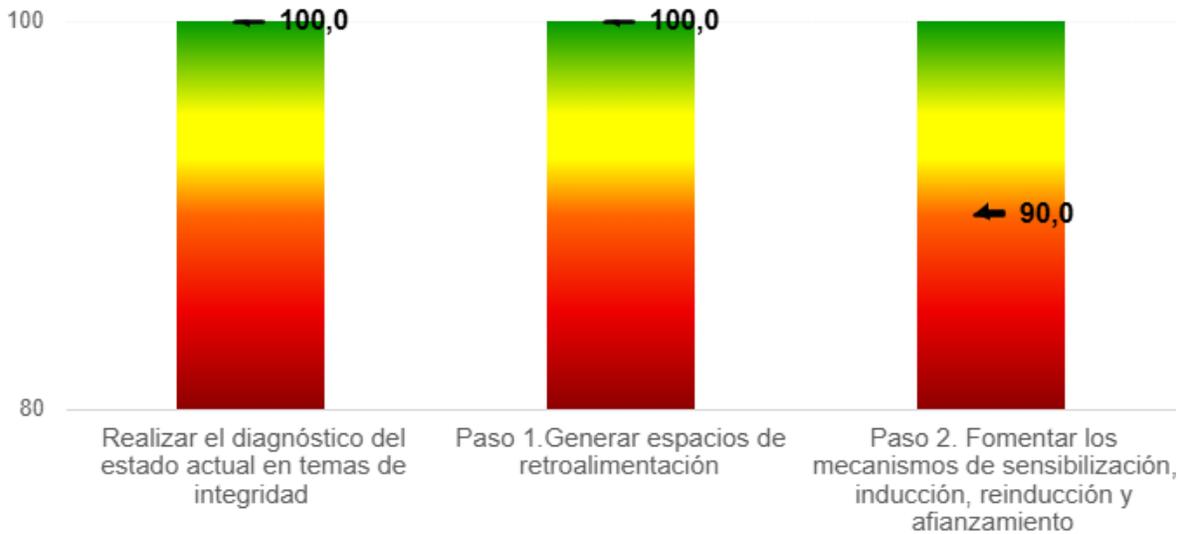
Fuente: Autodiagnóstico MIPG

De acuerdo con la anterior grafica se muestra que el componente “*Condiciones institucionales idóneas para la implementación y gestión del Código de Integridad*” puntúan en un 95 y el componente “*Promoción de la gestión del Código de Integridad*”, puntuando en 83,8.

Así, las cosas, en el siguiente cuadro se observa las categorías por componente:

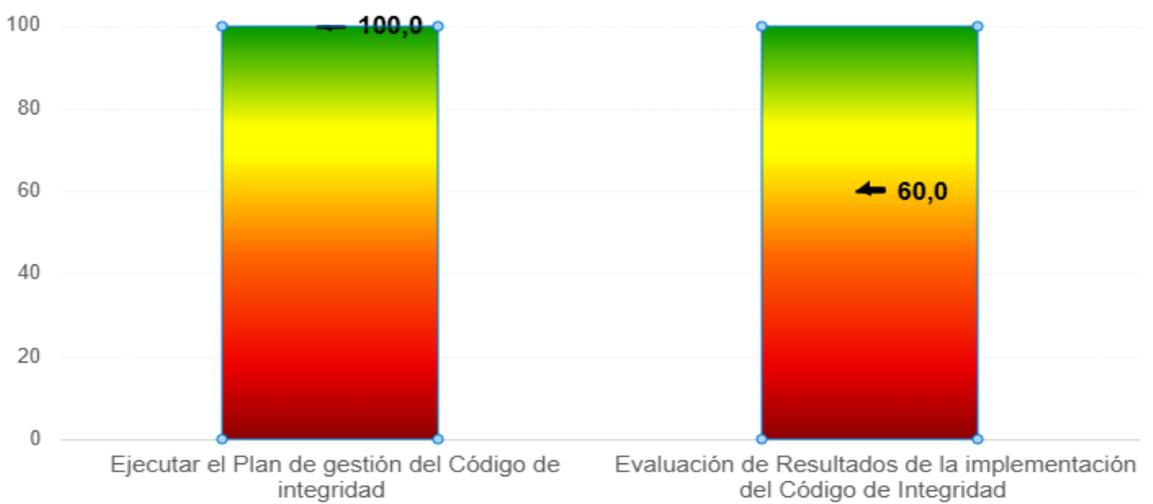
Categorías del componente 1:

Condiciones institucionales idóneas para la implementación y gestión del Código de Integridad



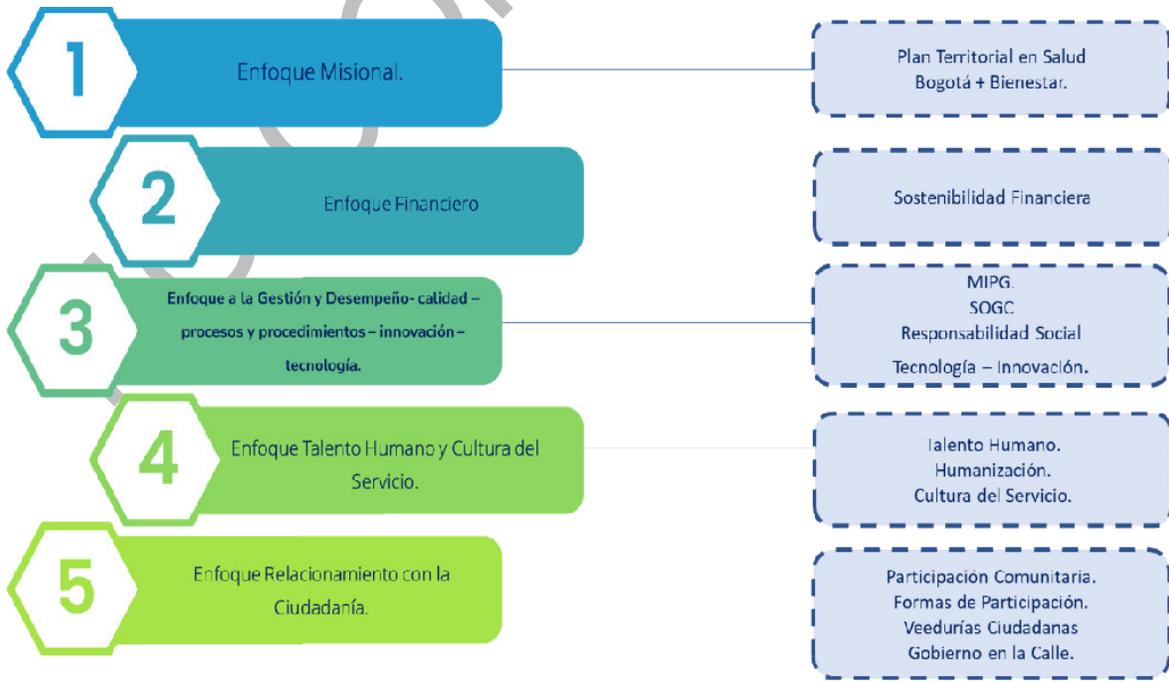
Fuente: Autodiagnóstico MIPG

**Categorías del componente 2
Promoción de la gestión del Código de Integridad**



7.3.2. FASE II - PLANEACIÓN ESTRATÉGICA

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 5 OBJETIVOS 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.

 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 V10

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.

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.

Caracterización de los empleos:

Corte: Diciembre 31 de 2025

NIVEL	N° CARGOS	Libre Nombramiento y Remoción			Periodo Fijo	Carrera Administrativa					Trabajador Oficial	TOTAL PROVISITOS	VACANTE DEFINITIVA	VACANTE TEMPORAL
		C.A.(C) Carrera en Comisión	C.A.(E) Carrera en Encargo	LNR		C.A. Titular	C.A.(E) Carrera en Encargo	Provisional Encargo(E)	Provisional	VACANTE TEMPORAL PROVISTA CON PROVISIONAL				
DIRECTIVO	19	1	1	15	2	0	0	0	0	0	0	19	0	0
ASESOR	5	0	0	5	0	0	0	0	0	0	0	5	0	0
PROFESIONAL	444	0	0	2	59	105	24	1	117	9	0	317	118	9
TÉCNICO	61	0	0	0	0	16	1	0	11	0	0	28	31	2
ASISTENCIAL	425	0	0	0	0	77	8	0	196	2	0	283	129	13
TRABAJADOR OFICIAL	168	0	0	0	0	0	0	0	0	0	50	50	118	0
TOTALES	1122	1	1	22	61	198	33	1	324	11	50	702	396	24

FUENTE: Planta de Personal

Plan de Cargos

En el marco del Acuerdo No. 001 de enero de 2020, "Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales", y el Acuerdo N.040 de mayo 26 de 2023 "Por medio del cual se modifica la planta de personal de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E", se establece el Plan de Cargos de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E., como se relaciona a continuación:

 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 V10

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

CORTE A DICIEMBRE DE 2025

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	N° CARGOS
NIVEL DIRECTIVO			
GERENTE ESE	085	09	1
JEFE DE OFICINA	006	05	6
JEFE DE OFICINA	006	06	1
DIRECTOR TECNICO	009	05	5
DIRECTOR OPERATIVO	009	05	2
DIRECTOR FINANCIERO	009	05	1
DIRECTOR ADMINISTRATIVO	009	05	1
SUBGERENTE	090	07	2
SUBTOTAL			19
NIVEL ASESOR			
ASESOR	105	04	3
JEFE DE OFICINA ASESORA	115	01	1
JEFE DE OFICINA ASESORA	115	06	1
SUBTOTAL			5
NIVEL PROFESIONAL			
TESORERO GENERAL	201	19	1
TESORERO GENERAL	201	24	1
MEDICO GENERAL	211	11	55
MEDICO GENERAL	211	31	25
MEDICO GENERAL	211	31	6
MEDICO ESPECIALISTA	213	15	11
MEDICO ESPECIALISTA	213	32	61
ODONTOLOGO	214	11	15
ODONTOLOGO	214	27	15
ALMACENISTA GENERAL	215	19	1
PROFESIONAL SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO	217	03	25
PROFESIONAL SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO	217	11	66
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	11	3
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	13	6
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	14	3
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	15	6
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	19	14
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	12	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	15	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	24	1

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.



DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	N° CARGOS
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	25	5
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	30	7
PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD	237	04	2
PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD	237	07	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD	237	11	6
PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD	237	13	2
PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD	237	14	3
PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD	237	15	6
PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD	237	16	23
PROFESIONAL ESPECIALIZADO AREA SALUD	242	24	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO AREA SALUD	242	25	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO AREA SALUD	242	27	3
PROFESIONAL ESPECIALIZADO AREA SALUD	242	28	7
PROFESIONAL ESPECIALIZADO AREA SALUD	242	30	5
ENFERMERO	243	20	55
SUBTOTAL			444
NIVEL TÉCNICO			
TECNICO OPERATIVO	314	09	1
TECNICO OPERATIVO	314	12	3
TECNICO OPERATIVO	314	14	5
TECNICO OPERATIVO	314	15	11
TECNICO OPERATIVO	314	22	1
TECNICO AREA SALUD	323	09	5
TECNICO AREA SALUD	323	10	1
TECNICO AREA SALUD	323	13	25
TECNICO AREA SALUD	323	16	3
TECNICO ADMINISTRATIVO	367	09	2
TECNICO ADMINISTRATIVO	367	10	4
SUBTOTAL			61
NIVEL ASISTENCIAL			
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	05	3
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	08	8
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	09	5
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	10	1
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	11	30
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	12	2
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	14	9
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	15	12
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	17	4



DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	N° CARGOS
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	25	5
AUXILIAR AREA SALUD	412	06	30
AUXILIAR AREA SALUD	412	08	22
AUXILIAR AREA SALUD	412	12	20
AUXILIAR AREA SALUD	412	13	35
AUXILIAR AREA SALUD	412	16	6
AUXILIAR AREA SALUD	412	17	194
AUXILIAR AREA SALUD	412	18	1
SECRETARIO EJECUTIVO	425	23	6
SECRETARIO	440	11	12
SECRETARIO	440	14	13
SECRETARIO	440	17	5
AUXILIAR SERVICIOS GENERALES	470	17	1
CONDUCTOR	480	11	1
SUBTOTAL			425
TOTAL Empleos Públicos			954

TRABAJADORES OFICIALES			
AUXILIAR DE MANTENIMIENTO	5110	IVA	12
OPERARIO DE SERVICIOS GENERALES	5150	IIIA	50
CAMILLERO	5150	IVA	34
CONDUCTOR	5155	IVC	47
CELADOR	5160	IIIA	25
TOTAL Trabajadores Oficiales			168
GRAN TOTAL			1122

Fuente: Acuerdo No. 001 de enero de 2020

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.

	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E.	
	ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	GH-ATH-PLA-PL-01 V10

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

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

DIMENSIÓN DEL TALENTO HUMANO			Otras dimensiones asociadas	Líneas de Trabajo
Ruta	Variable	Actividades		
1. RUTA DE LA FELICIDAD (La felicidad nos hace productivos)	Ruta para mejorar el ENTORNO FÍSICO del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto.	Elaborar e implementar el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.	D2 –D5	SST - COMUNICACIONES
		Elaborar e implementar el Plan de Bienestar e Incentivos.	D2 –D5	BIENESTAR-COMUNICACIONES
		Desarrollar el programa de Promoción y prevención de la salud.	D1-D5	SST - COMUNICACIONES
		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 VIDA EQUILIBRADA: 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 SALARIO EMOCIONAL	Realizar reinducción a todos los colaboradores máximo cada dos años.	D1 – D5	CAPACITACION
		Fomentar actividades deportivas, recreativas o de salud, propuestas en el Plan de Bienestar, la ARL y Caja de Compensación.	D1-D5	BIENESTAR – SST-COMUNICACIONES
		Fomentar 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	

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.



DIMENSIÓN DEL TALENTO HUMANO			Otras dimensiones asociadas	Líneas de Trabajo
Ruta	Variable	Actividades		
	Ruta para generar INNOVACIÓN CON PASIÓN	Socialización del Código de Integridad.	D1	CAPACITACIÓN - INTEGRIDAD
2. RUTA DEL CRECIMIENTO (Liderando Talento)	Ruta para implementar una CULTURA DEL LIDERAZGO , el trabajo en equipo y el reconocimiento	Implementar mecanismos para evaluar y desarrollar competencias directivas y gerenciales como liderazgo, planeación, toma de decisiones, dirección y desarrollo de personal y conocimiento del entorno, entre otros.	D1	CAPACITACIÓN BIENESTAR
		Implementación de acciones con relación a la medición de Clima Laboral		
		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 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
Ruta para implementar una cultura basada en el SERVICIO	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	

 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 V10

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

7.3.3.2. Estrategia de Vinculación

La Dirección de Gestión del Talento Humano adelantará los procesos de vinculación de personal conforme a la normatividad vigente del sector público, garantizando el principio de meritocracia como mecanismo preferente de ingreso al empleo público, así como las modalidades de nombramiento provisional en el marco del ejercicio interno, empleos de período fijo, libre nombramiento y remoción y Servicio Social Obligatorio (rurales). Estos procesos se desarrollarán con criterios de transparencia, legalidad y oportunidad, asegurando la vinculación de talento humano idóneo, que cumpla con los requisitos, competencias y conocimientos técnicos exigidos, en armonía con los objetivos institucionales y las necesidades del servicio.

Igualmente, se fortalecerá el mecanismo de información de Caracterización del Talento Humano, el cual permite visualizar en tiempo real la planta de personal y apoya la toma de decisiones de la Gerencia y la Dirección de Gestión del Talento Humano. Así mismo, se continuará promoviendo la estrategia de crecimiento laboral, teniendo en cuenta las hojas de vida de los

 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 V10

funcionarios que cumplan con los requisitos del perfil, conforme a la normatividad aplicable, contribuyendo al bienestar, la motivación y el sentido de pertenencia de los servidores vinculados a la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E.

7.3.3.3. 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.

La Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E., dentro de los términos y requerimientos de la Comisión Nacional del Servicio Civil, reportó la Oferta Pública de Empleos de Carrera en Vacancia Definitiva a través del aplicativo SIMO, en el mes de septiembre de 2017, con un total de cuatrocientos veinte ocho (428) empleos. Así mismo para el año 2019, en el mes de octubre se actualizó la Oferta Pública de Empleos de Carrera y se reportó un total de cuatrocientos cincuenta y nueve (459) empleos y en febrero del año 2021 se actualizó y se reportó un total de cuatrocientos setenta y cinco (475) empleos. Con corte al 31 de diciembre de 2024 la Subred Integrada de Servicios de Salud tiene en su oferta pública de empleos de carrera OPEC, Cuatrocientos Setenta y Cuatro (574) empleos reportados. Así mismo para con corte al 31 de diciembre de 2025 la Subred tiene en tu oferta Seiscientos (600) empleos.

De conformidad con el artículo primero del Acuerdo 062 de 2025, expedido por la Junta Directiva donde se autoriza el inicio del trámite de la modernización y reforma de la planta de personal, se actualiza la oferta pública de empleos de Carrera administrativa quedando en el SIMO un total de Trescientos Treinta y Cuatro (334) empleos.

De acuerdo con lo establecido en las normas que rigen la administración de talento humano, los empleos públicos se pueden proveer de manera definitiva o de manera transitoria, mediante encargo, nombramiento ordinario o nombramiento provisional, por lo cual y de acuerdo con las necesidades de los servicios y los lineamientos de la Gerencia de la Subred, la Dirección de Gestión de Talento Humano procede a incorporar el recurso humano idóneo.

Para la vigencia 2026, se espera cumplir con el desarrollo del proceso de provisión de vacantes según normatividad y ejercicio interno, conforme a lo dispuesto en el Acuerdo Laboral 2024.

 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 V10

7.3.3.4. 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 2023-2026 de la Función Pública, los cuales 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 las mediciones internas de cultura, una perspectiva para crecer, así como los resultados de la encuesta de necesidades y expectativas establecida anualmente al interior de la entidad, principalmente.

El Plan de Bienestar e Incentivos 2026 fortalece el Talento Humano de la Subred Sur mediante acciones integrales orientadas a mejorar la calidad de vida, promover la salud mental, impulsar la inclusión y consolidar una cultura institucional humanizada.

A través de la estrategia PESVA-5E, el plan integra equilibrio psicosocial, bienestar emocional, desarrollo digital, diversidad, seguridad y sentido de pertenencia. Se basa en diagnósticos de clima laboral, humanización y necesidades de los colaboradores, lo que permite priorizar actividades deportivas, culturales, formativas y de reconocimiento, enfocadas en aumentar la motivación y el compromiso institucional.

El plan busca consolidar ambientes laborales saludables, colaboradores más satisfechos y un servicio público más humanizado, contribuyendo directamente al logro de los objetivos estratégicos de la Subred Sur.

- **Clima Organizacional**

La medición de clima laboral 2024 evidenció una percepción general positiva del 73,18%, reflejando un ambiente laboral estable y con relaciones colaborativas sólidas. No obstante, se identificaron factores en riesgo medio que orientan las acciones estratégicas del Plan de Bienestar 2026, especialmente en seguridad en el trabajo, salario emocional, administración del tiempo, sentido de pertenencia y bienestar logrado a través del trabajo.

El análisis diferenciado por tipo de vinculación mostró que los contratistas presentan mayor percepción de riesgo (28,39%), asociada a condiciones de estabilidad y vinculación institucional, lo cual representa un foco de intervención prioritaria.

Para responder a estos retos, el plan incorpora estrategias de fortalecimiento emocional, liderazgo empático, reconocimiento institucional, actividades de integración y acciones que promuevan redes de apoyo, gestión del tiempo y ambientes seguros.

El objetivo central es potenciar un clima laboral saludable, humanizado y coherente con la cultura del servicio, promoviendo bienestar, productividad y compromiso institucional.

- **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, desde la vigencia 2022 a 31 de

 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C. SALUD Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR E.S.E.	
	ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	GH-ATH-PLA-PL-01 V10

diciembre de 2024 se tramitaron las solicitudes en SIASUR y en cumplimiento al Acuerdo Sindical 2024-2025, a corte del 31 de enero de 2025 se prorrogó la calidad de teletrabajador a 31 personas en teletrabajo, de acuerdo con la Resolución No. 1269 del 26 de noviembre de 2024. Durante el mes de enero de 2025, se dio cumplimiento a la Resolución No. 1375 del 29 de octubre de 2021, haciendo por primera vez convocatoria pública a todos los servidores públicos y trabajadores oficiales de la Entidad, como se evidencia en la Circular No. 02 del 17 de enero de 2025. Asimismo, se destaca que a partir de febrero de 2025 se dio cumplimiento a la Resolución 1375 de 2021 y se llevó a cabo primera reunión del Equipo Técnico de Apoyo de Teletrabajo, analizando y haciendo seguimiento a cada una de las solicitudes de teletrabajadores, junto con actualización de soportes. En marzo de 2025, se expidió la Resolución No. 292 del 18 de marzo de 2025, por la cual se reconoció la calidad de teletrabajadores en modalidad suplementario para la vigencia 2025

Se planea para el 2026 continuar con esta modalidad, en cumplimiento al escenario normativo relacionado para tal fin, teniendo en cuenta la naturaleza de la entidad ya que se requiere el desarrollo de las actividades presenciales, razón por la cual el porcentaje de crecimiento debe ser acorde a las solicitudes y casos estudiados y aprobados.

- **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 Integrada de Servicios de Salud Sur señala, los requisitos y procedimiento para acreditar la calidad de padre o madre cabeza de familia - cuidador.

- **Estrategia Plan de Incentivos**

Los incentivos en la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur ESE, se encuentran inmersos en el Plan de Bienestar y se orienta a reconocer el desempeño sobresaliente, fortalecer la motivación laboral y promover una cultura de excelencia y sentido de pertenencia. Este componente se desarrolla bajo los lineamientos del Decreto 1567 de 1998 y del Decreto 1083 de 2015, integrando incentivos pecuniarios y no pecuniarios.

Los incentivos no pecuniarios incluyen reconocimientos públicos, participación en proyectos especiales, menciones de honor, publicación de trabajos y beneficios simbólicos que fortalecen el salario emocional. Por su parte, los incentivos pecuniarios se destinan a los equipos de trabajo con resultados destacados, ajustados al presupuesto anual y orientados a dinamizar la productividad y cohesión interna.

El plan integra estos incentivos dentro de una estrategia amplia de bienestar, promoviendo equidad, transparencia y objetividad en los procesos de reconocimiento. Esto contribuye a reforzar el compromiso institucional, mejorar la percepción del clima laboral y apoyar la estabilidad emocional y motivacional de los colaboradores.

 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 V10

En conjunto, el sistema de incentivos se convierte en una herramienta clave para impulsar la excelencia, el trabajo colaborativo y la fidelización del talento humano en la Subred Sur.

7.3.3.5. Estrategia Plan Institucional de Capacitación.

La Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E., reconoce en sus colaboradores y colaboradoras, un amplio potencial de competencia, experiencia y habilidades puestas al servicio de la comunidad para brindar oportunidades de tratamiento y recuperación de la salud, factor por el cual invierte esfuerzos humanos, técnicos, tecnológicos y presupuestales para definir un Plan Institucional Capacitación (PIC), que responda a las necesidades actuales, expectativas, inquietudes y proyectos de aprendizaje del personal y de la entidad en general.

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 1083 de 2015, Decreto 648 de 2017, Decreto 1893 de 2021 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 2025, 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 2026 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 – DAFFP, 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 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 y re 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 SMART SUR, los temas a tratar son priorizados y se establecerán bajo estas temáticas generales:

- ✓ **Direccionamiento estratégico.**

 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 V10

- ✓ Modelo de atención
- ✓ Gestión Integral del Talento Humano
- ✓ Gestión por procesos
- ✓ Sistema de Gestión Integral de Calidad
- ✓ Atención al usuario
- ✓ Seguridad del Paciente
- ✓ Gestión de la Información
- ✓ 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 y colaboradoras 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 impartió en el 2025 a todos los colaboradores y colaboradoras cada dos años o de manera anual de acuerdo a los cambios que se presenten, se desarrollará a través de la Plataforma Virtual SMART SUR o de manera presencial.

- **Inducción Especifica (Entrenamiento en puesto de trabajo)**

El entrenamiento en el puesto de trabajo tiene como propósito principal, brindar toda la información necesaria para que el colaborador pueda desarrollar las habilidades y destrezas que le permitan desempeñar su trabajo con los estándares de calidad y productividad requeridos para el cumplimiento de sus actividades y funciones.

Es por ello la importancia de que sean los jefes inmediatos quienes definan la agenda de entrenamiento y reentrenamiento del personal a su cargo, pues son quienes conocen el detalle de la operación y las tareas que debe realizar los integrantes del equipo de trabajo, para ello pueden contar con la colaboración de personas líderes de la dependencia que dicten las temáticas que se requieran.

Se utilizará un Formato denominado lista de chequeo, dicho formato será entregado a cada servidor el día de su vinculación, para que se definan en conjunto con el jefe inmediato las temáticas a entrenar y se reciban los entrenamientos respectivos, este formato debe ser enviado mediante un link a la Dirección de Talento Humano a los 15 días calendario de la vinculación del colaborador.

La responsabilidad en el cumplimiento de esta obligación está a cargo del servidor público, o colaborador, el jefe de la dependencia y la Dirección de Talento Humano y referente de línea de Capacitación quienes deberán cumplir con calidad y oportunidad.

7.3.3.6. 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 6176 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

 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 V10

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 2025 se realizó la valoración de competencias de los colaboradores de Orden de Prestación de Servicios a través de la estrategia “Una perspectiva para crecer”. Al comparar los resultados obtenidos en la vigencia 2025 frente a 2024, se evidencia un avance significativo tanto en la cobertura del proceso como en la consolidación de las competencias organizacionales, impactando positivamente la prestación del servicio.

En términos de cobertura, durante la vigencia 2024 la valoración de competencias alcanzó un 85%, equivalente a 3.387 colaboradores, lo que representó un incremento relevante frente al 60% registrado en 2023. Para la vigencia 2025, participaron 3.198 personas de un total de 4.150, lo que ratifica la sostenibilidad del proceso y el compromiso continuo del talento humano con los ejercicios de evaluación y mejora del desempeño.

Respecto a los resultados de competencias en 2025, se observa un nivel de madurez organizacional alto, con calificaciones superiores al 89% en todas las competencias evaluadas, lo que refleja una mejora cualitativa frente a la vigencia 2024, en la cual el esfuerzo estuvo principalmente orientado a ampliar la cobertura y fortalecer la implementación del modelo de valoración.

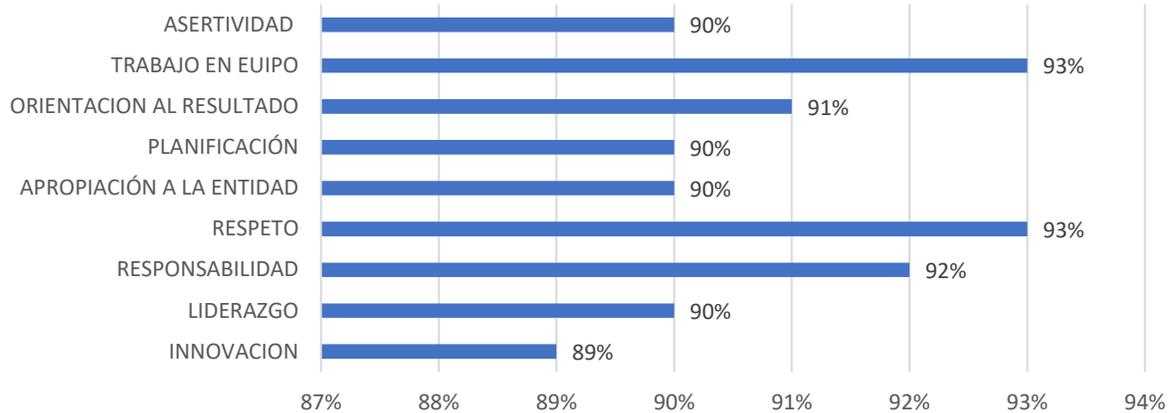
Durante 2025 se destacan:

- ✓ Respeto y Trabajo en Equipo con un 93%, evidenciando el fortalecimiento de una cultura colaborativa y orientada al buen clima laboral.
- ✓ Responsabilidad (92%) y Orientación al Resultado (91%), que reflejan una mayor alineación del desempeño individual con los objetivos institucionales.
- ✓ Liderazgo, Planificación, Apropiación a la Entidad y Asertividad, con resultados del 90%, muestran una evolución positiva en competencias clave para la gestión eficiente y la calidad en la prestación del servicio.
- ✓ Innovación (89%) se consolida como una competencia con oportunidades de fortalecimiento, marcando una línea clara de acción para la mejora continua frente a los avances logrados en 2024.

Así las cosas, mientras que la vigencia 2024 se caracterizó por el fortalecimiento de la cobertura y la consolidación del proceso de valoración, los resultados de 2025 evidencian una evolución en la calidad del desempeño y el afianzamiento de competencias estratégicas, lo que permite orientar la estrategia de crecimiento hacia el desarrollo del talento humano, la innovación y la optimización continua de la prestación de los servicios de la entidad.



"UNA PERSPECTIVA PARA CRECER" - VALORACIÓN DE COMPETENCIAS OPS



Para la vigencia 2026 Se busca potenciar la estrategia y consolidar su posición dentro del marco de mejora estratégica.

7.3.3.7. 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 de los objetivos estratégicos de la entidad.

7.3.3.8. Estrategia de Administración de Nómina.

De acuerdo con la normatividad legal vigente se cumple con la liquidación quincenal o mensual de la nómina de planta de personal de la Subred Sur, así como la liquidación correspondiente a las obligaciones salariales, liquidación de prestaciones, parafiscales y la autoliquidación a los diferentes Fondos de Seguridad Social.

El ingreso de novedades al software de nómina está respaldado con los soportes legalizados y se incluyen como soportes de cada liquidación.

 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 V10

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 2026

DESCRIPCIÓN	VALOR
RUBRO DE GASTOS FUNCIONAMIENTO	
Según Resolución Nro. 1301 de 2025 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 2026--	\$649.690.515

7.3.3.9. 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.

7.3.3.10. 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, radicando su solicitud en la Dirección de Gestión del Talento Humano, teniendo en cuenta lo establecido el decreto 726 de 2018. (Circular Nro.17 de 2024) "Lineamientos situaciones administrativas del talento humano".

7.3.3.11. Estrategia Archivo y gestión de expedientes de historias laborales.

La Dirección de Gestión de Talento Humano para gestionar 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.

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 V10

La consulta y custodia de los expedientes laborales, tiene acceso restringido y con las medidas de seguridad que garantizan la integridad de los documentos.

El tiempo de conservación y traslado de los expedientes laborales se causa según la normatividad vigente.

7.3.3.12. 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.

- **Estrategia 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 comprobar la veracidad de los documentos e información ingresada por el servidor público 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 en el lapso comprendido entre el 1 de junio b 31 de julio de cada vigencia para la entrega de los soportes actualizados del formato de declaración de bienes y rentas y Conflicto de Intereses descritos en el decreto 1083 de 2015.

- **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.17 de 2024.

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.

 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 V10

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

Con el propósito de optimizar y estandarizar los procesos internos relacionados con la gestión de incapacidades, se llevó a cabo la formalización y socialización de dos elementos fundamentales en el marco operativo de nuestra organización. En específico, nos referimos a la implementación del procedimiento GH-GRM-INC-PR-02 "Liquidación y Cobro de Incapacidades Tramitadas por los Funcionarios de Planta". y del formato GH-GRM-INC-FT-02 "Gestión de Incapacidades". Ambas iniciativas fueron oficialmente integradas a partir del 02 de octubre de 2023, marcando un hito significativo en la evolución de nuestras prácticas administrativas.

El proceso de implementación no solo se limitó a la formalización de estos documentos, sino que también incluyó una fase crucial de socialización con los equipos involucrados y depuración de los valores contables por concepto de incapacidades del personal de planta. Este enfoque estratégico busca no solo asegurar la comprensión profunda de la normatividad vigente para el manejo de incapacidades para el personal de planta, sino también fomentar una integración efectiva de estas herramientas en la dinámica cotidiana de la operación administrativa.

Desde el inicio de este proceso, se ha venido realizando el registro detallado y cronológico de todas las operaciones relacionadas con incapacidades en la nueva matriz, a partir del mes de octubre de 2023.

Esta medida no solo garantiza la efectiva implementación de los nuevos protocolos, sino que también sienta las bases para un seguimiento preciso y una evaluación continua de la eficiencia del proceso, mitigando los riesgos de la pérdida de recursos

Con estos cambios, el proceso se encuentra en una posición más sólida para abordar los desafíos asociados con la gestión de incapacidades, promoviendo la transparencia, la coherencia y la eficacia en cada etapa del proceso.

Para la vigencia 2026, se presenta un enfoque colaborativo y proactivo, continuando, dándole curso a las situaciones administrativas desde la normatividad vigente y buscando la implementación de procedimientos que permitan una mejora continua.

7.3.3.13. 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 el protocolo de retiro se le informa al exfuncionario los documentos 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.

7.3.3.14. Estrategia de Integridad, conflicto de intereses, anticorrupción y antisoborno.

En el contexto de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur E.S.E., se informa con satisfacción que la entidad cuenta con un sólido Plan de Integridad diseñado para orientar las acciones hacia el cumplimiento efectivo de la Política de Integridad. Este plan se compone de dos elementos fundamentales: el Plan de Trabajo de Integridad y el Plan de Trabajo de Conflictos de Intereses, ambos interconectados para asegurar un enfoque coherente y eficiente.

 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 V10

El Plan de Trabajo de Integridad se estructura en torno a los cuatro componentes esenciales de la Política de Integridad de la entidad: Código de Integridad, Conflicto de Intereses, Antisoborno y Anticorrupción. Estos componentes se entrelazan de manera orgánica, proporcionando un hilo conductor que orienta las acciones hacia la construcción y mantenimiento de un entorno ético y transparente.

El Código de Integridad establece los principios y valores fundamentales que deben guiar las actuaciones de todos los integrantes de la Subred Sur. Simultáneamente, el componente de Conflicto de Intereses del Plan de Trabajo aborda situaciones potenciales en las que los intereses personales podrían colisionar con los objetivos institucionales, promoviendo decisiones libres de influencias indebidas.

Adicionalmente, el enfoque antisoborno y anticorrupción organizacional se integra como parte esencial del Plan de Integridad, consolidando medidas preventivas y correctivas para salvaguardar la transparencia y la ética en todas las operaciones de la entidad.

7.3.3.15. 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:

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 2026.

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.

 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 V10

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 y los criterios definidos en las normas.

5. OTRAS: Auditorias de entes de control.

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

6. Informes de Gestión.

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

7. Medición de la Estrategia de Conflicto de Intereses

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

 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 V10

7.3.5. FASE V - ANÁLISIS DE RESULTADOS

Resultado del Plan de Mejora de las acciones a fortalecer, de acuerdo con 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
Cumplimiento del Plan Estratégico de Talento Humano en un 96%, a través de estrategias de optimización, seguimiento permanente y articulación institucional.	Realizar las actividades programadas para cada uno de los planes y programas que conforman la Gestión del Talento Humano.	No. De actividades ejecutadas / No. De actividades programadas

- **CONTROLES ASOCIADOS:**

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

8. BIBLIOGRAFÍA:

1. 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.
2. Corte Constitucional, Sala Plena, 2003, Sentencia C-681 de 2003, Bogotá: Corte Constitucional.
3. República de Colombia, Constitución Política (1991)
4. Hernández P (2005). La provisión de carrera en Colombia lineamientos de un nuevo modelo de gestión de personal en el Sector Público.
5. Ley 909 de 2004, Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública - Congreso de la República.
6. 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.
7. Decreto 1225 de 2005, Provisión de empleos - Congreso de la República.
8. Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital: Política pública distrital de Gestión Integral de Talento Humano, Programa ambientes laborales diversos, amorosos y seguros, 2019-2030
9. 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.
10. Lineamientos Planeación estratégica del Talento Humano 2025 – Departamento administrativo del Servicio distrital

 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 V10

9. ANEXOS (Opcional):

- ANEXO 1. PLAN DE TRABAJO INSTITUCIONAL – ESTRATEGICO TALENTO HUMANO 2026.

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.
2024-01-30	8	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.
2025-01-31	9	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.
2026-01-30	10	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 28 de enero de 2026 se aprobó el presente Plan.

ELABORADO POR	REVISADO POR	CONVALIDADO	APROBADO
Nombre: Jazmín Celis Martínez	Nombre: Katherine León Beltran	Nombre: Sandra Patricia Alba Calderón	Nombre: Viviana Marcela Clavijo / Katherine León Beltran
Cargo: Profesional Especializado III	Cargo: Directora Operativo Talento Humano	Cargo: Referente Control Documental – Oficina de Calidad	Cargo: Gerente / Directora Operativa Talento Humano
Fecha: 2026-01-24	Fecha: 2026-01-24	Fecha: 2026-01-30	Fecha: 2026-01-30

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.