

	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: AP-TH-PL-06-02
		VERSION: 2
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 1 DE 46
		FECHA: 27/01/2020

PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO 2020

“MODELO DE GESTION DE LO HUMANO”

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

	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: AP-TH-PL-06-02
		VERSION: 2
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 2 DE 46
		FECHA: 27/01/2020

YIDNEY ISABEL GARCIA RODRIGUEZ

Gerente Empresa Social del Estado – Subred Integrada de Servicios de Salud Norte

NANCY STELLA TABARES RAMIREZ

Subgerente – Prestación de Servicios de Salud

ALVARO DE JEUS GALVIS BARRIOS

Subgerente Corporativo (E)

MARIELA ARAQUE PEÑA

Jefe Oficina Asesora de Desarrollo Institucional

ALVARO DE JESUS GALIS BARRIOS

Jefe Oficina Asesora Jurídica

PAOLA ANDREA MENDEZ HERNANDEZ

Jefe Oficina Asesora de Comunicaciones

MARIA EUGENIA RODRIGUEZ NUÑEZ

Jefe Oficina de Calidad

CESAR YOVANY PEREZ RUIZ

Jefe Oficina de Control Interno Disciplinario

CARLOS FERNANDO REY RIVEROS

Jefe Oficina de Control Interno

DIANA CAROLINA USSA RUIZ

Jefe Oficina de Sistemas de Información – TIC

CLAUDIA PATRICIA GALAN SUAREZ

Jefe Oficina de Gestión del Conocimiento

FANNY LUCIA RUGELES DE HERNANDEZ

Jefe Oficina de Participación Comunitaria y Servicio al Ciudadano

CLARA YOLANDA PRADA GIL

Director Técnico – Servicio de Hospitalización

ROSSY YANETH PEÑA GARCIA

Director Técnico - Servicios Complementarios

PATRICIA ASTRID PEREZ URREGO

Director Técnico – Servicios Ambulatorios

HARVEY NEUTA

Director Técnico – Servicio de Urgencias

	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: AP-TH-PL-06-02
		VERSION: 2
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 3 DE 46
		FECHA: 27/01/2020

SANDRA MARIA BOCAREJO HERNANDEZ
Director Técnico - Gestión del Riesgo en Salud

YANETH SOFIA RODRIGUEZ LEGUIZAMON
Director Administrativo

DIANA CAROLINA CAMELO SANCHEZ
Director Financiero

LIDIA HEMILETH CALA CELIS
Director Operativo – Contratación

DORA ALICIA MARTINEZ PAMPLONA
Director Operativo – Gestión del Talento Humano

YULY ANGELICA LOZANO GUARNIZO
Asesor Gerencia

CLAUDIA MILET MONTOYA BARRERA
Asesor Gerencia

	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: AP-TH-PL-06-02
		VERSION: 2
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 4 DE 46
		FECHA: 27/01/2020

CONTENIDO

1.	INTRODUCCION.....	5
2.	JUSTIFICACIÓN	5
3.	ALCANCE	6
4.	OBJETIVO.....	6
5.	CONTEXTO DE LA E.S.E.	7
5.1.	PLATAFORMA ESTRATEGICA.....	7
5.2.	MAPA DE PROCESOS.....	8
5.3.	ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL.....	9
5.4.	POLITICAS INSTITUCIONALES	9
6.	CARACTERIZACION DEL TALENTO HUMANO	12
6.1.	CARACTERIZACION DE LOS SERVIDORES.	12
6.2.	CARACTERIZACION DE LOS EMPLEOS:	12
7.	DIAGNOSTICO DE LA GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO EN LA SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. A TRAVES DE LA MATRIZ GETH	16
7.1.	ALCANCE DE LA DIMENSION.....	17
7.2.	DIAGNOSTICO DE LA GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO A TRAVÉS DE LA MATRIZ GETH...17	
7.3.	INDICE DE DESARROLLO DEL SERVICIO CIVIL.....	19
8.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO GETH	21
8.1.	PLAN DE ACCION PARA LA GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO (GETH).....	21
8.2.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO: “MODELO DE GESTION DE LO HUMANO”	22
8.3.	FORMULACION DEL PLAN ESTRATEGICO DEL TALETO HUMANO	24
8.4.	PLAN DE ACCION DE LA GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO	31
9.	EVALUACION DE LA GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO	43
10.	POLITICA DE INTEGRIDAD.....	43
10.1.	IMPLEMENTACION DEL CODIGO DE INTEGRIDAD EN LA SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E.	43
11.	BIBLIOGRAFIA	44
12.	MARCO LEGAL	45

	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: AP-TH-PL-06-02
		VERSION: 2
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 5 DE 46
		FECHA: 27/01/2020

1. INTRODUCCION

La gestión estratégica del talento humano busca modernizar y diversificar las actividades de la gestión humana, de tal manera que las entidades continúen avanzando en la consolidación de una administración pública eficiente, fomentando el desarrollo de una cultura organizacional sólida, con servidores públicos competentes que lideren, ejecuten y evalúen las políticas públicas y promuevan la participación ciudadana.

Con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, a través de la dimensión de talento humano, considerada esta como el corazón del modelo, se busca consolidar en las entidades del estado la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH), para lograr una mayor eficiencia y eficacia de la administración, hacia el logro de los objetivos y metas de gobierno.

En este orden de ideas, el fortalecimiento y consolidación de la Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH), requiere del compromiso permanente de los servidores públicos, así como de la alineación de las políticas y directrices de las oficinas de talento humano y las actividades propias de su gestión para que haya un enfoque claro y unificado que permita lograr los propósitos planeados.

De acuerdo con el Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, la Gestión Estratégica del Talento Humano –GETH exige la alineación de las prácticas de talento humano con los objetivos y con el propósito fundamental de la entidad. Para lograr una GETH se hace necesario vincular desde la planeación al talento humano, de manera que las áreas de personal o quienes hagan sus veces puedan ejercer un rol estratégico en el desempeño de la organización, por lo cual requieren del apoyo y compromiso de la alta dirección.

Teniendo en cuenta lo anterior y con el fin de fortalecer la Gestión Estratégica de Talento Humano - GETH, la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E., a través del presente Plan Estratégico de Talento Humano, definirá los objetivos e indicadores que permitan consolidarla al interior de la entidad.

El MIPG es un marco de referencia diseñado para que las entidades identifiquen problemáticas, planeen, ejecuten y hagan seguimiento a su gestión para el beneficio del ciudadano. No pretende generar nuevos requerimientos, sino facilitar la gestión sistémica de las organizaciones a través de la integración de la normatividad vigente en materia de gestión y desempeño, guías para fortalecer el talento humano, agilizar las operaciones, fomentar el desarrollo de una cultura organizacional sólida y promover la participación ciudadana, entre otros.

2. JUSTIFICACIÓN

El MIPG hace una declaración que resulta fundamental para entender la importancia de las personas que hacen parte de la fuerza laboral de una Organización, ya que concibe el talento humano como el activo más importante con el que cuentan y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados.

En este documento se consolida el Plan Estratégico del Gestión del Talento Humano, de la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E., el cual es liderado por la Subgerencia Corporativa y materializado por la Dirección de Gestión del Talento Humano de acuerdo con lo establecido en el Acuerdo 008 de 2017.

	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: AP-TH-PL-06-02
		VERSION: 2
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 6 DE 46
		FECHA: 27/01/2020

El PEGH de la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E, se plantea para el periodo 2019, teniendo en cuenta los requerimientos establecidos en el Decreto 1499 de 2017, el cual actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG y el Manual Operativo del Modelo MIPG.

El nuevo Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG articula el nuevo Sistema de Gestión, que integra los anteriores sistemas de Gestión de Calidad y de Desarrollo Administrativo, con el Sistema de Control Interno.

Es por esto que establece como una de las dieciséis (16) Políticas de Gestión y Desempeño Institucional, la Política Gestión Estratégica del Talento Humano, la cual define 5 etapas a desarrollar para hacer una efectiva Gestión Estratégica del Talento Humano.

Nuestro PEGH se ejecuta a través de los Planes de Acción Anuales de la entidad, inmerso en el entorno, bajo la iniciativa “Fortalecimiento de la Cultura Organizacional.”

3. ALCANCE

El propósito de la primera dimensión de MIPG -Talento Humano- es ofrecerle a las Organizaciones y en este caso a la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E., las herramientas para gestionar adecuadamente su talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad -definidas en el marco de la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación-, las normas que les rigen en materia de personal, y la garantía del derecho fundamental al diálogo social y a la concertación como principal mecanismo para resolver las controversias laborales; promoviendo siempre la integridad en el ejercicio de las funciones y competencias de los servidores públicos.

Esta dimensión orienta el ingreso y desarrollo de los servidores garantizando el principio de mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual.

Para el desarrollo de esta dimensión deberán tenerse en cuenta los lineamientos de las siguientes Políticas de Gestión y Desempeño Institucional:

- Gestión Estratégica del Talento Humano
- Integridad

Con esta dimensión, y la implementación de las políticas que la integran, se logra cumplir con el objetivo central de MIPG *“Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas”*.

4. OBJETIVO

La Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) exige la alineación de las prácticas de talento humano con los objetivos y con el propósito fundamental de la entidad. Para lograr una GETH se hace necesario vincular desde la planeación al talento humano, de manera que desde la Dirección de Gestión del Talento Humano se pueda ejercer un rol estratégico en el desempeño de la E.S.E., por lo que requiere del apoyo y compromiso de la alta dirección. Para ello, se hace necesario que en la Institución

	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: AP-TH-PL-06-02
		VERSION: 2
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 7 DE 46
		FECHA: 27/01/2020

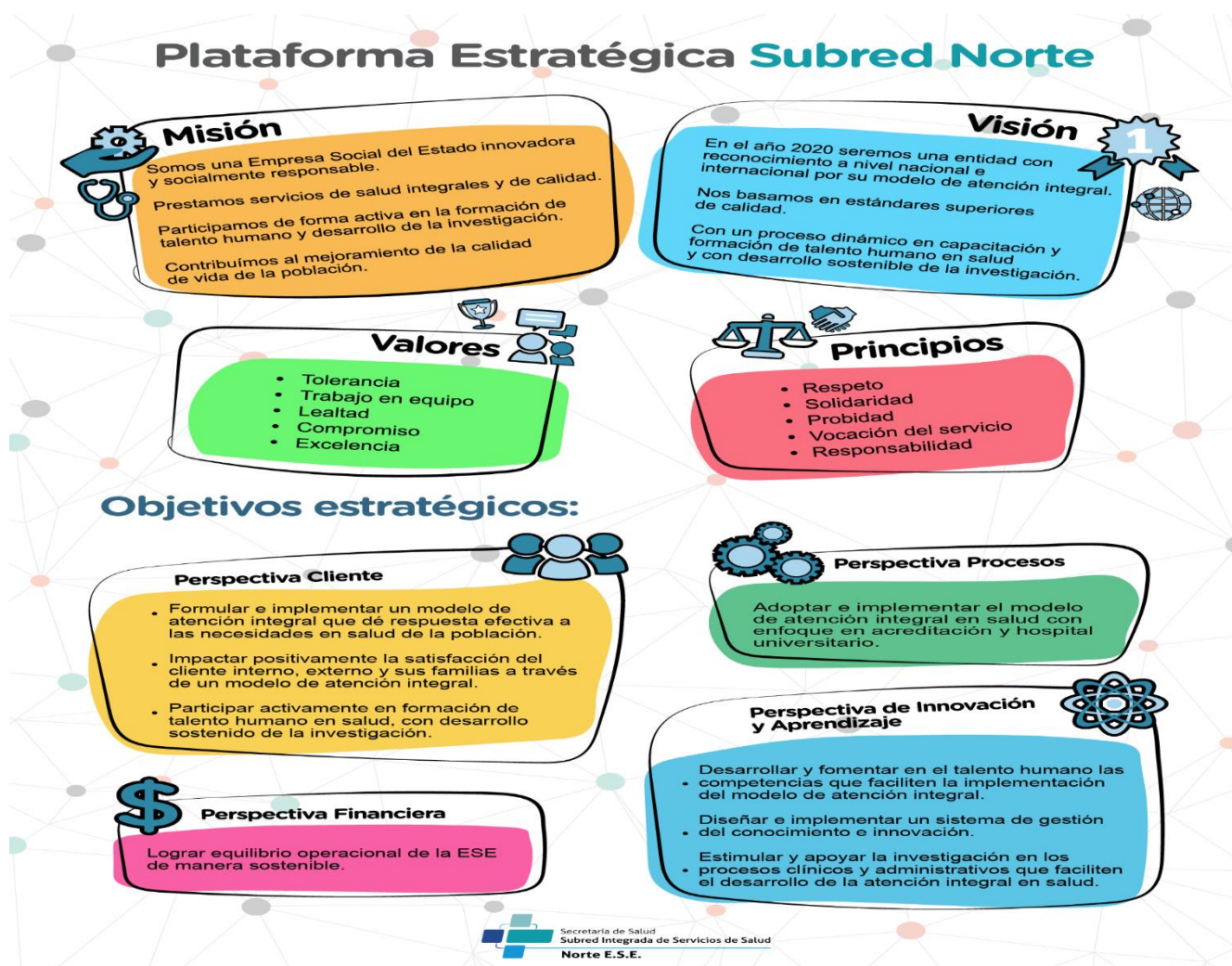
se desarrollen las etapas que se describen a continuación y que llevarán a implementar una Gestión Estratégica del Talento Humano eficaz y efectiva:

1. Disponer de información
2. Diagnosticar la Gestión Estratégica del Talento Humano
3. Diseñar acciones para la Gestión Estratégica del Talento Humano
4. Implementar las acciones para la Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH)
5. Evaluar la Gestión Estratégica del Talento Humano

En este contexto el presente Documento establece las estrategias, objetivos y directrices de la Gestión Estratégica del Talento Humano de la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E., para la vigencia 2020, en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión-MIPG.

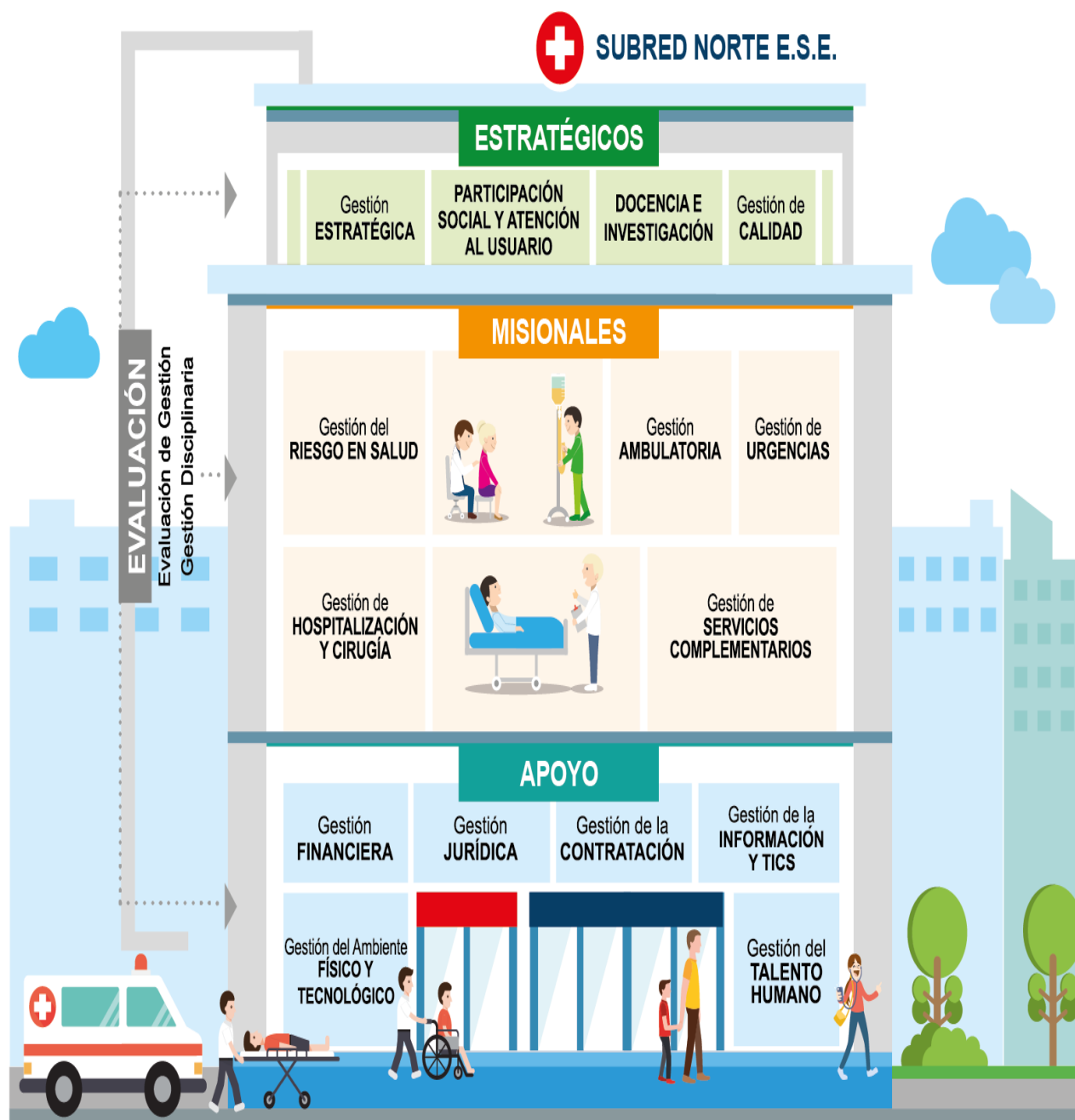
5. CONTEXTO DE LA E.S.E.

5.1. PLATAFORMA ESTRATEGICA



	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: AP-TH-PL-06-02
		VERSION: 2
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 8 DE 46 FECHA: 27/01/2020

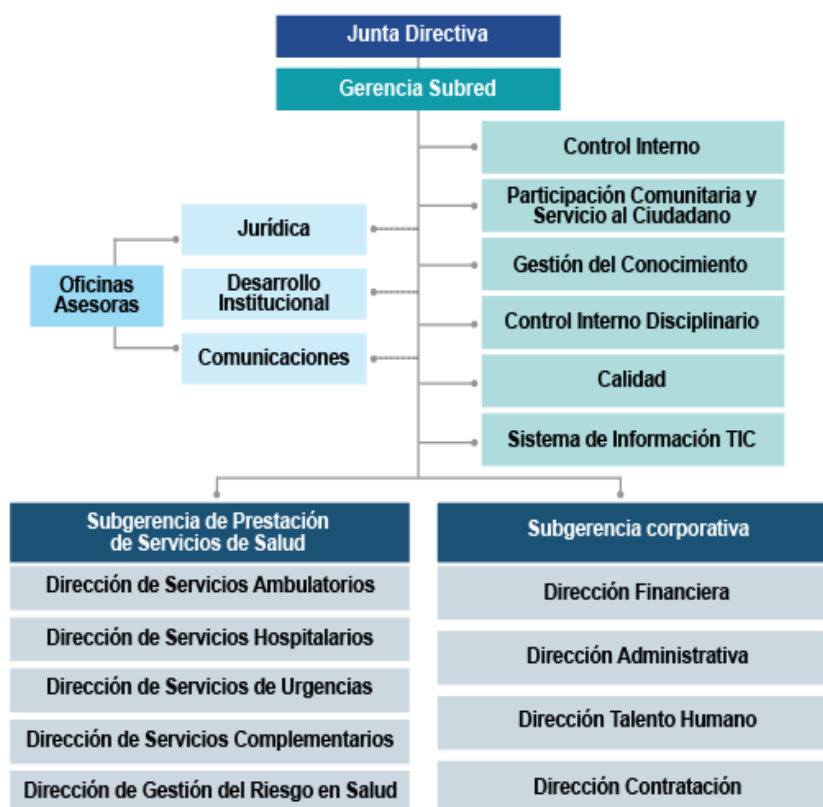
5.2. MAPA DE PROCESOS



	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: AP-TH-PL-06-02
		VERSION: 2
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 9 DE 46
		FECHA: 27/01/2020

5.3. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DE LA SUBRED NORTE



5.4. POLITICAS INSTITUCIONALES

POLITICA DE PRESTACION DE SERVICIOS

La Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E, se compromete a implementar un modelo de salud integral, centrado en el paciente y su familia, que comprende actividades de promoción de la salud, prevención, diagnóstico, tratamiento y rehabilitación, acorde a las condiciones específicas de la población sin discriminación alguna, con el objetivo de lograr la satisfacción de sus expectativas.

	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: AP-TH-PL-06-02
		VERSION: 2
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 10 DE 46
		FECHA: 27/01/2020

POLITICA DE SEGURIDAD DEL PACIENTE

La Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E., se compromete a prestar servicios de salud seguros al usuario y su familia fomentando la cultura de la seguridad, el reporte no punitivo, la identificación y gestión de los riesgos encaminada a prevenir y minimizar la ocurrencia de eventos adversos e incidentes.

POLITICA DE HUMANIZACION DEL SERVICIO

La Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E., se compromete a brindar un trato humano, cortes y cálido al usuario, su familia y al cliente interno en todos sus procesos; respetando sus derechos, autonomía, privacidad y dignidad, fomentando una comunicación asertiva.

POLITICA DOCENCIA SERVICIO E INVESTIGACION

En la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E., estamos comprometidos con la formación y actualización de recurso humano en salud, promoviendo la transferencia de conocimiento, la investigación y la adquisición de experiencia con el desarrollo de convenios de docencia – servicio, mediante la alianza estratégica con instituciones de educación superior y en el marco de las políticas nacionales y distritales.

POLITICA DE GESTION Y ADMINISTRACION DEL RIESGO

La Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E, se compromete a adoptar mecanismos y acciones necesarias para la gestión integral de sus riesgos, de tal forma que se prevengan o minimice su impacto, para ello adoptará mecanismos que permitan identificar, analizar, valorar, priorizar y administrar los riesgos propios de la operación, acogiendo una autorregulación institucional.

POLITICA DE GESTION DEL TALENTO HUMANO Y TRASFORMACION CULTURAL

En la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E, nos comprometemos a fortalecer y desarrollar las competencias de los colaboradores de la institución, alineando el proyecto de vida personal, con la visión organizacional y de esta manera fomentar la transformación cultural, propiciando ambientes de trabajo sanos y seguros.

POLITICA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL

La Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E., se compromete a desarrollar una gestión socialmente responsable, soportada en sus principios y valores, que contribuya a mejorar el impacto social, económico y ambiental en sus diferentes grupos de interés.

POLITICA DE GESTION DE LATECNOLOGIA

En la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E, nos comprometemos a gestionar permanentemente la tecnología, mediante un proceso racional de adquisición, mantenimiento, recambio y disposición final, dando respuesta a las necesidades y expectativas de nuestros usuarios y colaboradores.

	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: AP-TH-PL-06-02
		VERSION: 2
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 11 DE 46
		FECHA: 27/01/2020

POLITICA AMBIENTE FISICO SEGURO

La Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E., se compromete a brindar una infraestructura segura y amigable para los usuarios y los colaboradores, garantizando espacios libres de humo, de contaminación visual y auditiva que puedan afectar el desarrollo de las actividades, la atención y salud de los usuarios y de nuestros colaboradores.

POLITICA DE GESTION AMBIENTAL

La Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E., se compromete a prevenir la contaminación y disminuir los impactos ambientales generados en el desarrollo de todos sus procesos, buscando la mejora continua, mediante el uso eficiente de sus recursos, la responsabilidad social y el desarrollo de los programas ambientales; dando cumplimiento constante a los objetivos, metas y a la normatividad ambiental vigente.

POLITICA DE GESTION DE LA INFORMACION Y COMUNICACIONES

En la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E., nos comprometemos a gestionar la información como un activo valioso que se desarrollará integralmente, garantizando la confiabilidad, veracidad, transparencia y seguridad de la misma, permitiendo la toma de decisiones basada en el análisis de datos en todos los niveles y generando una comunicación asertiva dentro de la organización.

POLITICA DE CALIDAD Y MEJORAMIENTO CONTINUO

En la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E., nos comprometemos en gestionar el mejoramiento continuo y sostenible de los procesos institucionales, centrados en el paciente, la familia y el cliente interno, en forma efectiva y eficiente basados, en estándares superiores de calidad.

POLITICA DE REFERENCIACION

En búsqueda del mejoramiento continuo en la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E., nos comprometemos a realizar ejercicios sistemáticos de comparación con las mejores prácticas del sector y otros sectores que aporten innovación, incorporando aquellas estrategias que generen valor agregado a los procesos institucionales y mejoren la prestación del servicio.

POLITICA DE ADMINISTRACION DEL RIESGO DE LAVADO DE ACTIVOS Y LA FINANCIACION DE TERRORISMO (SARLAFT).

La Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E. en desarrollo de su objeto social, se compromete a colaborar armónicamente con las demás Entidades del Estado en la generación de procedimientos de prevención y detección del Lavado de Activos y la Financiación del Terrorismo que permitan establecer una metodología de medición, evaluación y control del riesgo inherente al Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo.

	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: AP-TH-PL-06-02
		VERSION: 2
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 12 DE 46
		FECHA: 27/01/2020

6. CARACTERIZACION DEL TALENTO HUMANO

6.1. CARACTERIZACION DE LOS SERVIDORES.

Antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros.

6.2. CARACTERIZACION DE LOS EMPLEOS:

Planta de Personal, perfiles de los empleos, manuales de funciones, naturaleza de los empleos, vacantes, entre otros.

Con relación a estos dos aspectos, permanentemente se realiza la actualización de la Planta de Personal, derivada de las diferentes novedades reportadas, inherentes a los Procesos que se derivan de la Estructura Organizacional de la E.S.E. A 31 de diciembre de 2019, la siguiente es la información de la Planta de Personal de la Subred integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.:

Tabla No 1: Planta de Personal por Nivel Jerárquico

NIVEL JERARQUICO	TOTALD E EMPLE OS	PROVIST OS	VACANT ES	ASIST	ADMI	ASIST	ADMI
				PROVIST OS	PROVIST OS	VACANT ES	VACANT ES
DIRECTIVO	18	17	1	8	9	0	1
ASESOR	5	5	0	0	5	0	0
PROFESIONAL	725	488	237	441	47	216	21
TÉCNICO	122	77	45	37	40	25	20
ASISTENCIAL	716	420	296	330	90	241	55
TRABAJADORES OFICIALES	222	101	121	51	50	30	91
TOTAL	1808	1108	700	867	241	512	188

Fuente: Dirección Gestión del Talento Humano – Administración del Talento Humano

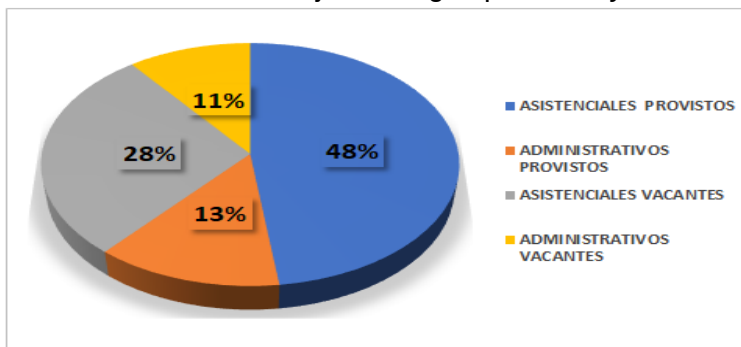
La planta de personal cuenta con un total de 1808 empleos, de los cuales el 61.28% (1108) se encuentran provistos y el 38.72% (700) se encuentran vacantes.

De los empleos provistos ochocientos sesenta y siete (867) corresponden a los Procesos Misionales, lo que corresponde al 78.25% y doscientos cuarenta y uno (241), a los Procesos de Apoyo, lo que equivale al 21.75%.

De los empleos vacantes quinientos doce (512) corresponden a los Procesos Misionales, cifra que equivale al 73.12% y ciento ochenta y ocho (188) a los Procesos de Apoyo, cifra que corresponde al 26.86%.

	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: AP-TH-PL-06-02
		VERSION: 2
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 13 DE 46
		FECHA: 27/01/2020

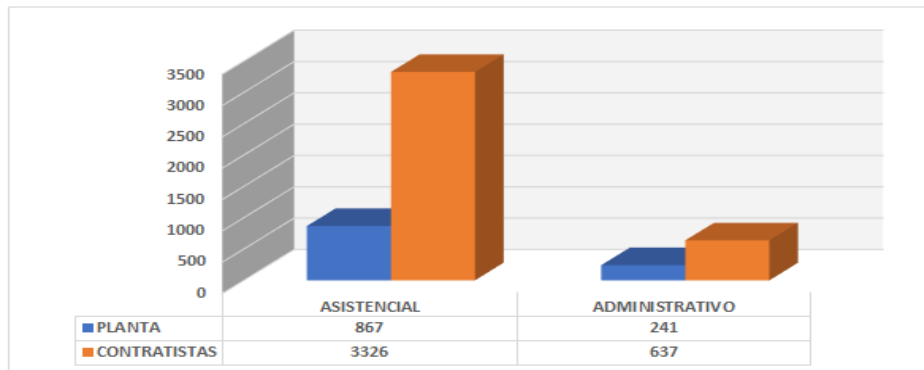
Grafica No 1: Porcentaje de cargos provistos y vacantes



Fuente: Dirección Gestión del Talento Humano – Administración del Talento Humano

A 31 de diciembre de 2019, la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E., cuenta con un total de cinco mil setenta y un (5071) colaboradores, de los cuales, mil ciento ocho (1108) son funcionarios de Planta, lo que corresponde al 21,85%, y tres mil novecientos sesenta y tres (3963) son Contratistas por Orden de Prestación de Servicios, lo que corresponden al 78.15% de la población laboral de la E.S.E. Del total de la población el 82.69% realiza funciones (planta) y/o actividades (OPS) de tipo asistencial (misional) y 17.31% de tipo administrativo.

Grafica No 2: Total por Tipo.



Fuente: Dirección Gestión del Talento Humano – Administración del Talento Humano

Del total de los colaboradores se tiene por género 68.53% (3475) corresponden al sexo femenino y el 31.47% (1596) corresponden al sexo masculino. En la gráfica se muestra por servidores públicos (planta) y por contratistas OPS

	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: AP-TH-PL-06-02
		VERSION: 2
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 14 DE 46
		FECHA: 27/01/2020

Grafica No 3: Total por género al interior de la Institución.



Fuente: Dirección Gestión del Talento Humano – Administración del Talento Humano

Caracterización por edad los servidores públicos

Entre los rangos de edad de los servidores públicos (empleados públicos y trabajadores oficiales, los porcentajes más significativos se encuentran entre 56 - 60 años (29.06%), y entre 51 - 55 años (24.73%), que en total corresponde al 53.79% (596 personas) del total de la Planta de Personal. En la tabla y grafica se muestra la caracterización total por rango de edad, porcentaje y género.

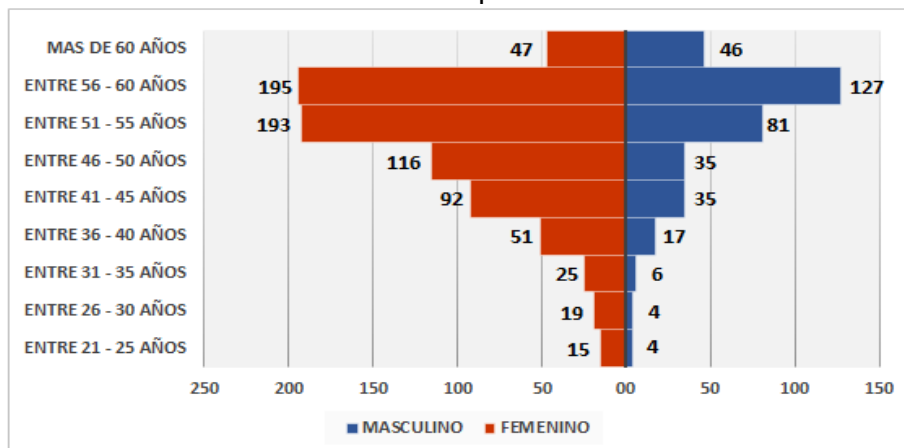
Tabla No 2: Total por Rango de Edad y Valor Porcentual - Planta.

RANGO DE EDAD	TOTAL	%
ENTRE 21 - 25 AÑOS	19	1.71%
ENTRE 26 - 30 AÑOS	23	2.08%
ENTRE 31 - 35 AÑOS	31	2.80%
ENTRE 36 - 40 AÑOS	68	6.14%
ENTRE 41 - 45 AÑOS	127	11.46%
ENTRE 46 - 50 AÑOS	151	13.63%
ENTRE 51 - 55 AÑOS	274	24.73%
ENTRE 56 - 60 AÑOS	322	29.06%
MAS DE 60 AÑOS	93	8.39%
TOTAL	1108	100%

Fuente: Dirección Gestión del Talento Humano – Administración del Talento Humano

	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: AP-TH-PL-06-02
		VERSION: 2
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 15 DE 46
		FECHA: 27/01/2020

Grafica No 4: Caracterización por edad Planta de Personal



Fuente: Dirección Gestión del Talento Humano – Administración del Talento Humano

Caracterización por edad Contratistas por Orden de Prestación de Servicios

Entre los rangos de edad de las personas que desarrollan actividades como Contratistas por Orden de Prestación de Servicios, los porcentajes más significativos se encuentran entre 26 - 30 años (20.01%), y entre 31 - 35 años (18.14%), que en total corresponde al 38.15% (1512 personas) del total de los Contratistas por Orden de Prestación de Servicios. En la tabla y grafica se muestra la caracterización total por rango de edad, porcentaje y género.

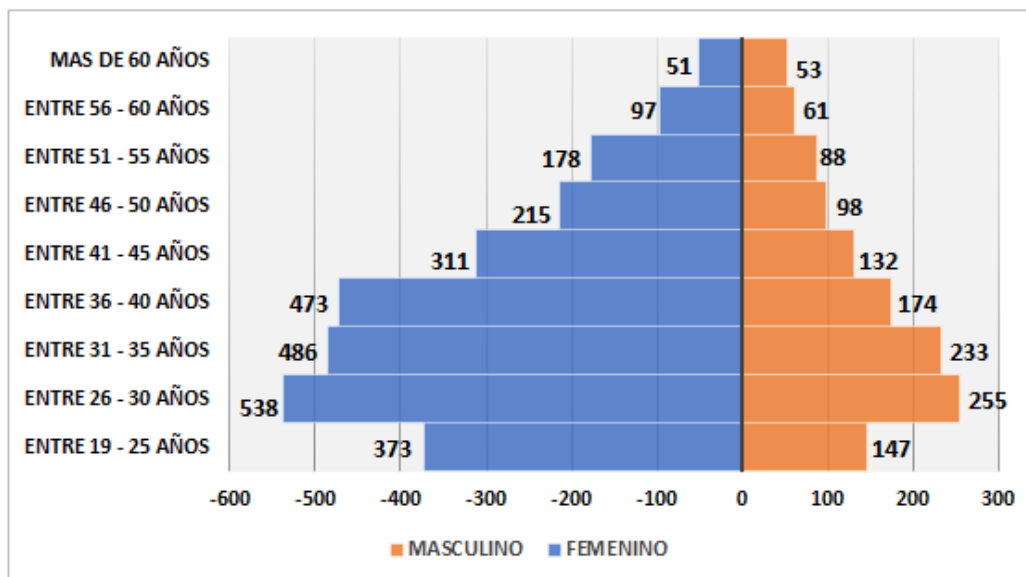
Tabla No 3: Total por Rango de Edad y Valor Porcentual – Contratistas OPS.

RANGO DE EDAD	TOTAL	%
ENTRE 19 - 25 AÑOS	520	13.12%
ENTRE 26 - 30 AÑOS	793	20.01%
ENTRE 31 - 35 AÑOS	719	18.14%
ENTRE 36 - 40 AÑOS	647	16.33%
ENTRE 41 - 45 AÑOS	443	11.18%
ENTRE 46 - 50 AÑOS	313	7.90%
ENTRE 51 - 55 AÑOS	266	6.71%
ENTRE 56 - 60 AÑOS	158	3.99%
MAS DE 60 AÑOS	104	2.62%
TOTAL	3963	100%

Fuente: Dirección Gestión del Talento Humano – Administración del Talento Humano

	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: AP-TH-PL-06-02
		VERSION: 2
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 16 DE 46
		FECHA: 27/01/2020

Grafica No 5: Caracterización por edad Contratistas OPS.



Fuente: Dirección Gestión del Talento Humano – Administración del Talento Humano

7. DIAGNOSTICO DE LA GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO EN LA SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. A TRAVES DE LA MATRIZ GETH

Hacer más eficiente la gestión pública ha sido el derrotero que ha marcado la actuación de los últimos años en el Estado colombiano, con particular fuerza desde la adopción de la Constitución de 1991. El año 2012 marcó el primer gran hito de esta búsqueda pues logró condensar los innumerables requerimientos que debían rendir las organizaciones públicas sobre su gestión en un solo Modelo, y a través de un único reporte anual.

Este es el conocido Modelo Integrado de Planeación y Gestión y su instrumento de reporte, el FURAG. En 2014 se planteó la necesidad de ir más allá, pues se identificó que era posible reducir aún más esta carga.

Con todo esto en mente, el Decreto 1499 de 2017 actualizó el Modelo para el orden nacional e hizo extensiva su implementación diferencial a las entidades territoriales. El nuevo Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG articula el nuevo Sistema de Gestión, que integra los anteriores sistemas de Gestión de Calidad y de Desarrollo Administrativo, con el Sistema de Control Interno. El objetivo principal de esta actualización es consolidar, en un solo lugar, todos los elementos que se requieren para que una organización pública funcione de manera eficiente y transparente, y que esto se refleje en la gestión del día a día que debe atender a las 17 Políticas de Gestión y Desempeño lideradas por 11 entidades.

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos.

	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: AP-TH-PL-06-02
		VERSION: 2
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 17 DE 46
		FECHA: 27/01/2020

7.1. ALCANCE DE LA DIMENSION

El propósito de la primera dimensión de MIPG -Talento Humano- es ofrecerle a una entidad pública las herramientas para gestionar adecuadamente su talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad -definidas en el marco de la dimensión de Direccionamiento Estratégico y Planeación-, las normas que les rigen en materia de personal, y la garantía del derecho fundamental al diálogo social y a la concertación como principal mecanismo para resolver las controversias laborales; promoviendo siempre la integridad en el ejercicio de las funciones y competencias de los servidores públicos.

Esta dimensión orienta el ingreso y desarrollo de los servidores garantizando el principio de mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual. Para el desarrollo de esta dimensión deberán tenerse en cuenta los lineamientos de las siguientes Políticas de Gestión y Desempeño Institucional:

- ☐ Gestión Estratégica del Talento Humano
- ☐ Integridad

Con esta dimensión, y la implementación de las políticas que la integran, se logra cumplir con el objetivo central de MIPG *“Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas”*.

Un paso fundamental para emprender acciones orientadas a fortalecer el liderazgo y el talento humano, es levantar un diagnóstico del estado en que se encuentra la gestión estratégica del talento humano en la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.

7.2. DIAGNOSTICO DE LA GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO A TRAVÉS DE LA MATRIZ GETH

Para ello se utiliza una de las herramientas fundamentales de la política: La Matriz de GETH incorporada en el instrumento de autodiagnóstico de MIPG, que contiene un inventario de los requisitos que el área responsable debe cumplir para ajustarse a los lineamientos de la Política. Con base en las variables contenidas la E.S.E., puede identificar las fortalezas y los aspectos a mejorar en la GETH.

Una vez se diligencia la mencionada matriz, se obtiene una calificación que le permite ubicarse en alguno de los tres niveles de madurez de la GETH:

- Básico Operativo: Primer nivel, implica que cumple los requisitos básicos de la política, e inclusive que aún requiere gestión para cubrir estos requisitos.
- De transformación: Segundo nivel, implica que se adelante una buena gestión estratégica del talento humano, aunque tiene aún margen de evolución a través de la incorporación de buenas prácticas y el mejoramiento continuo.
- De consolidación: Tercer nivel, significa que se tiene un nivel óptimo en cuanto a la implementación de la Política de GETH, y adicionalmente, cuenta con buenas prácticas que

	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: AP-TH-PL-06-02
		VERSION: 2
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 18 DE 46
		FECHA: 27/01/2020

podrían ser replicadas por otras entidades públicas. En este nivel la GETH ya hace parte de la cultura organizacional.

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	61	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	69
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	61
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	60
		- Ruta para generar innovación con pasión	54
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	59	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	56
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	59
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	59
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	62
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	66	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	66
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	66
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	60	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	57
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	57
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	62	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	62

Para la vigencia 2018 se obtuvo un porcentaje de madurez del 61.6%

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	63	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	70
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	61
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	63
		- Ruta para generar innovación con pasión	58
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	62	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	59
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	63
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	61
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	65
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	68	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	68
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	68
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	60	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	59
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	62
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	66	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	66

Para la vigencia 2019 se obtuvo un porcentaje de madurez del 63.1%

	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: AP-TH-PL-06-02
		VERSION: 2
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 19 DE 46
		FECHA: 27/01/2020

Puntaje	Nivel	Color
0 - 20	1	
21 - 40	2	
41 - 60	3	
61 - 80	4	
81 - 100	5	

Analizados los resultados obtenidos en ambas vigencias, notamos que se ubican en el nivel Básico Operativo, es decir en primer nivel, lo que implica que cumple los requisitos básicos de la política

Se adjunta el Autodiagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano 2019 que nos ubica en un porcentaje de madurez del 63.1% (Anexo 1)

7.3. INDICE DE DESARROLLO DEL SERVICIO CIVIL.

Entre los meses de septiembre y octubre de 2019, el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, aplicó encuestas a servidores públicos y entrevistas estructuradas a los responsables del proceso de talento humano de 52 entidades del Distrito, con el fin de medir por segunda vez el Índice de Desarrollo del Servicio Civil Distrital - IDSC.

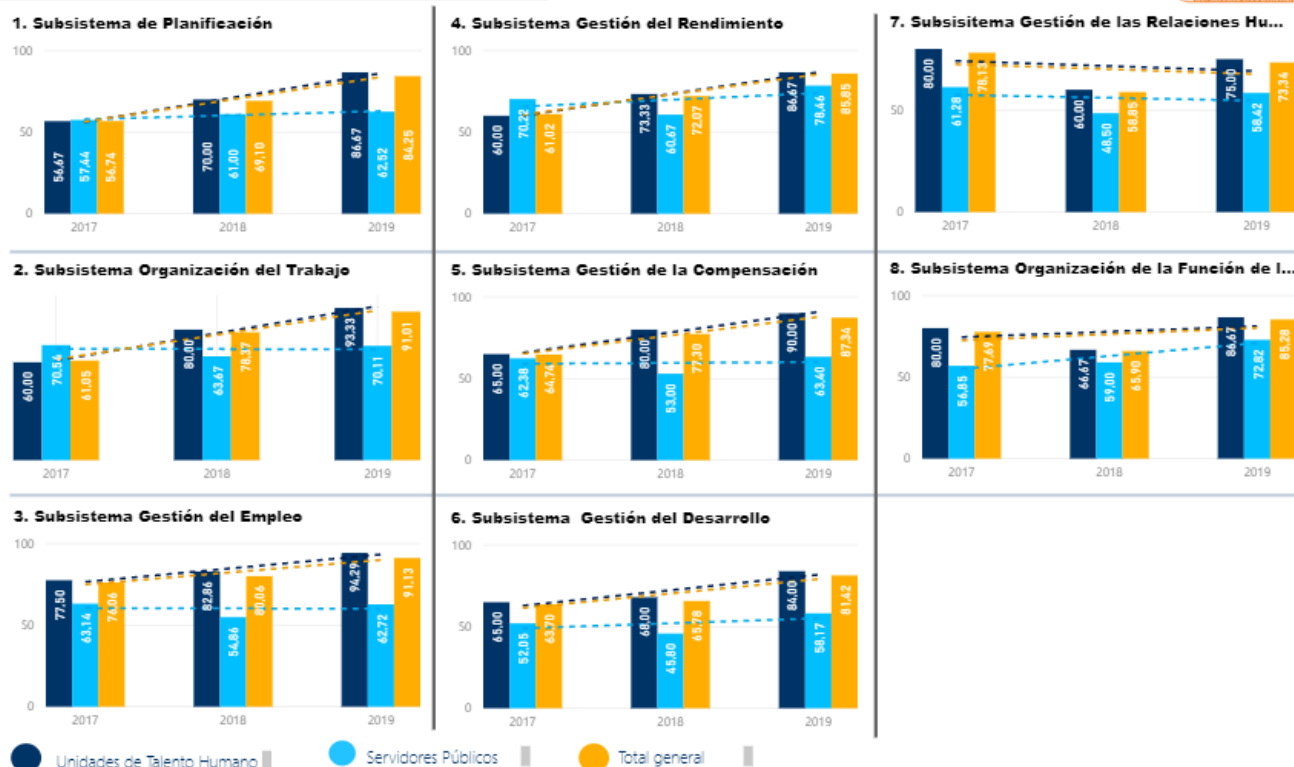
El objetivo que persigue esta medición es el de evidenciar cuales han sido las mejoras en el funcionamiento de la gestión integral del talento humano a nivel distrital y cuales dificultades o principales retos persisten.

El Índice se calcula de acuerdo con la metodología diseñada por el Banco Interamericano de Desarrollo -BID, expuesta en la publicación denominada "Una década de Reformas de Servicio Civil en América Latina". El cuestionario aplicado consta de 35 preguntas y los resultados son evaluados en una escala sobre 100 puntos repartidos en tres niveles distribuidos así:

ESCALA IDSCD	
0 - 39	Bajo desarrollo del SC
40 - 59	Desarrollo medio del SC
60 - 100	Desarrollo alto del SC

El Índice de Desarrollo del Servicio Civil se mide en el marco de los siguientes subsistemas de la Gestión del Talento Humano:

	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO		CODIGO: AP-TH-PL-06-02
			VERSION: 2
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		PÁGINA: 20 DE 46
			FECHA: 27/01/2020

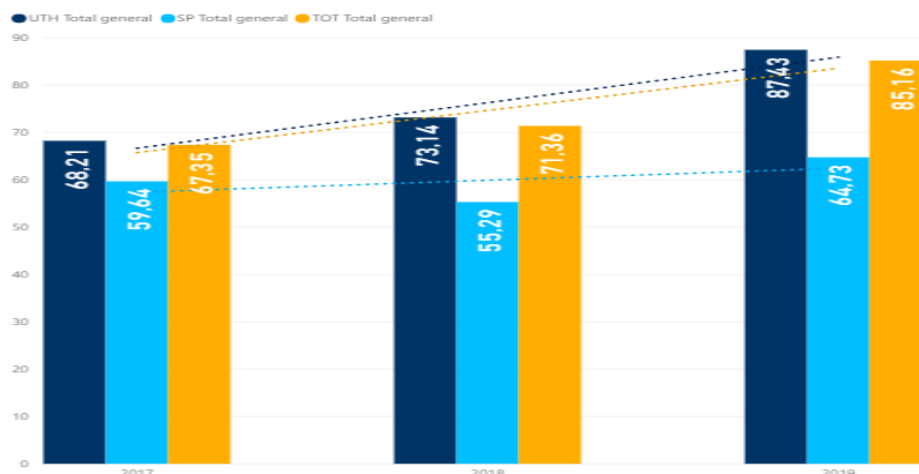


El Índice se calculó teniendo en cuenta las respuestas de los responsables del Proceso de Talento Humano y de Servidores Públicos, en un 90% y 10% respectivamente. Para el caso del Distrito Capital se obtuvo un resultado en 2019 de 86.24, lo que significa un aumento de 2.96 puntos respecto del 2018 y 11.58 puntos en comparación con el 2017.

7.3.1. RESULTADOS GENERALES DEL INDICE DE DESARROLLO DEL SERVICIO CIVIL DE LA SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E.

Como se puede observar a continuación, la entidad ha tenido una importante evolución en estos tres años. Se observa una mejora continua, aumentando cerca de 18 puntos en relación con la línea base de 2017, así mismo se mantiene en un nivel de desarrollo alto durante los 3 años de medición. Por su parte, la percepción de los servidores públicos aumenta entre el 2017 y 2019 y pasa de un nivel medio a uno alto

	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: AP-TH-PL-06-02
		VERSION: 2
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 21 DE 46
		FECHA: 27/01/2020



8. PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO GETH

8.1. PLAN DE ACCION PARA LA GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO (GETH)

Marco Conceptual

La Gestión Estratégica de Talento Humano en las entidades, se debe fundamentar en la Política de Empleo Público del MIPG, la cual se encuentra soportada en siete pilares (mérito, competencias, desarrollo y crecimiento, productividad, gestión del cambio, diálogo y concertación e integridad) y con base en estos apunta a lograr cuatro objetivos básicos:

1. Servidores públicos con un mayor nivel de bienestar, desarrollo y compromiso;
2. Mayor productividad del Estado;
3. Incremento en los niveles de confianza del ciudadano en el Estado e,
4. Incremento en los índices de satisfacción de los grupos de interés con los servicios prestados por el Estado.

En este mismo sentido, la citada Política plantea un Modelo de Empleo Público en el que, con base en un direccionamiento estratégico macro, se identifican cuatro subcomponentes del proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano, los cuales a su vez se desagregan en categorías que se identifican con diversas variables.

De igual manera la Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano GETH del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, el Director Operativo de Gestión del Talento Humano, en el caso de la Subred, cumple con una labor estratégica dentro de la Entidad, pues es el encargado de planificar la gestión del talento humano respecto a los objetivos y necesidades estructurales y coyunturales.

Una vez identificado que la GETH en la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E., se encuentra en el nivel básico, se diseñaron las acciones que permitirán avanzar y se estructuraron en un

	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: AP-TH-PL-06-02
		VERSION: 2
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 22 DE 46
		FECHA: 27/01/2020

plan de acción, en el que se describen una serie de pasos para que, con base en los resultados del diagnóstico, se establezcan los aspectos a priorizar para avanzar al siguiente nivel de madurez.

También se consideraron otros aspectos contemplados en el artículo 2.2.22.3.14 del Decreto 1083 de 2015, en el cual se establece que las entidades, de acuerdo con el ámbito de aplicación de MIPG a las que les aplica la Ley 909 de 2014 y el Decreto 1567 de 1998, deberán integrar a su Plan de Acción Institucional (artículo 74, Ley 1474 de 2011), los planes relacionados con la Dimensión de Talento Humano, a saber: Vacantes, Previsión de Recursos Humanos, Estratégico de Talento Humano, Institucional de Capacitación, de Incentivos Institucionales y el Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo.

En este contexto el Plan Estratégico del Talento Humano de la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E., se define con base en los resultados del diagnóstico, las áreas que intervienen en la Gestión del Talento Humano de la E.S.E., la normatividad vigente y los desarrollos realizados por la Entidad.

8.2. PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO: “MODELO DE GESTION DE LO HUMANO”

El Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano de la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E., se denomina “Modelo de Gestión de lo Humano” y se define con base en los resultados del diagnóstico, las áreas que intervienen en el Proceso de Gestión del Talento Humano, la normatividad vigente y los desarrollos realizados por la Entidad.

De conformidad con lo establecido en el Acuerdo 008 de 2017, la Dirección de Gestión del Talento Humano, tiene entre sus funciones la de elaborar el Plan de Gestión de Talento Humano y la de dirigir el diseño e implementación de las políticas de mejoramiento de la calidad de vida laboral, convivencia, clima y cultura organizacional en la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E., entre otras.

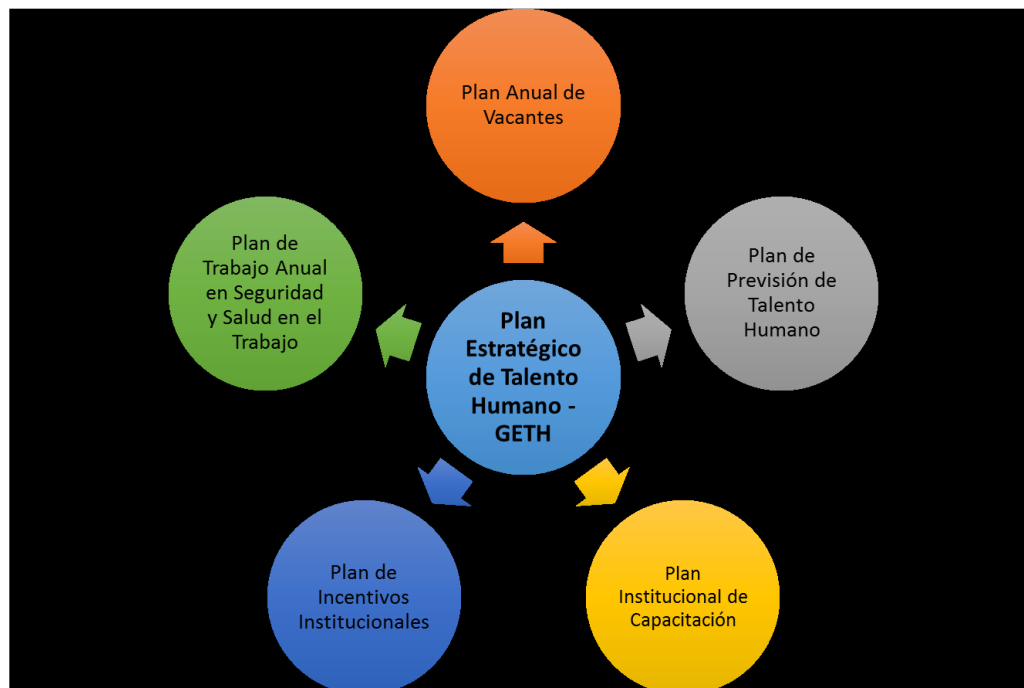
Para lograr esta administración del personal, el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, a través del Departamento Administrativo del Servicio Civil ha puesto al servicio de la administración pública y de los ciudadanos el aplicativo SIDEAP, herramienta de gestión para las instituciones públicas distritales, que permite adelantar con base en la información del sistema y la viabilidad del mismo, procesos como la movilidad de personal, el Plan Institucional de Capacitación, evaluación del desempeño, programas de bienestar social e incentivos. Por ello resulta fundamental que este aplicativo sea alimentado y actualizado constantemente y se vuelve parte de la estrategia de GH. De igual manera es responsable por realizar el plan de vacantes, el cual debe contemplar:

1. Análisis de la planta actual de personal: inventario de personal en términos de ubicación del cargo en la estructura, grupo funcional, número de cargos, nivel, denominación, código, grado, asignación básica, naturaleza del cargo (Carrera, LNR, Contrato PS), perfil del cargo, requisitos (Estudio y experiencia), competencias (Funcionales y comportamentales).
2. Diagnóstico de necesidades de personal: cada jefe de área o líder determinará las necesidades de personal de acuerdo a los planes, programas y proyectos a su cargo
3. Plan de previsión de recursos: contrastar la disponibilidad de personal con las necesidades.

	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: AP-TH-PL-06-02
		VERSION: 2
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 23 DE 46
		FECHA: 27/01/2020

4. Definición de estrategia de cobertura: Internas: reubicaciones, encargos, creación de empleos temporales. Externas: vinculación de personal.

Por lo anterior se presenta la conformación del Plan Estratégico del Talento Humano con respecto a la vida del servidor público:



A continuación, se describe cada uno de los planes que conforman el Plan Estratégico de Talento Humano – GETH:

8.2.1. PLAN ANUAL DE VACANTES

Es el instrumento de planificación, administración y actualización de la información relacionada con los empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia definitiva y su provisión.

Sin embargo, la información registrada en el Plan Anual de Vacantes corresponde al reporte de las vacantes de la Planta de Personal de la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E., a través de los diferentes tipos de nombramiento o carácter de vinculación.

8.2.2. PLAN DE PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO

El Plan de Previsión de Talento Humano, surge de la obligación legal establecida en el artículo 17 de la Ley 909 de 2004, la cual menciona que todas las unidades de personal o quien haga sus veces deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de talento humano, que contenga el cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos

	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: AP-TH-PL-06-02
		VERSION: 2
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 24 DE 46
		FECHA: 27/01/2020

en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.

8.2.3. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

La formación, la capacitación y el entrenamiento del talento humano al servicio de la Entidad, juegan un papel estratégico en la cultura organizacional. En este sentido, el Plan Institucional de Capacitación se convierte en el instrumento que le permite a la Entidad diseñar y aplicar un programa de capacitación y entrenamiento para la profesionalización y desarrollo del servidor público, que derive en una contribución efectiva al cumplimiento de las metas institucionales.

8.2.4. PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES

El sistema de estímulos para los servidores públicos se enmarca en una lógica orientada a maximizar la eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de estos. Así lo establece el Decreto-Ley 1567 de 1998, que define el marco normativo para la elaboración de políticas, planes y programas que fortalezcan el desempeño de las labores y el cumplimiento efectivo de los resultados institucionales; así como lo desarrollado posteriormente en los Decretos 1083 de 2015 y 648 de 2017.

El Plan de Incentivos Institucionales, contiene las acciones que se debe desarrollar al interior de la Entidad para contar con un sistema de estímulos que efectivamente responda a las necesidades de los funcionarios.

8.2.5. PLAN DE TRABAJO ANUAL DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

De conformidad con el artículo 2.2.4.6.8 del Decreto 1072 de 2015, la Entidad debe diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para conseguir cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo – SG-SST, el cual debe identificar de forma clara las metas, las responsabilidades, los recursos y el cronograma de actividades, siguiendo la concordancia con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.

8.3. FORMULACION DEL PLAN ESTRATEGICO DEL TALETO HUMANO

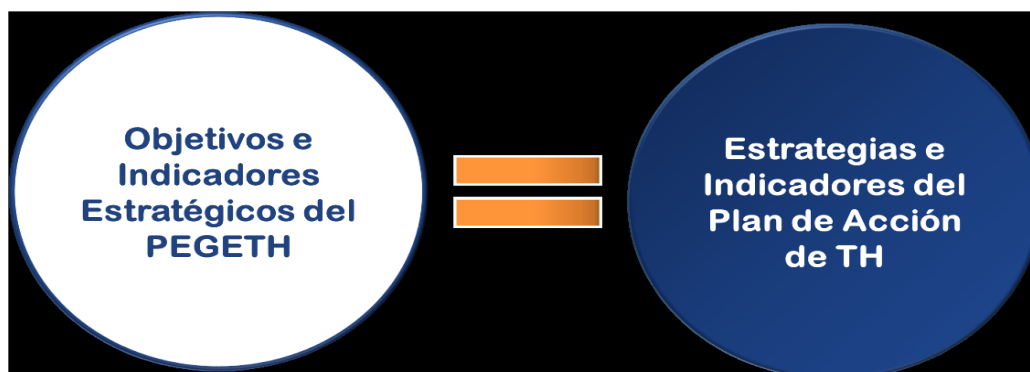
La siguiente es la alineación del Plan Estratégico de Talento Humano con las rutas de creación de valor establecidas desde la dimensión de Talento Humano del modelo integrado de Planeación y Gestión – MIPG:

	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: AP-TH-PL-06-02
		VERSION: 2
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 25 DE 46
		FECHA: 27/01/2020



8.3.1. ALINEACION ESTRATEGICA

Una vez identificados los objetivos e indicadores de talento humano, se presenta la siguiente alineación estratégica:



8.3.2. OBJETIVOS ESTRATEGICOS DE TALENTO HUMANO

Con el fin de fortalecer y consolidar la Gestión Estratégica del Talento Humano en la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E., se presentan los siguientes objetivos estratégicos:

	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: AP-TH-PL-06-02
		VERSION: 2
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 26 DE 46
		FECHA: 27/01/2020

1	Implementar acciones que permitan el mejoramiento del clima laboral y bienestar, como ejes fundamentales en la calidad de vida y productividad de los servidores públicos y colaboradores de la E.S.E.	2	Contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los servidores públicos y colaboradores de la E.S.E., que favorezca el desarrollo de sus funciones, a través de actividades de capacitación y formación.
---	--	---	--

3	Optimizar el uso de las herramientas tecnológicas internas y externas que permita una gestión más eficiente en el ingreso, desarrollo y retiro de los servidores públicos y en la disminución de la rotación de los colaboradores de la Institución.	4	Afianzar el proceso de Evaluación del Desempeño Laboral como herramienta de gestión, para el cumplimiento de las metas institucionales.
---	--	---	---

5	Identificar, evaluar e intervenir los peligros asociados a las diferentes actividades que se desarrollan en la Institución e implementar las medidas de control necesarias para disminuir la probabilidad de ocurrencia de incidentes, accidentes de trabajo, enfermedades laborales y sus consecuencias	6	Fortalecer el desarrollo de las actividades administrativas y técnicas en términos de ejecución y control de la liquidación de nómina y demás emolumentos, así como la consolidación de la información laboral y salarial.
---	--	---	--

	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: AP-TH-PL-06-02
		VERSION: 2
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 27 DE 46
		FECHA: 27/01/2020

8.3.3. INDICADORES DE LA GESTION ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO

OBJETIVOS

Implementar acciones que permitan el mejoramiento del clima laboral y bienestar, como ejes fundamentales en la calidad de vida y productividad de los servidores públicos y colaboradores de la E.S.E.

Contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los servidores públicos y colaboradores de la E.S.E., que favorezca el desarrollo de sus funciones, a través de actividades de capacitación y formación.

Optimizar el uso de las herramientas tecnológicas internas y externas que permita una gestión más eficiente en el ingreso, desarrollo y retiro de los servidores públicos y en la disminución de la rotación de los colaboradores de la Institución.

Afianzar el proceso Evaluación del Desempeño Laboral como herramienta de gestión, para el cumplimiento de las metas institucionales.

Identificar, evaluar e intervenir los peligros asociados a las diferentes actividades que se desarrollan en la Institución e implementar las medidas de control necesarias para disminuir la probabilidad de ocurrencia de incidentes, accidentes de trabajo, enfermedades laborales y sus consecuencias.

Fortalecer el desarrollo de las actividades administrativas y técnicas en términos de ejecución y control de la liquidación de nómina y demás emolumentos, así como la consolidación de la información laboral y salarial.

INDICADORES

Porcentaje de ejecución del Plan Anual de Bienestar e Incentivos.

Porcentaje de servidores públicos y colaboradores que participan en las actividades programadas.

Porcentaje de servidores públicos y colaboradores que complementan su formación haciendo uso de herramientas tecnológicas internas y externas con que cuenta la Institución.

Oportunidad en la realización de las evaluaciones del desempeño laboral y concertación de compromisos laborales, comportamentales y de mejoramiento.

Porcentaje de disminución de la tasa de accidentes de trabajo e incidencia de enfermedades laborales.
Porcentaje de disminución del ausentismo por ATEL.

Porcentaje de disminución del margen de error del sistema de información.

	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: AP-TH-PL-06-02
		VERSION: 2
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 28 DE 46
		FECHA: 27/01/2020

8.3.4.IMPLEMENCION DEL PLAN DE ACCION PARA LA GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO (GETH)

En su implementación, la Dirección de Gestión del Talento Humano de la Subred Integrada de servicios de Salud Norte E.S.E., estructuró **“el Modelo de Gestión de lo Humano”** el cual tiene por objetivo lograr la transformación cultural partiendo de la identificación de las necesidades de los servidores y las de la entidad buscando la alineación progresiva de estas, con el fin de cumplir las metas propuestas, atender las necesidades de todos los grupos de interés y beneficiar así a la población usuaria de nuestros servicios.

Para ello debemos recurrir a las tendencias más relevantes y necesarias de acuerdo con el tipo de sector en el que nos desempeñamos, para hacer de la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E., un espacio que ofrezca las condiciones para el desarrollo y la productividad de su gente y de la Estrategia Corporativa.

A través de los objetivos estratégicos de talento humano, se busca obtener un impacto en la GETH. El propósito es llevar a cabo acciones que conduzcan al fortalecimiento de los aspectos, inherentes al ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro) y del desarrollo de actividades contractuales del colaborador de la Institución.

Para el ingreso, se cuenta con un procedimiento de selección, basado en el mérito, garantizando la provisión oportuna y eficaz de los empleos de la entidad con el personal idóneo, independientemente de su tipo de vinculación.

Para el desarrollo, se cuenta con acciones relacionadas con la capacitación, el bienestar, los incentivos, la seguridad y salud en el trabajo, y en general todas aquellas que apunten al mejoramiento de la productividad y la satisfacción del servidor público con su trabajo y con la entidad.

Para el retiro, se cuenta con estrategias de preparación para el retiro del servicio o de readaptación laboral del talento humano desvinculado.

En este contexto se han definido seis ejes que permiten gestionar las necesidades de las personas y de la organización, estos son:

- Gestión de las competencias,
- Gestión del conocimiento,
- Gestión de las relaciones,
- Gestión del compromiso,
- Gestión del liderazgo, y
- Gestión de la productividad

Para operativizar el Plan Estratégico del Talento Humano, la política del MIPG define cinco (5) Rutas de Creación de Valor las cuales según el modelo si una entidad implementa acciones efectivas en todas estas Rutas habrá estructurado un proceso eficaz y efectivo de Gestión Estratégica del Talento Humano. Las rutas son las siguientes:

	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: AP-TH-PL-06-02
		VERSION: 2
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 29 DE 46
		FECHA: 27/01/2020

Ruta de la Felicidad: la felicidad nos hace productivos. Múltiples investigaciones evidencian que cuando el servidor es feliz en el trabajo tiende a ser más productivo, pues el bienestar que experimenta por contar con un entorno físico adecuado, con equilibrio entre el trabajo y su vida personal, con incentivos y con la posibilidad de innovar se refleja en la calidad y eficiencia. Sin embargo, no siempre los jefes y las entidades son conscientes de la importancia de propiciar las condiciones para que el servidor público se sienta satisfecho. Por esto es necesario que desde lo institucional se genere conciencia sobre la importancia de la satisfacción de los servidores.

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

Ruta del Crecimiento: liderando talento. El rol de los líderes es cada vez más complejo ya que deben tener claro que para el cumplimiento de las metas organizacionales es necesario contar con el compromiso de las personas, y en ese sentido deben ser conscientes de su rol como formadores y motivadores. Para fortalecer el liderazgo, se deben propiciar espacios de desarrollo y crecimiento.

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

Ruta del Servicio: al servicio de los ciudadanos. El cambio cultural debe ser objetivo permanente en las entidades públicas, enfocado en el desarrollo y bienestar de los servidores de manera que paulatinamente se avance hacia la generación de convicciones y la creación de mecanismos innovadores que permitan la satisfacción de los ciudadanos. La cultura, además de centrarse en valores y en la orientación a resultados, debe incluir como eje el bienestar de los servidores para garantizar que el compromiso, la motivación y el desarrollo estén permanentemente presentes.

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

Ruta de la Calidad: la cultura de hacer las cosas bien. La satisfacción del ciudadano con los servicios prestados por el Estado está determinada por la calidad de los productos y servicios que se le ofrecen. Esto inevitablemente está atado a que en la Gestión Estratégica del Talento Humano se hagan revisiones periódicas y objetivas del desempeño institucional y de las personas. De allí la importancia de la gestión del rendimiento, enmarcada en el contexto general de la GETH. Lograr la calidad y buscar que las personas siempre hagan las cosas bien implica trabajar en la gestión del rendimiento enfocada en los valores y en la retroalimentación constante y permanente en todas las vías de comunicación dentro y fuera de la entidad.

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

Ruta del análisis de datos: conociendo el talento

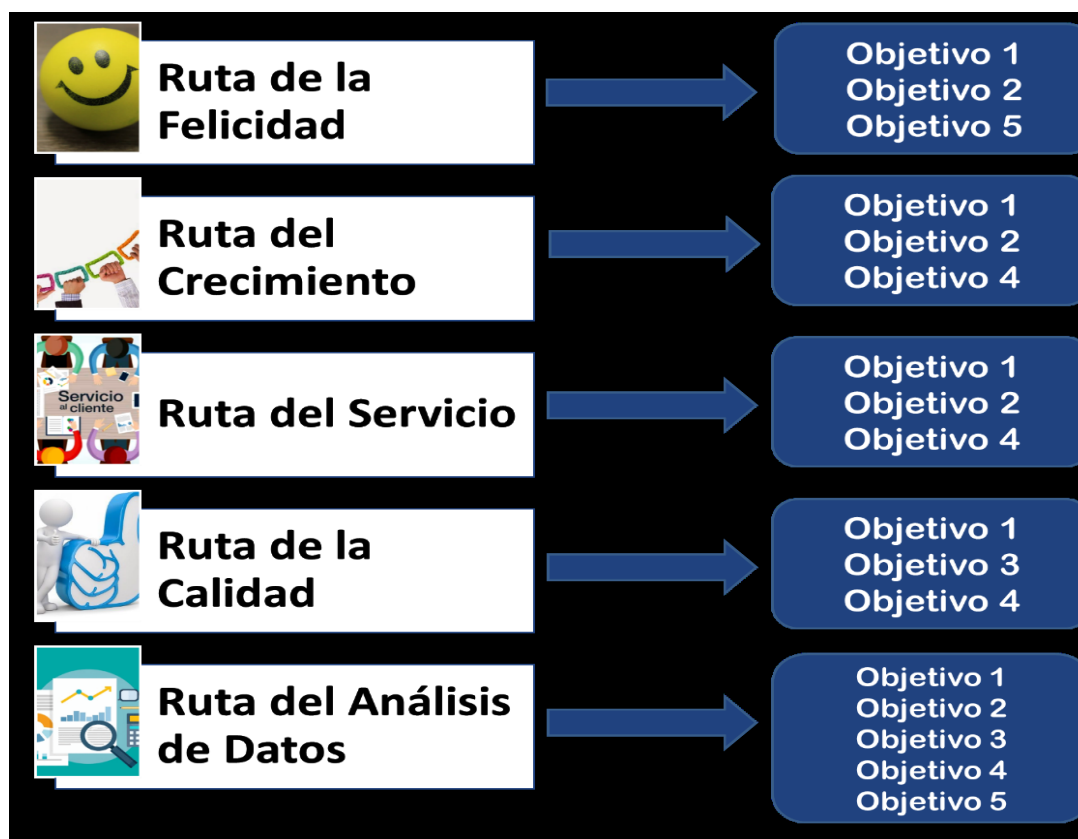
	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: AP-TH-PL-06-02
		VERSION: 2
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 30 DE 46
		FECHA: 27/01/2020

Un aspecto de gran relevancia para una GETH es el análisis de información actualizada, obtenida en la etapa “Disponer de información”, acerca del talento humano, pues permite, tomar decisiones basadas en datos y diseñar estrategias que permitan impactar su desarrollo, crecimiento y bienestar, obteniendo desarrollo de competencias, motivación y compromiso. Es por ello que en la Dirección de Gestión del Talento Humano de la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E., se cuenta con la información actualizada relacionada con: planta de personal, caracterización del talento humano, plan de vacantes, ley de cuotas, identificación de necesidades, SIDEAP, SECOP, ente otros.

8.3.5. ARMONIZACION DEL “MODELO DE GESTION DE LO HUMANO” Y LAS RUTAS DE CREACION DE VALOR

Las rutas de Creación de Valor del MIPG son una gran iniciativa del Gobierno Nacional con el fin de realizar una mejor gestión de su talento humano, sin embargo, la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E., viene desarrollando desde el momento de la fusión de los antiguos Hospitales Simón Bolívar, Engativá, Suba, Chapinero y Usaquén, un Modelo de Gestión de lo Humano que le ha permitido identificar la cultura organizacional con el ánimo de realizar la intervención correspondiente y lograr consolidar una nueva cultura organizacional acorde con el Modelo de Atención Integral en Salud y de dar cumplimiento a lo definido en la norma.

Para lograrlo se realiza el siguiente ejercicio de armonización buscando las afinidades y determinando los aspectos por trabajar:



	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: AP-TH-PL-06-02
		VERSION: 2
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 31 DE 46
		FECHA: 27/01/2020

En este contexto, en la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E., se está trabajando en la consolidación de su ambiente laboral y en el crecimiento de sus servidores razón por la cual podemos ver que tres de los ejes del Modelo de Gestión de lo Humano guardan relación con la Ruta del Crecimiento, de igual manera tres de los ejes están relacionados con la Ruta de la Felicidad, tres de los ejes tiene relación directa con la Ruta del Servicio. Por otra parte, aunque se ve una relación directa con la Ruta de Análisis de Datos, aún se está trabaja en este tema en la E.S.E, a través de las herramientas definidas para esto como lo son el SIDEAP y el SECOP, HIPOCRATES e incipientemente el SINERGY.

8.4. PLAN DE ACCION DE LA GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO

OBJETIVO ESTRATEGICO	SUB COMPONENTE	CATEGORIA	ACCIONES
Implementar acciones que permitan el mejoramiento del clima laboral y bienestar, como ejes fundamentales en la calidad de vida y productividad de los servidores públicos y colaboradores de la E.S.E.	DESARROLLO	Bienestar e Incentivos	- Elaborar el plan de bienestar e incentivos, teniendo en cuenta los siguientes elementos: - Incentivos para los gerentes públicos - Equipos de trabajo (pecuniarios) - Empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción - Criterios del área de Talento Humano - Directrices de la alta dirección - Diagnóstico de necesidades con base en un elemento de recolección de información aplicado a los servidores públicos de la entidad, incluyendo los siguientes temas: - Deportivos, recreativos y vacacionales - Artísticos y culturales - Promoción y prevención de la salud - Educación en artes y artesanías - Promoción de programas de vivienda - Clima laboral - Cambio organizacional - Adaptación laboral - Preparación de los pre pensionados para el retiro del servicio - Cultura organizacional

	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: AP-TH-PL-06-02
		VERSION: 2
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 32 DE 46
		FECHA: 27/01/2020

			- Programas de incentivos - Trabajo en equipo - Cumpleaños de los servidores públicos - Desarrollar el programa de entorno laboral saludable en la entidad - Día del Servidor Público: Actividades de capacitación y jornadas de reflexión institucional y de exaltación a la labor del servidor público. - Profesiones y Oficios. - Cierre de Gestión - Actividad de fin de año con los hijos de los colaboradores de la E.S.E., menores de 13 años.
--	--	--	--

OBJETIVO ESTRATEGICO	SUB COMPONENTE	CATEGORIA	ACCIONES
Implementar acciones que permitan el mejoramiento del clima laboral y bienestar, como ejes fundamentales en la calidad de vida y productividad de los servidores públicos y colaboradores de la E.S.E.	DESARROLLO	Clima organizacional y cambio cultural	▪ Realizar la medición de clima laboral y la correspondiente intervención de mejoramiento que permita corregir: el conocimiento de la organizacional, el estilo de dirección, la comunicación e integración, el trabajo en equipo, la capacidad profesional y el ambiente físico. ▪ Establecer las prioridades en las situaciones que atenten o lesionen la moralidad, incluyendo actividades pedagógicas e informativas sobre temas asociados con la integridad, los deberes y las responsabilidades en la función pública,

	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: AP-TH-PL-06-02
		VERSION: 2
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 33 DE 46
		FECHA: 27/01/2020

			generando un cambio cultural. Promover y mantener la participación de los servidores en la evaluación de la gestión (estratégica y operativa) para la identificación de oportunidades de mejora y el aporte de ideas innovadoras.
		Valores	Promover ejercicios participativos para la identificación de los valores y principios institucionales, su conocimiento e interiorización por parte de los todos los servidores y garantizar su cumplimiento en el ejercicio de sus funciones
		Negociación Colectiva	Negociar las condiciones de trabajo con sindicatos y asociaciones legalmente constituidas en el marco de la normatividad vigente.
		Gerencia Pública	- 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. - Propiciar mecanismos que faciliten la gestión parte de los directivos y líderes en general, de manera que tomen decisiones de forma objetiva y se eviten

	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: AP-TH-PL-06-02
		VERSION: 2
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 34 DE 46
		FECHA: 27/01/2020

			connotaciones negativas para la gestión. Brindar oportunidades para que los servidores públicos de carrera desempeñen cargos gerenciales o directivos.
	RETIRO	Gestión del conocimiento	Contar con mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la entidad a quienes continúan vinculados.

OBJETIVO ESTRATEGICO	SUB COMPONENTE	CATEGORIA	ACCIONES
Contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los servidores públicos y colaboradores de la E.S.E., que favorezca el desarrollo de sus funciones, a través de actividades de capacitación y formación	DESARROLLO	Capacitación	- Elaborar el plan institucional de capacitación teniendo en cuenta los siguientes elementos: - Diagnóstico de necesidades de aprendizaje organizacional y de los gerentes públicos - Solicitudes de los gerentes públicos - Orientaciones de la Alta Dirección - Oferta del Sector Función Pública - Desarrollo de acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación. - Desarrollar el programa de bilingüismo en la Entidad.

	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: AP-TH-PL-06-02
		VERSION: 2
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 35 DE 46
		FECHA: 27/01/2020

		Gerencia Pública	▪ 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. ▪ Propiciar mecanismos que faciliten la gestión parte de los directivos y líderes en general, de manera que tomen decisiones de forma objetiva y se eviten connotaciones negativas para la gestión. ▪ Brindar oportunidades para que los servidores públicos de carrera desempeñen cargos gerenciales o directivos.
	RETIRO	Gestión del conocimiento	▪ Contar con mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la entidad a quienes continúan vinculados.

	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: AP-TH-PL-06-02
		VERSION: 2
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 36 DE 46
		FECHA: 27/01/2020

OBJETIVO ESTRATEGICO	SUB COMPONENTE	CATEGORIA	ACCIONES
Optimizar el uso de las herramientas tecnológicas internas y externas que permita una gestión más eficiente en el ingreso, desarrollo y retiro de los servidores públicos y en la disminución de la rotación de los colaboradores de la Institución.	PLANEACION	Conocimiento normativo y del entorno	- Conocer y considerar el propósito, las funciones y el tipo de entidad; conocer su entorno y vincular la planeación estratégica en los diseños de planeación del área. - Conocer y considerar toda la normatividad aplicable al proceso de Gestión del Talento Humano. - Conocer y considerar los lineamientos institucionales macro relacionados con la entidad, emitidos por Función Pública, CNSC, ESAP o Presidencia de la República. - Conocer el acto administrativo de creación de la entidad y sus modificaciones y conocer los actos administrativos de creación o modificación de planta de personal vigentes.
		Gestión de la Información	- Contar con un mecanismo de información que permita visualizar en tiempo real la planta y visualizar reportes, articulado con la nómina o independiente, diferenciando: - Planta global - Tipos de vinculación, nivel - Antigüedad, escolaridad y género - Cargos en vacancia definitiva o temporal por niveles - Perfiles de empleos - Caracterización del talento humano (pre pensión, cabeza de familia, limitaciones físicas, fuero sindical.
		Planeación Estratégica	- Diseñar la planeación estratégica del talento humano, que contemple: - Plan Estratégico de Talento Humano - Plan anual de vacantes y Plan de previsión de RRHH que prevea y programe los recursos

	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: AP-TH-PL-06-02
		VERSION: 2
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 37 DE 46
		FECHA: 27/01/2020

			necesarios para proveer las vacantes mediante concurso. - Plan Institucional de Capacitación - Plan de Bienestar e Incentivos - Plan de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo - Monitoreo y seguimiento del SIDEAP - Evaluación de Desempeño - Inducción y Reinducción - Medición, análisis y mejoramiento del clima laboral.
		Manual de Funciones y Competencias	Contar con un manual de funciones y competencias ajustado a las directrices vigentes.
		Arreglo Institucional	Contar con un área estratégica para la gerencia del talento humano
Optimizar el uso de las herramientas tecnológicas internas y externas que permita una gestión más eficiente en el ingreso, desarrollo y retiro de los servidores públicos y en la disminución de la rotación de los colaboradores de la Institución.	INGRESO	Conocimiento Institucional	Realizar inducción institucional a todos los servidores que ingresen a la E.S.E.
		Provisión del empleo	- Cubrir las vacantes temporales mediante encargo, de acuerdo a las necesidades del servicio y a la disponibilidad de recursos financieros. - Contar con mecanismos para verificar si existen servidores de carrera administrativa con derecho preferencial para ser encargados.
		Gestión de la Información	- Contar con la trazabilidad electrónica y física de la historia laboral de cada servidor. - Registrar y analizar las vacantes y los tiempos de cubrimiento, especialmente de los gerentes públicos. - Coordinar lo pertinente para que los servidores públicos de la entidad presenten la Declaración

	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: AP-TH-PL-06-02
		VERSION: 2
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 38 DE 46
		FECHA: 27/01/2020

			de Bienes y Rentas entre el 1° de junio y el 31 de julio de cada vigencia.
		Meritocracia	▪ Contar con mecanismos para evaluar competencias para los candidatos a cubrir vacantes temporales o de libre nombramiento y remoción. ▪ Enviar oportunamente las solicitudes de inscripción o de actualización en carrera administrativa a la CNSC.
	DESARROLLO	Gestión de la información	▪ Llevar registros apropiados del número de gerentes públicos que hay en la entidad, así como de su movilidad. ▪ Contar con información confiable y oportuna sobre indicadores claves como rotación de personal (relación entre ingresos y retiros), movilidad del personal (encargos, comisiones de servicio, de estudio, reubicaciones y estado actual de situaciones administrativas), ausentismo (enfermedad, licencias, permisos), pre pensionados, cargas de trabajo por empleo y por dependencia. Movilidad: Contar con información confiable sobre los servidores públicos que, dados sus conocimientos y habilidades, potencialmente puedan ser reubicados en otras dependencias, encargarse en otro empleo o se les pueda comisionar para desempeñar cargos de libre nombramiento y remoción. ▪ Llevar registros de todas las actividades de bienestar y capacitación realizada, y contar con información sistematizada

	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: AP-TH-PL-06-02
		VERSION: 2
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 39 DE 46
		FECHA: 27/01/2020

			sobre número de asistentes y servidores que participaron en las actividades, incluyendo familiares.
	RETIRO	Gestión de la Información	Contar con cifras de retiro de servidores y su correspondiente análisis por modalidad de retiro.
OBJETIVO ESTRATEGICO	SUB COMPONENTE	CATEGORIA	ACCIONES
Afianzar el proceso de Evaluación del Desempeño Laboral como herramienta de gestión, para el cumplimiento de las metas institucionales.	DESARROLLO	Gestión del desempeño	- Facilitar el proceso de acuerdos de gestión implementando la normatividad vigente y haciendo las capacitaciones correspondientes. - Llevar a cabo las labores de evaluación de desempeño de conformidad con la normatividad vigente y llevar los registros correspondientes, en sus respectivas fases. - Establecer y hacer seguimiento a los planes de mejoramiento individual teniendo en cuenta la evaluación del desempeño y el diagnóstico de necesidades de aprendizaje organizacional realizado por Talento Humano.

	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: AP-TH-PL-06-02
		VERSION: 2
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 40 DE 46
		FECHA: 27/01/2020

OBJETIVO ESTRATEGICO	SUB COMPONENTE	ACTIVIDAD	DESCRIPCION
Identificar, evaluar e intervenir los peligros asociados a las diferentes actividades que se desarrollan en la Institución e implementar las medidas de control necesarias para disminuir la probabilidad de ocurrencia de incidentes, accidentes de trabajo, enfermedades laborales y sus consecuencias.	DESARROLLO	Desarrollo del Programa de Actividades de Auto Cuidado	Fomentar hábitos labores sanos en los servidores públicos y contratistas de la Institución, mediante la implementación del Programa de Actividades de Auto Cuidado, de forma que se pueda generar en medio de la jornada laboral, diversos periodos de recuperación del cuerpo y así prevenir la fatiga muscular.
		Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo 2020	Dar continuidad al cumplimiento de las obligaciones de la Entidad frente al COPASST.
		Fortalecimiento de la Brigada de Emergencias de la E.S.E.	Fortalecer la Brigada de Emergencias de la E.S.E., a través de actividades de capacitación, contando para ello con el apoyo de la ARL.
		Medicina Preventiva del Trabajo	- Realizar los exámenes médicos de ingreso, periódicos y de egreso. - Realizar los exámenes médico Laborales, para realizar seguimiento a casos con recomendaciones y restricciones médico laborales.
		Jueves Saludable	Realizar Jornadas de Actividad Física, los días jueves sin carro del Distrito, en los Centros de Atención con mayor población laboral de la E.S.E.

	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: AP-TH-PL-06-02
		VERSION: 2
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 41 DE 46
		FECHA: 27/01/2020

		Vigilancia epidemiológica para Riesgo Cardiovascular	Realizar Jornadas de Promoción y Prevención, en articulación con las EPS con mayor población laboral afiliada, tales como: riesgo cardiovascular (tamizaje cardiovascular), campañas de hábitos y estilos de vida saludables - actividad física, entre otros.
		Riesgo psicosocial - actividades de promoción y prevención	- Realizar actividades de promoción y prevención promovidas por la Administradora de Riesgos Laborales y otras entidades, tales como la semana de la SST, jornadas meditación, yoga, estilos de vida y trabajo saludable - Realizar talleres de capacitación en temas relacionados con seguridad y salud en el trabajo.

		Accidentalidad y en Enfermedad Laboral (Capacitación, investigación de AT)	- Realizar campañas de previsión de accidentes de trabajo. - Capacitar a los miembros del COPASST en investigación de accidentes de trabajo, contando con el concurso de la ARL de la Entidad.
		Programa de Orden y aseo (campañas de orden y aseo, inspecciones locativas, acciones de mejora)	Estructurar programas que permitan generar hábitos de orden y aseo en las diferentes áreas y puestos de trabajo de la Institución.

	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: AP-TH-PL-06-02
		VERSION: 2
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 42 DE 46
		FECHA: 27/01/2020

OBJETIVO ESTRATEGICO	SUB COMPONENTE	CATEGORIA	ACCIONES
Fortalecer el desarrollo de las actividades administrativas y técnicas en términos de ejecución y control de la liquidación de nómina y demás emolumentos, así como la consolidación de la información laboral y salarial.	DESARROLLO	Administración del Talento Humano	▪ Desarrollar el programa de Teletrabajo en la E.S.E. ▪ Desarrollar el proceso de dotación de vestido y calzado de labor en la E.S.E. ▪ Desarrollar el programa de horarios flexibles en la E.S.E. ▪ Tramitar las situaciones administrativas y llevar registros estadísticos de su incidencia. ▪ Realizar las elecciones de los representantes de los empleados ante los diferentes cuerpos colegiados acordes a la normatividad vigente ▪ Tramitar la nómina y llevar los registros estadísticos correspondientes.

	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: AP-TH-PL-06-02
		VERSION: 2
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 43 DE 46
		FECHA: 27/01/2020

9. EVALUACION DE LA GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO

En la Dirección de Gestión del Talento Humano de la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E., se cuenta con mecanismos para realizar el seguimiento de las acciones implementadas.

Además de este seguimiento, la gestión se evaluará a través del instrumento de política diseñado para la verificación y medición de la evolución de MIPG: el FURAG.

Mediante este instrumento se evaluará, entre otros, el estado de la GETH en la E.S.E., los resultados concretos, evidencias y avance en los niveles de madurez, como una mirada complementaria.

De esta manera, estarán articulados los instrumentos de la política: la Matriz GETH, como instrumento de diagnóstico, el formato de Plan de Acción como herramienta para priorizar y enfocar la gestión, y el FURAG como instrumento de evaluación de la eficacia de la política

10. POLITICA DE INTEGRIDAD

10.1. IMPLEMENTACION DEL CODIGO DE INTEGRIDAD EN LA SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E.

IMPLEMENTACIÓN CÓDIGO DE INTEGRIDAD		
FASES	ACTIVIDADES	METODOLOGÍA APLICADA
Contexto y capacitación de líderes internos (Gestores de Ética)	Coordinación entre las Oficinas de Talento Humano, Planeación, Comunicaciones y las relacionadas con los temas de ética-integridad. Contextualización sobre los antecedentes y objetivos de la implementación del código de integridad.	Socialización a través de la sensibilización, el entrenamiento continuo y la formación de los gestores como multiplicadores del código
Lanzamiento interno del Código de Integridad	Planeación del lanzamiento interno del Código de Integridad, el cual se denominó Diseño y puesta en marcha de una campaña de expectativa. Desarrollo del	Socialización a través del uso de campañas comunicacionales masivas y emocionales
Utilización de herramientas para la socialización y apropiación del código	Identificación y revisión de herramientas para la apropiación de valores y Diseño y desarrollo de herramientas e instrumentos propios de la entidad la cual se desarrolla mediante diversas piezas gráficas virtuales, y un test virtual que permite reconocer los comportamientos y el valor con el que se más se identifica el servidor. Divulgación de piezas comunicaciones que apoyan la difusión e interiorización del Código de Integridad. Articulación de la capacitación del código de integridad con le secretaria y DACSD	La definida para cada tipo de actividad.

	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: AP-TH-PL-06-02
		VERSION: 2
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 44 DE 46
		FECHA: 27/01/2020

Recopilación y análisis de resultados	Sistematización del proceso (implementación, seguimiento, retroalimentación, ajustes, enseñanzas, experiencias positivas, negativas, etc.) Elaboración de un Informe final (en formato transmedia, es decir no solo un documento sino una recapitulación audiovisual y gráfica del proceso).	Análisis y documentación del proceso de implementación.
---------------------------------------	---	---

11. BIBLIOGRAFIA

Manual Operativo MIPG-

Gestión Estratégica de Talento Humano

Ingreso

- Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano GETH Planeación del Talento Humano
- Matriz de gestión estratégica del talento humano GETH Ingreso
- Guía para establecer o modificar el manual de funciones y de competencias laborales - Versión 2

Desarrollo y Permanencia

- Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público
- Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) - Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos - Diciembre 2017
- Guía de Administración Pública - Conflictos de interés de servidores públicos - Versión 2
- Guía para la Gestión de los Empleos de Naturaleza Gerencial - Versión 1
- Guía metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos - Acuerdos de Gestión

Retiro

- Readaptación Laboral, Lineamientos de Política y Guía de Ejecución Gerencia Pública

Adicionalmente, en el enlace <http://fondoriesgoslaborales.gov.co/seccion/sq-sst.html> se encuentran las herramientas para implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, dispuestas por el Ministerio del Trabajo.

	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: AP-TH-PL-06-02
		VERSION: 2
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 45 DE 46
		FECHA: 27/01/2020

12. MARCO LEGAL

- Decreto 1567 de 1998, por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- Ley 909 de 2004 por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 1227 de 2005, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998
- Decreto 2359 de 2005, por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles.
- Decreto 4904 de 2009, por el cual se reglamenta la organización, oferta y funcionamiento de la prestación del servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano y se dictan otras disposiciones
- Circular DAFP No. 100 de 2010
- Decreto 1083 de 2015, por medio el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- Ley 1753 de 2015, por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018 “Todos por un nuevo país”
- Decreto 1072 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.
- Resolución 680 del 2 septiembre de 2016 expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública, señala las competencias que deben demostrar los aspirantes a ocupar el empleo de gerente o de director de las Empresas Sociales del Estado
- Acuerdo 641 de 2016, por el cual se efectúa la Reorganización del Sector Salud de Bogotá, Distrito Capital, se modifica el Acuerdo 247 de 2006 y se expiden otras disposiciones.
- Acuerdo 008 de 2017, por el cual se establece la Estructura Organizacional de la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.
- Acuerdo 009 de 2017, por el cual se modifica la Planta de Personal, se adopta la Escala Salarial del Acuerdo 199 de 2005, para la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E. y se dictan otras disposiciones.
- Acuerdo 010 de 2017, por el cual Por el cual se establece el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales para los Empleos de la Planta de Personal de la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.
- Decreto 648 de 2017, por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.
- Decreto 1499 de 2017, por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.
- Decreto 815 de 2018, por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales.
- Decreto 815 de 2018, por el cual se modificó el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.
- Resolución 629 de 2018, expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública, determina las competencias específicas para los empleos con funciones de archivista que exijan formación técnica profesional, tecnológica y profesional o universitaria de archivista.

	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: AP-TH-PL-06-02
		VERSION: 2
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 46 DE 46
		FECHA: 27/01/2020

- Resolución 667 de 2018, expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública, adopta el catálogo de competencias funcionales para las áreas o procesos transversales de las entidades públicas.
- Decreto 452 de 2018, señala los lineamientos para la estandarización de las funciones de los empleos de Jefe de Oficina o Asesor de Control Interno, pertenecientes a los organismos del Sector Central de la Administración Distrital de Bogotá, D. C.

CONTROL DEL DOCUMENTO			
Versión	Fecha	Descripción de la modificación	Realizada por
1	30/01/2019	Creación	Nombre: Helvia Lucía Restrepo de Peña Cargo: Profesional Especializado
2	27/01/2020	Se actualiza vigencia 2020	Nombre: Alicia Martínez - Helvia Restrepo Cargo: Directora Gestión de Talento Humano - Profesional Especializado

Elaboró:	Revisó:	Aval técnico de normalización:	Aprobó:
Nombre: Álvaro de Jesús Galvis	Nombre: María Eugenia Rodríguez	Nombre: Martha Ligia Castillo Díaz	Nombre: Yidney Isabel García Rodríguez
Cargo: Subgerente Corporativo (E)	Cargo: Jefe Oficina de Calidad	Cargo: Líder Gestión Documental	Cargo: Gerente Subred Integrada de Servicios de Salud Norte ESE
ORIGINAL FIRMADO			