

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-05
		VERSIÓN: 5
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 1 DE 89
		FECHA: 03/02/2021

PLAN ESTRATÉGICO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

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

VIGENCIA 2022

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-05
		VERSIÓN: 5
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 2 DE 89
		FECHA: 03/02/2021

ESTRUCTURA

Capítulos	Elementos
	Introducción
1. Contexto	1.1 Referentes estratégicos orientadores 1.1.1 Política de Empleo Publico 1.1.2 Modelo de Empleo Publico 1.2 Normatividad asociada 1.3 Orientaciones estratégicas de la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.
2. Información de base	2.1 Planta de personal actual 2.2 Recursos requeridos 2.3 Sistemas de información 2.4 Riesgos 2.5 Acuerdos sindicales 2.6 Manual Específico de funciones y competencias laborales
3. Diagnósticos	3.1 Matriz Gestión Estratégica del Talento Humano 3.2 Formulario único reporte de avance de la Gestión – Furag 2020 3.3 Diagnóstico de Necesidades Bienestar y Capacitación 3.4 Resultados de la Evaluación de Desempeño 3.5 Resultados Medición Clima Organizacional
4. Definición estratégica de la Dirección de Gestión del Talento Humano	4.1. Marco Normativo 4.2. Estrategias
5. Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano	5.1. Articulación del Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano con las Rutas de Creación de Valor 5.2. Objetivos Estratégicos de la Gestión del Talento Humano 5.3. Implementación de la Gestión Estratégica del Talento Humano 5.4. Armonización del PEGTH y las Rutas de Creación de Valor
6. Planes temáticos	6.1 Plan de previsión de recursos humanos 6.2 Plan de vacantes 6.3 Plan de Bienestar (Clima-Cultura Organizacional) 6.4 Plan de Capacitación (Inducción - Reinducción) 6.5 Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo
6. Seguimiento y evaluación	6.1 Herramientas de seguimiento 6.2 Indicadores

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-05
		VERSIÓN: 5
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 3 DE 89
		FECHA: 03/02/2021

CONTENIDO

INTRODUCCION	4
1. CONTEXTO.....	4
1.2. Normatividad Asociada	11
1.3. Orientadores Estratégicos Institucionales	14
1.4. MAPA DE PROCESOS	23
1.5. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL	23
2. INFORMACION DE BASE	24
3. DIAGNOSTICO.....	45
4. DEFINICION DE ESTRATEGIAS DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	77
5. PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	78
6. PLANES TEMATICOS.....	84
7. SEGUIMIENTO Y EVALUACION.....	86
8. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS Y NORMATIVAS	88

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-05
		VERSIÓN: 5
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 4 DE 89
		FECHA: 03/02/2021

INTRODUCCION

En cumplimiento del artículo 15 de la Ley 909 de 2004, el cual define las funciones de las unidades de personal de las entidades públicas, delegando en ellas la responsabilidad de elaborar los planes estratégicos de recursos humanos, y reglamentando sus directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado en el Decreto 612 de 2018, “por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado”, la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E., propendiendo por un desarrollo integral del empleado público que se consolide en una estrategia con un direccionamiento técnico, elaboró el presente documento.

El Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano (en adelante, PEGTH), es el instrumento que consolida las estrategias a desarrollar para garantizar las mejores prácticas de gestión y desarrollo del talento humano, teniendo en cuenta la visión que se persigue y las características del personal de la E.S.E., estableciendo retos concretos y necesidades.

Con la entrada en vigencia del nuevo Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, el Departamento Administrativo de la Función Pública diseñó la herramienta para el Autodiagnóstico de Gestión Estratégica del Talento Humano y la Metodología del Plan Estratégico del Talento Humano, con el fin de garantizar el cumplimiento de los requerimientos de ley, unificar las características de los diferentes programas a realizar por parte de las entidades del Estado y generar mecanismos para hacer seguimiento al cumplimiento de los lineamientos establecidos.

Es así como se desarrollan, entre otros componentes, la información básica de la entidad y de la GETH, los diagnósticos que definen las principales necesidades del personal, los diferentes planes establecidos en la normativa vigente y los diferentes mecanismos para garantizar el cumplimiento y la mejora continua.

1. CONTEXTO

1.1. Referentes estratégicos orientadores.

Con el objetivo de garantizar la claridad de los temas abordados en este documento, se presentan a continuación los conceptos relacionados con la planeación estratégica del talento humano y su trascendencia en las entidades del Estado, lo anterior con base en la postura teórica que actualmente goza de mayor relevancia en el sector público latinoamericano.

Planeación estratégica del Talento Humano. Para aclarar qué es gestión estratégica del talento humano (en adelante, GETH), dada la expectativa de los términos de referencia de este documento, y en pro de definir un marco conceptual para nuestro modelo, recurrimos a Mesch, Perry y Wise (1995), quienes definen la GETH como el “proceso de vincular la función del recurso humano con los objetivos estratégicos organizacionales, con el fin último de mejorar el desempeño”.

De acuerdo con los anteriores autores, y lo establecido por Sanabria (2017) en el libro Gestión estratégica del Talento Humano en el Sector Público - Estado del Arte, Diagnóstico y Recomendaciones para el Caso Colombiano, el modelo estratégico debe conducir al alcance de

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-05
		VERSIÓN: 5
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 5 DE 89
		FECHA: 03/02/2021

unos objetivos intermedios: efectividad en la política de personal, empoderamiento de los empleados y creación de una cultura del desempeño en toda la organización.

Estos elementos se unieron para definir un nuevo modelo de gestión que parte de un conocimiento de las realidades de la planta de personal a nivel organizacional y gubernamental, una valoración del empleado como sujeto autónomo y capaz de auto gestionarse, un reconocimiento del talento humano como un activo más que un costo variable, y un fuerte enfoque a resultados por medio de la medición y el seguimiento de las acciones gubernamentales.

Las diferencias, al pasar a un modelo estratégico de gestión del talento humano, se aprecian claramente en el siguiente cuadro, en el que se comparan los componentes principales del modelo burocrático tradicional (que aun impera en muchas Instituciones) con aquellas de un modelo en el cual la gestión del talento humano asume un rol estratégico.

Modelo burocrático Tradicional	Modelo de gestión estratégica del talento humano (GETH)
• Centralizado	• Descentralización y delegación
• Basado en reglas y su cumplimiento	• Variedad en prácticas y políticas contingentes a organizaciones y sectores
• Autoridad (e implementación) en una sola agencia	• Flexibilidad en la toma de decisiones
• Especialización	• Modelo basado en competencias más que en perfiles específicos y cerrados
• Solo los jefes de talento humano se encargan de la "gestión de recursos humanos"	• Entrenamiento generalizado a los miembros de los equipos de la Unidades de Talento Humano
• Gobierno como empleador único y monolítico	• Objetivos, movilidad, satisfacción y compensación como herramienta clave.
• Reglas y monitoreo como herramientas para asegurar consistencia	• Menos reglas y más autonomía para funcionar eficientemente y alcanzar objetivos
• Restringe accesos de directivos para disminuir influencia política	• Los directivos afectan e influyen en las políticas de talento humano.

La iniciativa de implementarse la gestión estratégica del talento humano para el Estado colombiano empezó con la entrada en vigencia de la Carta Iberoamericana de la Función Pública, donde se sentaron las bases para la creación de la Ley 909 de 2004, estableciéndose con ellas los principales lineamientos normativos para la gestión del empleo público y el sistema de carrera y definiendo como punto de partida la formulación de los Planes Estratégicos del Talento Humano, que -como se mencionó al inicio- buscan garantizar la conexión entre las diferentes acciones de gestión de las personas y la misión, visión, objetivos y metas que definen la estrategia organizacional.

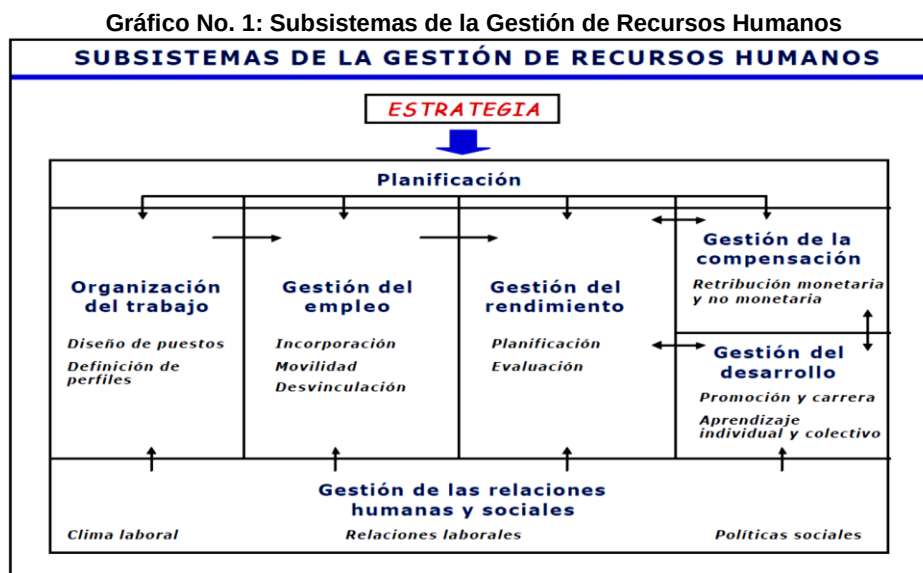
En la actualidad el talento humano es considerado como el eje central de la operación de toda entidad pública, pues el Modelo Integrado de Gestión y Planeación MIPG lo categoriza como el mayor valor de cualquier organización del Estado colombiano; por tal motivo, la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E., para su población laboral, definió sus postulados de enaltecimiento y compromiso con el servidor público y su desarrollo de competencias, como se muestra a continuación:

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-05
		VERSIÓN: 5
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 6 DE 89
		FECHA: 03/02/2021

- El talento humano es el activo más valioso y el corazón de la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.
- Para obtener resultados que respondan a estándares de calidad, se requiere de servidores públicos que ingresen por mérito y desarrollen sus competencias soportados en la integridad.
- La formación, la capacitación y el bienestar son fundamentales para el cumplimiento de las metas institucionales.
- Se debe valorar como una ventaja competitiva la inclusión y la diversidad de culturas, géneros, estilos, inteligencias, destrezas, habilidades, educación, y formas de ver el mundo que integran la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.,
- El Modelo Integrado de la Gestión Estratégica de Talento Humano en la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.

Para lograr una mayor aproximación al funcionamiento del modelo integrado de la gestión estratégica de talento humano en el sector público, se presenta a continuación una imagen elaborada por Francisco Longo, licenciado en Derecho de la Universidad de Barcelona, experto internacional en temas de gestión del talento humano en el sector público, ha sido asesor de múltiples gobiernos de América Latina en procesos de reforma del empleo público.

Sus planteamientos han sido parte de las bases para la redacción y ponencia de la Carta Iberoamericana de la Función Pública, que establece lineamientos para los gobiernos iberoamericanos para la definición de políticas de empleo público.



Fuente: Francisco Longo - Modelo Integrado de la Función Pública

En la ilustración, se identifica en la parte superior el primer subsistema denominado Planificación, el cual está netamente centrado en la razón de ser de la Dirección Operativa de Gestión de Talento Humano, tratando la estrategia de gestión humana que es el puente entre cada una de las políticas en esta materia y la plataforma estratégica de la organización.

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-05
		VERSIÓN: 5
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 7 DE 89
		FECHA: 03/02/2021

Cada uno de los subsistemas da cumplimiento a la estrategia de talento humano y se interrelaciona con los demás elementos del sistema.

Se puede definir Planificación del talento humano concretamente como un estudio del estado de las necesidades en cantidad y calidad de talento humano, frente a las capacidades internas con las que cuenta la entidad y un plan para solventar las diferencias identificadas.

Así mismo, el elemento de planificación determina que todos los subsistemas posteriores, los cuales deben responder a los principios de planeación y organización, el cual debe prever y evitar respectivamente las contingencias y urgencias.

El segundo subsistema es la Organización del Trabajo, como unidad de talento humano debe definir las características y condiciones tanto de los empleos que requiere la estructura organizacional para funcionar, como las calidades y competencias humanas que se requieren para lograr los objetivos organizacionales.

Respondiendo a esta necesidad, se efectúa en este marco el diseño de los puestos de trabajo y la definición de los perfiles de empleo, que para el caso del sector público se consolidan en el manual de funciones y competencias laborales.

El tercer subsistema es conocido como la Gestión del Empleo, en el que se definen las políticas inherentes la permanencia de las personas en la Institución.

En primera instancia, se desarrolla la gestión del ingreso (selección e inducción); en segunda instancia, las prácticas inherentes a la gestión de la movilidad de las personas durante su periodo de vida laboral (reubicaciones, encargos, comisiones, asensos); y para finalizar, la gestión de la desvinculación de los trabajadores, que puede obedecer a múltiples razones por parte del servidor público o de la Institución.

Como cuarto subsistema se encuentra la Gestión del Rendimiento, e incluye todas las prácticas mediante las cuales se evalúa el desempeño de las personas en la E.S.E. Este permite identificar la contribución individual a la Institución, la adecuación de los servidores a los puestos de trabajo, sus fortalezas, los aspectos a mejorar, mientras sus resultados favorecen al diseño de planes de capacitación coherentes con las necesidades y las estrategias motivacionales para incentivar el rendimiento de excelencia.

En el quinto subsistema se encuentra la Gestión de la Compensación, la cual se dimensiona como los grupos de procesos relacionados con la retribución monetaria (salarial) y no monetaria (prestaciones sociales) del trabajo de las personas en coherencia con las contribuciones efectuadas al cumplimiento de los objetivos institucionales.

Esta remuneración debe ser proporcional a las responsabilidades delegadas y a la contribución eficiente en los compromisos funcionales definidos para el empleo y las metas alcanzadas.

En el sexto subsistema encontramos la Gestión del Desarrollo, en éste, se abordan diferentes programas y acciones que buscan potenciar las capacidades, talentos, destrezas, actitudes y aptitudes de las personas en la organización; asimismo, busca reconocer la excelencia de éstas mediante el ascenso.

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-05
		VERSIÓN: 5
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 8 DE 89
		FECHA: 03/02/2021

Es válido aclarar que, para efectos de premiar la excelencia mediante el ascenso, el empleo público en Colombia no cuenta con un sistema de carrera que lo facilite, teniendo en cuenta que la única forma para ascender en la misma es concursar por un empleo de mayor grado o nivel. El instrumento principal a través de la cual se desarrolla este subsistema son los planes institucionales de capacitación.

Por último, y en la base del esquema, se encuentra el séptimo subsistema de Gestión de las Relaciones Humanas y Sociales, que, para efectos de este documento y la gestión de talento humano de la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E., se entenderá como el elemento en el que se llevarán a cabo las diferentes actividades de bienestar, protección y servicios sociales e incentivos, que se desarrollan con el fin de promover un clima laboral sano, agradable y motivado en el trabajo. Lo anterior, en incesante procura del mayor grado de efectividad en el cumplimiento de la misión y visión institucionales, en el marco del Modelo Integrado de Atención en Salud.

1.1.1 Política de Empleo Publico

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG- concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las organizaciones públicas colombianas dada la contribución de su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos. (Manual Operativo del MIPG, 2018).

En virtud de lo anterior, la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano – PGETH- inspirada en el marco de la política de empleo público, se soporta en siete pilares y se orienta a alcanzar cuatro objetivos básicos, tal como se ilustra a continuación:

Ilustración 1. Pilares y Objetivos de la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano



Fuente: DAFP, 2017

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-05
		VERSIÓN: 5
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 9 DE 89
		FECHA: 03/02/2021

Los siete pilares de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano – PGETH- se definen 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.
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.

Basada en estos pilares, la política de empleo público dirige su esfuerzo para 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.
4. Incremento en los índices de satisfacción de los grupos de interés con los servicios prestados por el Estado.

1.1.2 Modelo Empleo Público

Para cumplir con estos objetivos se plantea un modelo en el que, con base en un direccionamiento estratégico macro, se identifican cuatro subcomponentes del proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano, asociados al ciclo del servidor público definidas así:

Ilustración: Modelo de Empleo Publico



Fuente: Política: Gestión Estratégica del Talento Humano – DAFP

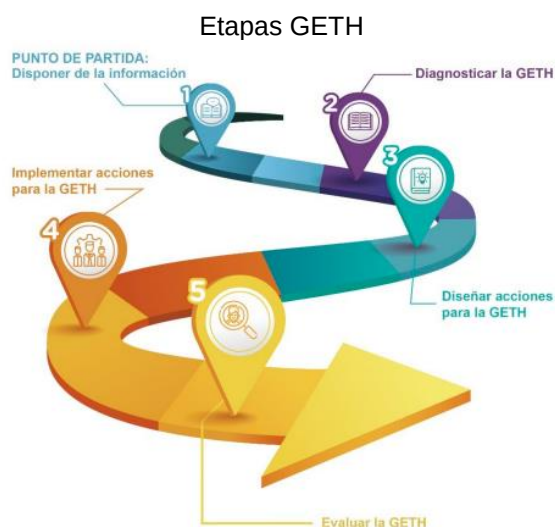
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-05
		VERSIÓN: 5
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 10 DE 89
		FECHA: 03/02/2021

La etapa de Planeación implica:

1. Disponer de información sobre el personal vinculado a la entidad.
 2. El diagnóstico de necesidades en materia de talento humano.
 3. Un análisis sobre la capacidad institucional.
 4. El nivel de madurez de las Unidades de Personal para materializar las acciones contempladas en el proceso de Gestión Estratégica de Talento Humano.
2. Para el Ingreso, se prevén acciones que fortalecen el cumplimiento del principio del mérito, garantizando la provisión oportuna y eficaz de los empleos de la entidad con el personal idóneo, independientemente de su tipo de vinculación.
 3. Para el Desarrollo, se definen 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.
 4. Para el Retiro, la gestión estará dirigida a comprender las razones de la deserción del empleo público para que la entidad encuentre mecanismos para evitar la desvinculación de personal calificado. La organización debe garantizar que el conocimiento adquirido por el servidor que se retira permanezca en la entidad, de acuerdo con la dimensión de Gestión del Conocimiento e Innovación del MIPG.

Etapas de la Gestión Estratégica del Talento Humano

Para la Gestión Estratégica del Talento Humano se ha planteado desde el MIPG que las entidades desarrollen las cinco etapas que se muestran en la siguiente gráfica:



Fuente: Secretaría General Alcaldía Mayor de Bogotá. Guía de Armonización de la Norma técnica Distrital NTD-SIG001:2011 con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG. Bogotá, D.C. Diciembre, 2018.

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-05
		VERSIÓN: 5
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 11 DE 89
		FECHA: 03/02/2021

Descripción de las Etapas de GETH



Etapa 1. Disponer de la información

Se relaciona con la capacidad con que cuenta la entidad, para disponer de manera oportuna y constante con información fiable sobre su entidad, con especial énfasis en el personal que cuenta a su disposición para el cumplimiento de su plan estratégico.



Etapa 2. Diagnosticar la GETH

Busca que la entidad desarrolle un análisis pormenorizado de la gestión del personal, buscando identificar las fortalezas y debilidades.



Etapa 3. Diseñar acciones para la GETH

Se relaciona con las acciones que las entidades han determinado realizar para fortalecer los puntos débiles en la GETH



Etapa 4. Implementar acciones para la GETH

Consiste en la implementación de las acciones que llevan a cabo las entidades y que se han determinado previamente para mejorar la GETH. Todas estas acciones se encuentran enmarcadas en el ciclo de vida del servidor (ingreso, desarrollo y retiro).



Etapa 5. Evaluar la GETH

Busca establecer mecanismos para hacer el seguimiento de las actividades implementadas en el plan de acción y verificar que se cumplan adecuadamente.

Fuente: Secretaría General Alcaldía Mayor de Bogotá. Guía de Armonización de la Norma técnica Distrital NTD-SIG001:2011 con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión –MIPG. Bogotá, D.C. Diciembre, 2018.

Para dar alcance al modelo propuesto y articulado con el modelo de Empleo público se diseñó una estructura funcional a través de 5 líneas de gestión y una línea de apoyo relacionada con la planeación estratégica del talento humano con el fin de dar respuesta a las necesidades, solicitudes y ejecución de proceso de Talento humano en el ciclo del servidor público y planeación (PEGTH)

Estas líneas de gestión desarrollan el proceso y los respectivos procedimientos de Gestión del Talento humano en la Institución dentro de las cuales están: la Línea de Selección, Línea de Situaciones Administrativas, Línea de desarrollo y Bienestar, Línea de Sistema general de Salud y seguridad en el trabajo y la línea de Nomina.

Cada línea de gestión tiene un alcance claro y definido para dar respuesta a los procedimientos establecidos en la Dirección Operativa de Talento Humano y dar cumplimiento al modelo propuesto.

1.2. Normatividad Asociada

Carta Iberoamericana de la Función Pública de 2003

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-05
		VERSIÓN: 5
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 12 DE 89
		FECHA: 03/02/2021

Aprobada en 2003 durante la V Conferencia Iberoamericana de Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado, este documento cita, entre otros aspectos asociados a la gestión estratégica del talento humano, los siguientes:

- La función pública como sistema integrado: Para el cumplimiento de las finalidades que le son propias, la función pública debe ser diseñada y operar como un sistema integrado de gestión cuyo propósito básico o razón de ser es la adecuación de las personas a la estrategia de la organización o sistema multi organizativo, para la producción de resultados acordes con tales prioridades estratégicas.
- Coherencia estratégica: es un rasgo esencial de cualquier sistema de función pública. Ello significa que la calidad de sus instrumentos e intervenciones no puede ser juzgada desde una supuesta normalización técnica o neutral, al margen de su conexión con la estrategia perseguida en cada caso por la organización. La gestión del empleo y el talento humano sólo crea valor en la medida en que resulta coherente con las prioridades y finalidades organizativas.
- Decreto 1567 de 1998 “Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado”.
- Ley 909 de 2004 “Por la cual se expiden normas que regulan el Empleo Público, la Carrera Administrativa, la Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones”. En temas de unidades de personal, establece:

“Art.15 Funciones de las Unidades de Personal de las entidades.

1. Las unidades de personal o quienes hagan sus veces, de los organismos y entidades a quienes se les aplica la presente Ley, son la estructura básica de la gestión de los recursos humanos en la administración pública.

2. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes:

a) Elaborar los planes estratégicos de recursos humanos (...).”

- Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.
- Decreto 1499 de 2017 “Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015”.

Plan de Desarrollo de Bogotá D.C. para el período constitucional comprendido entre el 01 de junio de 2020 y el 31 de mayo de 2024, denominado: *“Un Nuevo Contrato Social y Ambiental para la Bogotá del Siglo XXI”* se propone a los bogotanos, como soporte y eje central de su gestión, el avanzar bajo la sombrilla de un nuevo contrato social y ambiental para el Siglo XXI como un acuerdo entre el mercado, el Estado y la ciudadanía para cuidar a quienes están más desprotegidos especialmente las mujeres, las niñas, los niños, los jóvenes, los adultos mayores, y las personas en situación de discapacidad, discriminación o exclusión, basado en la cooperación de la ciudadanía, la convivencia y el entendimiento mutuo, el trabajo en equipo, la confianza y la legitimidad con sus autoridades, en la inclusión social, productiva y política, con el cual se transforme a Bogotá D.C. convirtiéndola como una

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-05
		VERSIÓN: 5
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 13 DE 89
		FECHA: 03/02/2021

ciudad más cuidadora, incluyente, sostenible y consciente que asegure que Bogotá y su región sean un ejemplo nacional y global de cultura ciudadana y desarrollo humano, incluyente y sostenible.

En cumplimiento de lo dispuesto por la Administración Distrital, el artículo 63 del Plan de Desarrollo ya mencionado, dentro del denominado trabajo justo en la salud, señala:

“Para efectos de la ejecución eficiente y la estabilidad laboral de los trabajadores de la salud del Distrito que realizan actividades misionales en las entidades públicas de prestación de servicios de salud, se diseñará e implementará una estrategia de formalización, dignificación y acceso público y/o meritocrático del empleo que incluya:

- *Asignar progresivamente las plantas creadas vigentes que se encuentren vacantes de acuerdo a la disponibilidad presupuestal y para la provisión de los cargos en provisionalidad se realizarán mecanismos meritocráticos con pruebas internas que prioricen a los contratistas actuales.*
- *Realizar vínculos contractuales que comprometan un período no menor a dos (2) vigencias futuras anuales, en los casos donde el análisis de la necesidad de duración del servicio que se requiera. □*

Paragrafo1. Las entidades públicas de servicios en salud del Distrito Capital deberán planear el presupuesto para consolidar la contratación haciendo uso de vigencias futuras anuales, para lo cual realizarán las gestiones necesarias ante las instancias correspondientes.

Parágrafo2. Se realizará además un estudio de cargas laboral para determinar el estado actual de la planta de personal, que incluya los costos y las rutas de la formalización laboral del personal misional de salud dentro de las entidades públicas del sector y su implementación progresiva de acuerdo con la disponibilidad presupuestal anual”

De igual manera, el Plan Territorial de Salud de Bogotá 2020 – 2024 “Un nuevo Contrato Social y Ambiental para la Bogotá del Siglo XXI, contempla:

“Numeral 8.3.4.1. Programa: Gestión Pública Efectiva La Secretaria Distrital de Salud, para el ejercicio de su función rectora y el desarrollo de sus capacidades políticas, técnicas y operativas hará uso de herramientas de gestión innovadoras, tecnológicas, investigativas, eficientes y articuladas, que contribuyen desde la gestión a la reducción de trámites, en el mejoramiento de las condiciones de cuidado, sostenibilidad e inclusión en la vida y la salud de la población de la ciudad, a través de la implementación del modelo de atención en salud. y consolidación de la historia clínica digital. Las metas evaluables para el programa son:

En Autoridad Sanitaria Territorial

- *A 2024 avanzar en la dignificación laboral del Talento Humano en el sistema distrital de salud implementando acciones que promuevan el bienestar. (Llegar a 1.500 funcionarios en planta) (Meta Trazadora del Plan de Desarrollo).*
- *A 2022 adelantar la revisión y actualización de la plataforma estratégica de la Entidad acorde con el nuevo modelo de salud incluyente, sostenible, participativo y diferencial.*

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-05
		VERSIÓN: 5
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 14 DE 89
		FECHA: 03/02/2021

- A 2024 garantizar el 100% de los recursos humanos, técnicos y financieros con criterios de eficiencia y eficacia para desarrollar las acciones delegadas a la Secretaría Distrital de Salud en los procesos de apoyo conforme la normatividad que la regula.
- A 2024 diseñar e implementar (1) un programa de educación toma de decisiones y producción de conocimiento para la vida y la salud por y para los ciudadanos. (...)
- A 2024 diseñar una "Política distrital de ciencia, tecnología e innovación para la vida, la salud y el bienestar" en la ciudad con la academia, la empresa y la ciudadanía. (...)"

1.3. Orientadores Estratégicos Institucionales

1.3.1. Misión

Somos una Empresa Social del Estado innovadora y socialmente responsable, que presta servicios de salud integrales y de calidad, con participación activa en la formación de talento humano y desarrollo de la docencia y la investigación, contribuyendo al mejoramiento de la calidad de vida de la población.

1.3.2. Visión

Para el 2030, la Subred Norte será reconocida como la Empresa Social del Estado, líder en la prestación de servicios asistenciales de excelencia, centrada en la persona, con atención humanizada, a través de la formación del recurso humano asistencial y administrativo de alta calidad, inspirada por la investigación y el desarrollo. Tendremos un modelo de gestión económico, ambientalmente sostenible, generador de equidad y legitimidad social.

1.3.3. Principios y Valores Corporativos

Las normas fundamentales que guiarán el ejercicio del servicio público, la conducta de la gestión institucional y sus funcionarios, y además harán parte del Código de Integridad, son:

Principios

- Vocación de Servicio y Liderazgo Público
- Comportamiento Ético
- Transparencia y Rendición de Cuentas
- Inteligencia y Acción Colectiva
- Corresponsabilidad Social
- Interdependencia e Integración

Valores

- Honestidad: Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud y siempre favoreciendo el interés general.
-
- Respeto: Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-05
		VERSIÓN: 5
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 15 DE 89
		FECHA: 03/02/2021

- **Compromiso:** Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.
- **Diligencia:** Cumpro con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.
- **Justicia:** Actúo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.
- **Creatividad – Innovación:** Tengo la capacidad de generar nuevas ideas o conceptos, de nuevas asociaciones entre ideas y conceptos conocidos, que habitualmente producen soluciones originales.
- **Equidad - Pluralidad:** Actúo con justicia e igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres respetando la pluralidad y diversidad de la sociedad y la imparcialidad para reconocer el derecho de cada uno, utilizando la equivalencia para ser iguales.

1.3.4. **Objetivos Estratégicos:** La Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E., pretenderá alcanzar los siguientes objetivos en cumplimiento de su misión:

- **Modernización Empresarial**
 - a. Fortalecer la línea de gestión empresarial operacional – Productividad
 - b. Desarrollar línea de gestión institucional - Competitividad
 - c. Desarrollar línea de gestión ambiental – Sostenibilidad
- **Perspectiva Financiera**
 - d. Lograr la sostenibilidad financiera de la E.S.E.
- **Perspectiva Clientes**
 - e. Incrementar nivel de fidelización y satisfacción de los usuarios
 - f. Desarrollar línea de gestión social - Legitimidad
 - g. Diversificación portafolio de servicios
 - h. Incrementar portafolio de clientes
- **Perspectiva Procesos**
 - i. Alcanzar estándares superiores de calidad en salud
 - j. Implementar sistemas integrales de gestión en la Subred Norte E.S.E.
- **Perspectiva de Innovación y Aprendizaje**

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-05
		VERSIÓN: 5
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 16 DE 89
		FECHA: 03/02/2021

- k. Generar y difundir crecimiento científico en salud
- l. Fortalecer competencias del Talento Humano
- m. Fortalecer el sistema de información y comunicaciones

1.3.5. Políticas Institucionales:

Se definen las políticas institucionales, las cuales serán directrices con las cuales la alta dirección define el marco de actuación que orientará la actividad pública en un campo específico de su gestión, para el cumplimiento de los fines constitucionales y misionales de la entidad, de manera que se garantice la coherencia entre sus prácticas y sus propósitos:

- Grupo Políticas Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG

- a. Política de Talento Humano

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.

- b. Política de Integridad

En la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E., estamos comprometidos con la construcción de capital social y generación de confianza de la ciudadanía en el Estado. Lo que se traduce en el cumplimiento de las promesas que hace el Estado a los ciudadanos frente a la garantía de su seguridad, la prestación eficiente de servicios públicos, la calidad en la planeación e implementación de políticas públicas que mejoren la calidad de vida de cada uno de ellos.

- c. Política de Planeación Institucional.

La Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E, se compromete a identificar las capacidades de la entidad para desarrollar su gestión y lograr un desempeño acorde con los resultados que debe conseguir para la generación de valor público. Para ello, adelantará diagnósticos de capacidades y entornos, identificará el conocimiento tácito y explícito de la entidad, sus capacidades en materia de tecnologías de la información y las comunicaciones, identificará las redes de conocimiento, analizará el contexto interno y externo de la entidad para la identificación de los riesgos y formulará los planes institucionales respectivos.

- d. Política de Gestión Presupuestal y Eficiencia del Gasto Público.

En la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E., estamos comprometidos con que la programación presupuestal de la entidad, debe estar acorde con los lineamientos que imparte la Secretaría Distrital de Hacienda y que el presupuesto es el instrumento esencial para la operación del Modelo de atención en salud, por tanto, su preparación será realista y técnica garantizando la correspondencia entre los ingresos, los gastos y el establecimiento de lo previsto en los planes institucionales. A su vez, para una eficiente ejecución del gasto

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-05
		VERSIÓN: 5
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 17 DE 89
		FECHA: 03/02/2021

público se compromete a ejercer un permanente y efectivo control administrativo, seguimiento y evaluación, para soportar decisiones y tomar medidas correctivas en caso de ser necesario.

e. Política de Fortalecimiento Organizacional y Simplificación de Procesos

La Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E, se compromete a trabajar en el diseño o rediseño adecuado que realmente requiere la institucionalidad, lo que implica revisar técnicamente si la arquitectura institucional es la más adecuada, bajo los preceptos de la eficiencia, la productividad y la generación de valor público. De otra parte, atendiendo a los lineamientos de la Carta Iberoamericana de la Calidad (CLAD: 2008), existe un compromiso de adoptar la gestión por procesos permitiendo la mejora de las actividades de la administración pública orientada al servicio público, los resultados y teniendo en cuenta que el ciudadano es el eje fundamental de la gestión pública.

f. Política de Gobierno Digital

La Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E, se compromete a tener en cuenta la tecnología para apoyar la ejecución de los procesos, el manejo y seguridad de la información y de los sistemas de información, los servicios de soporte tecnológico y en general, el uso de medios electrónicos para una gestión efectiva de la entidad, soportados en potencializar las capacidades institucionales, donde el uso eficiente del papel, la gestión de los documentos electrónicos vinculados a las políticas de gestión documental, la automatización de procesos y procedimientos y la racionalización administrativa, será parte integral de esta política.

g. Política de Seguridad Digital

La Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E, se compromete fortalecer las capacidades de la entidad para enfrentar las amenazas que atentan contra la defensa y seguridad nacional en el ámbito cibernético (ciberseguridad y ciberdefensa), creando un ambiente y unas condiciones para brindar protección en el ciberespacio. Para ello, trabajará de forma coordinada con las instancias distritales y nacionales, brindará capacitación especializada en seguridad de la información y adelantar la adhesión a la legislación y a los diferentes instrumentos internacionales que sobre ciberseguridad y ciberdefensa se establezcan en el país.

h. Política de Defensa Jurídica

En la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E., nos comprometemos a proteger los intereses litigiosos en las diferentes actuaciones judiciales a fin de reducir la responsabilidad patrimonial. En todo momento debe defender los derechos e intereses del Distrito, en particular, de nuestra entidad en los procesos judiciales en que sea parte en temas atinentes a la función pública, a través de intervenciones oportunas y pertinentes.

i. Política de Transparencia, Acceso a la Información y Lucha contra la Corrupción.

Para garantizar el ejercicio del derecho fundamental de acceder a la información pública las entidades tienen la obligación de divulgar activamente la información pública sin que medie solicitud alguna (transparencia activa); así mismo, tienen la obligación de responder de buena fe, de manera adecuada, veraz, oportuna y gratuita a las solicitudes de acceso a la

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-05
		VERSIÓN: 5
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 18 DE 89
		FECHA: 03/02/2021

información pública (transparencia pasiva), lo que a su vez conlleva la obligación de producir o capturar dicha información.

j. **Política de Servicio al Ciudadano con Enfoque Diferencial.**

La Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E, se compromete a garantizar el derecho de la ciudadanía a una vida digna, aportar en la superación de las necesidades sociales, la discriminación y la segregación como factores esenciales de la pobreza y desarrollar atributos del servicio como: recibir de las entidades públicas distritales un servicio digno, efectivo, de calidad, oportuno, cálido y confiable, bajo los principios de transparencia, prevención y lucha contra la corrupción, que permita satisfacer sus necesidades y mejorar la calidad de vida.

k. **Política de Racionalización de Trámites**

En la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E, estamos comprometidos con simplificar, estandarizar, eliminar, optimizar y automatizar trámites y procedimientos administrativos, para facilitar el acceso de los ciudadanos a sus derechos reduciendo costos, tiempos, documentos, procesos y pasos en su interacción con la empresa social del estado.

l. **Política de Participación Ciudadana en la Gestión Pública.**

La Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E, está comprometida con diseñar, mantener y mejorar espacios que garanticen la participación ciudadana en todo el ciclo de la gestión pública (diagnóstico, formulación, implementación, evaluación y seguimiento) en el marco de lo dispuesto en artículo 2 de la Ley 1757 de 2015. Dentro de los espacios de participación se incluyen aquellos que faciliten el ejercicio del control social y la evaluación ciudadana, a través de procesos permanentes de rendición de cuentas que se garantizan durante todo el ciclo de la gestión pública.

m. **Política de Seguimiento y Evaluación del Desempeño Institucional**

La Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E, se compromete a desarrollar una cultura organizacional cimentada en que la verificación permanentemente de la ejecución de las actividades, el cumplimiento de metas o el uso de recursos, correspondan con lo programado en la planeación institucional, a través de la medición en los diferentes momentos o etapas de su desarrollo, para garantizar el logro de los resultados previstos, e identificar con mayor precisión las oportunidades de mejora que se deban emprender.

n. **Política de Gestión Documental.**

En la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E, estamos comprometidos con una adecuada gestión de los documentos que soportan la información (física, electrónica, audiovisual, entre otros), buscando mayor eficiencia administrativa en la gestión documental; la defensa de los derechos (de los ciudadanos, los servidores públicos y las entidades del Estado); la promoción de la transparencia y acceso a la información pública; la seguridad de la información y atención de contingencias; la participación activa de la ciudadanía en la gestión

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-05
		VERSIÓN: 5
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 19 DE 89
		FECHA: 03/02/2021

y a través del control social; el gobierno electrónico; así como la protección del patrimonio documental del país.

ñ. Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación.

La Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E, está comprometida con la transferencia, apropiación, utilización y generación del conocimiento, de modo que se convierta en una herramienta para fortalecer las competencias del talento humano en salud, promoviendo la investigación, la innovación, la educación continuada, mediante las alianzas estratégicas con instituciones educativas, de tal manera que contribuya al mejoramiento de la prestación del servicio y la satisfacción de los usuarios.

o. Política de Control Interno.

La Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E, se compromete a desarrollar una cultura organizacional fundamentada en la información, el control y la evaluación, para la toma de decisiones y la mejora continua, garantizando un adecuado ambiente de control y asignando el rol de cada una de las instancias que participan en la definición y ejecución de las acciones, métodos y procedimientos de control y de gestión del riesgo.

p. Política de Mejora Normativa

La Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E, se compromete a promover el uso de herramientas y buenas prácticas regulatorias, a fin de lograr que las normas expedidas por la institución, revistan los parámetros de calidad técnica y jurídica y resulten eficaces, eficientes, transparentes, coherentes y simples, en aras de fortalecer la seguridad jurídica y un marco regulatorio y reglamentario que facilite el emprendimiento, la competencia, la productividad, el desarrollo económico y el bienestar social.

q. Política de Gestión de la Información Estadística.

En la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E, estamos comprometidos a mejorar continuamente la producción de la información estadística aplicando los mecanismos establecidos para asegurar la disponibilidad, la calidad, la accesibilidad y el uso de la información estadística.

- Grupo Políticas Sistema Obligatorio de Garantía de la Calidad en Salud - SOGCS

r. Política de Prestación 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 ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-05
		VERSIÓN: 5
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 20 DE 89
		FECHA: 03/02/2021

s. Política 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.

t. Política de Humanización 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.

u. Política de Gestión y Administración 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.

v. Política 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.

w. Política de Gestión de la Tecnología

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.

x. Política Ambiente Físico 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.

y. Política de Gestión 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

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-05
		VERSIÓN: 5
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 21 DE 89
		FECHA: 03/02/2021

responsabilidad social y el desarrollo de los programas ambientales; dando cumplimiento constante a los objetivos, metas y a la normatividad ambiental vigente.

z. Política de Gestión de la Información 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 y adecuada a las necesidades específicas de los grupos de valor.

a.a. Política 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.

a.b. Política de Referenciación

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.

a.c. Política de Administración del Riesgo de Lavado de Activos y la Financiación 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.

a.d. Política de Acceso a la Historia Clínica

La Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E., se compromete a mantener la custodia, Integridad y disponibilidad de la información contenida en la historia clínica de sus usuarios a través de la identificación y mitigación de los riesgos a los cuales se encuentra expuesta con el objetivo de asegurar el adecuado acceso y propender por el establecimiento de una cultura de seguridad en el manejo de la historia clínica.

a.e. Política de Seguridad y Salud en el Trabajo

La Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E., como prestadora de servicios de salud, consciente de su responsabilidad social, se compromete a implementar el Sistema de

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-05
		VERSIÓN: 5
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 22 DE 89
		FECHA: 03/02/2021

Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo para proporcionar condiciones laborales seguras y saludables que permiten prevenir las lesiones y/o deterioro de la salud relacionados con el trabajo, eliminando los peligros identificados o reduciendo sus riesgos, así como de los eventos de emergencia o desastre que se puedan presentar, mediante un proceso de mejora continua y con cobertura a todos los centros de trabajo, servidores públicos y grupos de interés.

a.f. Política de Protección a Colaboradores frente a Comportamientos Agresivos y Abusivos.

La Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E., como prestadora de servicios de salud, se compromete a entregar a los colaboradores que están de cara a la ciudadanía y las áreas de servicio al ciudadano, elementos que faciliten la atención asertiva en el ámbito de la orientación e información, para reducir las insatisfacciones de quienes acceden a las instituciones del sector administrativo de salud y por ende evitar comportamientos agresivos y abusivos.

a.g. Política de Tratamiento de Datos Personales

La Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E., se compromete a respetar los principios sobre protección de datos y desarrollar el derecho constitucional que tienen todas las personas a conocer, actualizar y rectificar las informaciones que se hayan recogido sobre ellas en bases de datos o archivos, y los demás derechos, libertades y garantías constitucionales a que se refiere el artículo 15 de la Constitución Política; así como el derecho a la información consagrado en el artículo 20 de la misma.

En virtud de lo anterior y considerando los principios que inspiran la Política de GETH del MIPG, estos son: mérito, competencias, desarrollo y crecimiento, productividad, gestión del cambio, integridad y diálogo y concertación; la Administración Distrital, a través del presente lineamiento expresa su compromiso con la consolidación de un modelo de acción institucional que reconoce la gestión del talento humano como un asunto estratégico para el logro de los propósitos organizacionales y por ende, para el cumplimiento de los objetivos de desarrollo de la ciudad.

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		CÓDIGO: AP-TH-PL-06-05
			VERSIÓN: 5
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E.		PÁGINA: 23 DE 89
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		FECHA: 03/02/2021

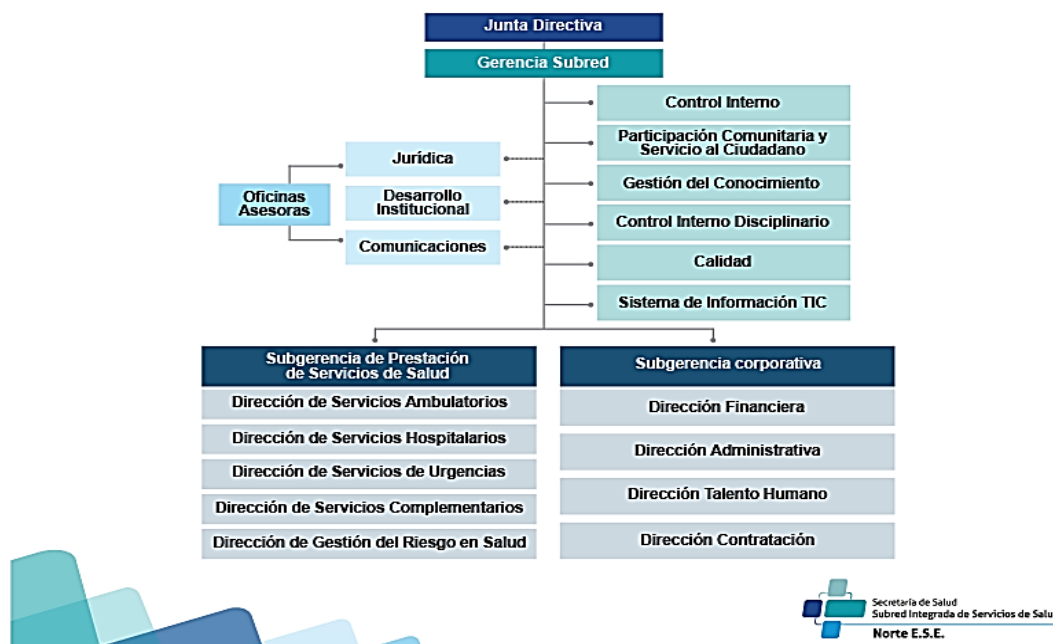
1.4. MAPA DE PROCESOS



Fuente: Informe de Gestión y Desempeño Institucional Subrednorte

1.5. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DE LA SUBRED NORTE



Fuente: Informe de Gestión y Desempeño Institucional Subrednorte

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-05
		VERSIÓN: 5
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 24 DE 89
		FECHA: 03/02/2021

2. INFORMACIÓN DE BASE

2.1. PLANTA DE PERSONAL ACTUAL

Tabla No 1: PLANTA GLOBAL - EMPLEADOS PÚBLICOS

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	No. HORAS	No. CARGOS
DESPACHO DEL GERENTE				
GERENTE EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	85	9	8	1
ASESOR	105	4	8	2
PLANTA GLOBAL				
NIVEL DIRECTIVO				
SUBGERENTE	90	7	8	2
JEFE DE OFICINA	6	5	8	6
DIRECTOR TÉCNICO	9	5	8	5
DIRECTOR ADMINISTRATIVO	9	5	8	1
DIRECTOR OPERATIVO	9	5	8	2
DIRECTOR FINANCIERO	9	5	8	1
NIVEL ASESOR				
JEFE DE OFICINA ASESORA	115	6	8	2
JEFE DE OFICINA ASESORA	115	1	8	1
NIVEL PROFESIONAL				
ENFERMERO	243	20	8	112
ENFERMERO ESPECIALISTA	244	24	8	4
MEDICO ESPECIALISTA	213	15	4	52
MEDICO ESPECIALISTA	213	32	8	87
MEDICO GENERAL	211	11	4	114
MEDICO GENERAL	211	31	8	28
ODONTÓLOGO	214	11	4	59
ODONTÓLOGO	214	27	8	16
ODONTÓLOGO ESPECIALISTA	216	13	4	8
ODONTÓLOGO ESPECIALISTA	216	29	8	1
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	19	8	2
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	24	8	5
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	27	8	15
PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	30	8	24
PROFESIONAL ESPECIALIZADO ÁREA SALUD	242	19	8	2
PROFESIONAL ESPECIALIZADO ÁREA SALUD	242	30	8	6
PROFESIONAL SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO	217	3	8	22
PROFESIONAL SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO	217	11	8	27
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	11	8	11
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	13	8	10
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	14	8	11
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	15	8	6
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	16	8	2
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	15	8	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	19	8	25

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-05
		VERSIÓN: 5
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 25 DE 89
		FECHA: 03/02/2021

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	No. HORAS	No. CARGOS
PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	23	8	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO ÁREA SALUD	237	2	8	1
PROFESIONAL UNIVERSITARIO ÁREA SALUD	237	14	8	19
PROFESIONAL UNIVERSITARIO ÁREA SALUD	237	15	8	9
PROFESIONAL UNIVERSITARIO ÁREA SALUD	237	16	8	41
PROFESIONAL UNIVERSITARIO ÁREA SALUD	237	19	8	3
TESORERO GENERAL	201	19	8	1
NIVEL TÉCNICO				
TÉCNICO ADMINISTRATIVO	367	10	8	12
TÉCNICO ÁREA SALUD	323	9	8	6
TÉCNICO ÁREA SALUD	323	10	8	4
TÉCNICO ÁREA SALUD	323	13	8	47
TÉCNICO ÁREA SALUD	323	14	8	3
TÉCNICO ÁREA SALUD	323	15	8	1
TÉCNICO ÁREA SALUD	323	16	8	1
TÉCNICO OPERATIVO	314	8	8	3
TÉCNICO OPERATIVO	314	12	8	10
TÉCNICO OPERATIVO	314	14	8	6
TÉCNICO OPERATIVO	314	15	8	16
TÉCNICO OPERATIVO	314	16	8	3
TÉCNICO OPERATIVO	314	21	8	4
TÉCNICO OPERATIVO	314	22	8	6
NIVEL ASISTENCIAL				
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	9	8	4
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	10	8	8
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	11	8	14
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	12	8	8
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	13	8	1
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	14	8	3
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	15	8	20
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	16	8	2
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	17	8	16
AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	25	8	6
AUXILIAR ÁREA SALUD	412	6	8	17
AUXILIAR ÁREA SALUD	412	8	8	53
AUXILIAR ÁREA SALUD	412	12	8	22
AUXILIAR ÁREA SALUD	412	13	8	41
AUXILIAR ÁREA SALUD	412	16	8	14
AUXILIAR ÁREA SALUD	412	17	8	420
AUXILIAR ÁREA SALUD	412	18	8	4
SECRETARIO	440	10	8	8
SECRETARIO	440	11	8	12
SECRETARIO	440	14	8	22
SECRETARIO	440	17	8	10
SECRETARIO EJECUTIVO	425	25	8	1
SECRETARIO EJECUTIVO	425	24	8	3
SECRETARIO EJECUTIVO	425	23	8	6

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-05
		VERSIÓN: 5
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 26 DE 89
		FECHA: 03/02/2021

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO	No. HORAS	No. CARGOS
CONDUCTOR	480	11	8	1
Total, planta de empleos públicos				1586

Fuente: Dirección Gestión del Talento Humano

Tabla No 2: PLANTA GLOBAL – TRABAJADORES OFICIALES

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO DEL EMPLEO	GRADO DEL EMPLEO	Total
AUXILIAR DE MANTENIMIENTO	5110	IVA	24
CELADOR	5160	IIIA	16
CONDUCTOR	5155	IVC	45
OPERARIO DE SERVICIOS GENERALES (CAMILLERO)	5110	IVA	9
	5150	IVA	40
OPERARIO SERVICIOS GENERALES	5150	IIIA	81
	5150	IIIB	7
Total, planta trabajadores oficiales			222

Fuente: Dirección Gestión del Talento Humano

2.1.2. Caracterización del Talento Humano

- Caracterización de los servidores. Antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros.
- Caracterización 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 2021, la siguiente es la información de la Planta de Personal de la Subred integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.:

Tabla No 3: Planta de Personal por Nivel Jerárquico

NIVEL JERÁRQUICO	TOTAL, DE EMPLEOS	PROVISTOS	VACANTES	ASIST	ADMI	ASIST	ADMI
				PROVISTOS	PROVISTOS	VACANTES	VACANTES
DIRECTIVO	18	17	1	8	9	0	1
ASESOR	5	5	0	0	5	0	0
PROFESIONAL	725	526	199	478	48	177	22
TÉCNICO	122	68	54	32	36	30	24
ASISTENCIAL	716	462	254	382	80	189	65
TRABAJADORES OFICIALES	222	89	133	47	42	40	93
TOTAL	1808	1167	641	947	220	436	205

Fuente: Dirección Gestión del Talento Humano

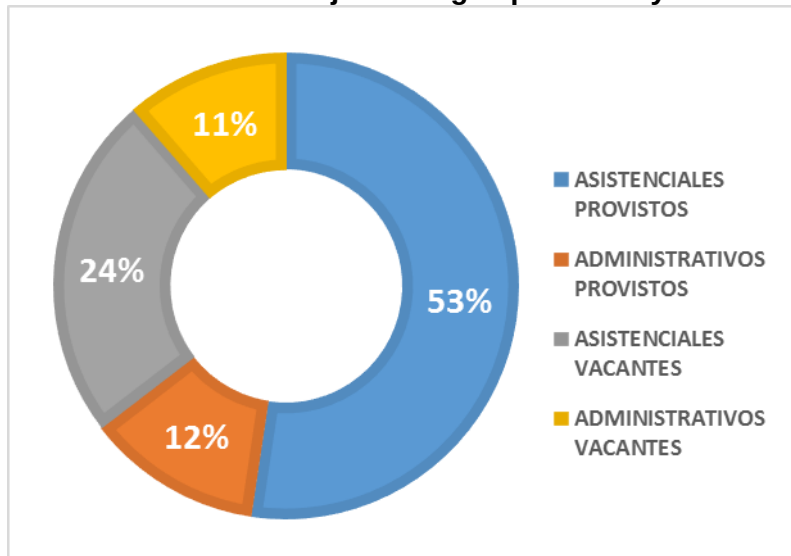
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-05
		VERSIÓN: 5
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 27 DE 89
		FECHA: 03/02/2021

La planta de personal cuenta con un total de 1808 empleos, de los cuales el 64.55% (1167) se encuentran provistos y el 35.45% (641) se encuentran vacantes.

De los empleos provistos novecientos cuarenta y siete (947) corresponden a los Procesos Misionales, lo que corresponde al 81.15% y doscientos veinte (220), a los Procesos de Apoyo, lo que equivale al 18.85%.

De los empleos vacantes cuatrocientos treinta y seis (436) corresponden a los Procesos Misionales, cifra que equivale al 68.02% y doscientos cinco (205) a los Procesos de Apoyo, cifra que corresponde al 31.98%.

Grafica No 1: Porcentaje de cargos provistos y vacantes



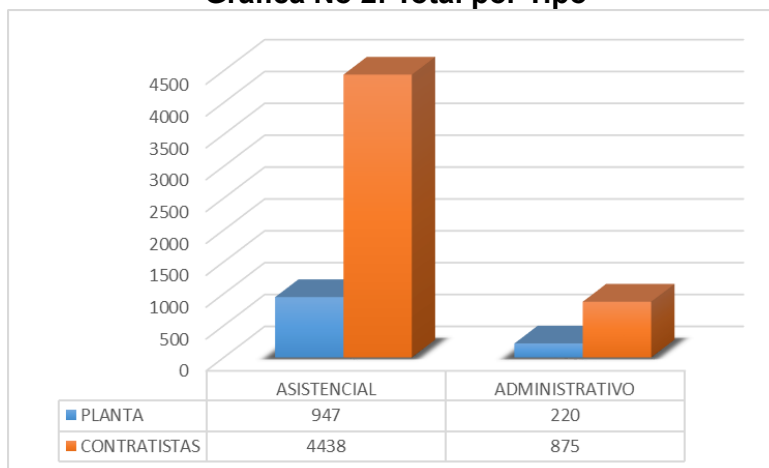
Fuente: Dirección Gestión del Talento Humano

A 31 de diciembre de 2021, la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E., cuenta con un total de seis mil cuatrocientos ochenta (6.480) colaboradores, de los cuales, mil ciento sesenta y siete (1167) pertenecen a la planta de personal, lo que corresponde al 18.01%, y cinco mil trescientos trece (5313) son contratistas de orden de prestación de servicios, lo que corresponde al 81.99% de la población laboral de la E.S.E.

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-05
		VERSIÓN: 5
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 28 DE 89
		FECHA: 03/02/2021

Del total de la población el 83.10% realiza funciones (planta) y/o actividades (OPS) de tipo asistencial (misional) y 16.90% de tipo administrativo.

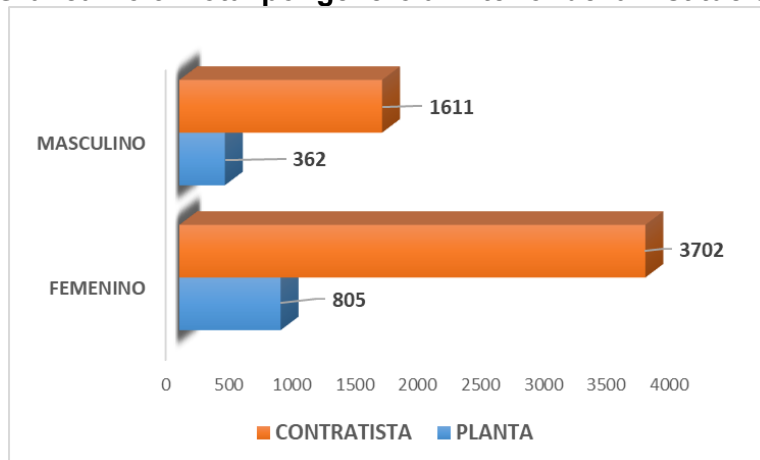
Grafica No 2: Total por Tipo



Fuente: Dirección Gestión del Talento Humano

Del total de los colaboradores se tiene por género 69.38% (4373) corresponden al sexo femenino y el 30.62% (1930) corresponden al sexo masculino. En la gráfica se muestra por servidores públicos (planta) y por contratistas OPS.

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



Fuente: Dirección Gestión del Talento Humano

2.1.3. Caracterización por edad de 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 (23.82%), y entre 51 - 55 años (20.74%), que en total corresponde al 44.56% (395 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.

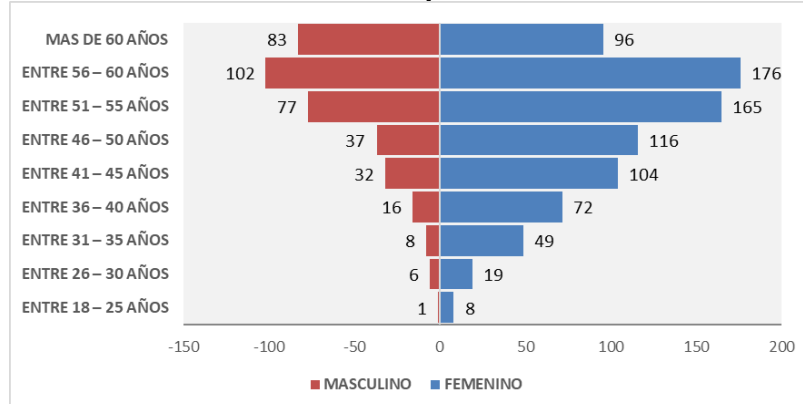
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-05
		VERSIÓN: 5
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 29 DE 89
		FECHA: 03/02/2021

Tabla No 4: Total por Rango de Edad y Valor Porcentual – Planta

RANGO EDAD	TOTAL	%
ENTRE 18 – 25 AÑOS	9	0,77%
ENTRE 26 – 30 AÑOS	25	2,14%
ENTRE 31 – 35 AÑOS	57	4,88%
ENTRE 36 – 40 AÑOS	88	7,54%
ENTRE 41 – 45 AÑOS	136	11,65%
ENTRE 46 – 50 AÑOS	153	13,11%
ENTRE 51 – 55 AÑOS	242	20,74%
ENTRE 56 – 60 AÑOS	278	23,82%
MAS DE 60 AÑOS	179	15,34%
TOTAL	1167	100,00%

Fuente: Dirección Gestión del Talento Humano

Grafica No 4: Caracterización por edad Planta de Personal



Fuente: Dirección Gestión del Talento Humano

2.1.4. Caracterización por edad de los Contratistas 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 (21.04%), y entre 31 - 35 años (18.14%), que en total corresponde al 34.05% (1809 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.

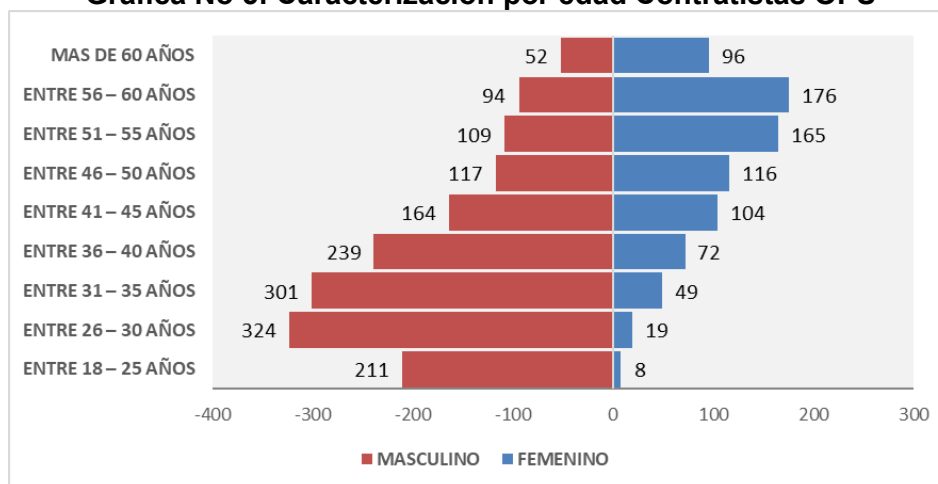
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-05
		VERSIÓN: 5
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 30 DE 89
		FECHA: 03/02/2021

Tabla No 5: Total por Rango de Edad y Valor Porcentual – Contratistas OPS

RANGO EDAD	TOTAL	%
ENTRE 18 – 25 AÑOS	745	14,02%
ENTRE 26 – 30 AÑOS	1118	21,04%
ENTRE 31 – 35 AÑOS	964	18,14%
ENTRE 36 – 40 AÑOS	845	15,90%
ENTRE 41 – 45 AÑOS	619	11,65%
ENTRE 46 – 50 AÑOS	387	7,28%
ENTRE 51 – 55 AÑOS	321	6,04%
ENTRE 56 – 60 AÑOS	201	3,78%
MAS DE 60 AÑOS	113	2,13%
TOTAL	5313	100,00%

Fuente: Dirección Gestión del Talento Humano

Grafica No 5: Caracterización por edad Contratistas OPS



Fuente: Dirección Gestión del Talento Humano

2.2. Recursos Requeridos

Para el desarrollo de las diferentes estrategias de gestión del talento humano, se precisan los siguientes recursos:

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-05
		VERSIÓN: 5
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 31 DE 89
		FECHA: 03/02/2021

2.2.1. Recursos Financieros.

La proyección de los gastos de nómina y aportes patronales para la vigencia 2022, se efectuó incrementando la asignación básica de 2021, en 3% para 2022, atendiendo la instrucción impartida en los supuestos macroeconómicos.

Se calcula el rubro de vacaciones en dinero para los Profesionales de Servicio Social Obligatorio, posibles pensionados de Colpensiones que cumplen requisitos de tiempo y edad, Igualmente para los servidores de Libre Nombramiento y Remoción

CONCEPTO	VALOR PROYECTADO
GASTOS DE FUNCIONAMIENTO	\$ 32,627,141,000
SERVICIOS PERSONALES	\$ 24,509,164,000
Sueldos Personal de Nómina	\$ 13,427,153,000
Gastos de Representación	\$ 397,234,000
Horas. Extras, Dominicales, Festivos, Recargo Nocturno	\$ 1,192,128,000
Auxilio de Transporte	\$ 288,268,000
Subsidio de Alimentación	\$ 272,533,000
Bonificación por Servicios Prestados	\$ 339,259,000
Prima de Servicios	\$ 1,919,304,000
Prima de Navidad	\$ 1,805,063,000
Prima de Vacaciones	\$ 1,376,649,000
Prima Técnica	\$ 2,005,397,000
Prima de Antigüedad	\$ 430,528,000
Prima Secretarial	\$ 31,145,000
Prima de Riesgo	\$ 66,283,000
Vacaciones en Dinero	\$ 355,093,000
Convenciones Colectivas o Convenios	\$ 210,420,000
Personal Administrativo	\$ 111,101,000
Quinquenio	\$ 99,319,000
Bonificación Especial de Recreación	\$ 73,550,000
Reconocimiento por Permanencia en el Servicio Público	\$ 319,157,000
APORTES PATRONALES AL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO	\$ 8,117,977,000
APORTES PATRONALES SECTOR PRIVADO	\$ 5,298,399,000
Cesantías Fondos Privados	\$ 1,892,753,000
Pensiones Fondos Privados	\$ 618,222,000
Salud EPS Privadas	\$ 1,496,296,000
Riegos Profesionales Sector Privado	\$ 428,821,000
Caja de Compensación	\$ 862,307,000
APORTES PATRONALES SECTOR PÚBLICO	\$ 2,819,578,000
Cesantías Fondos Públicos	\$ 247,499,000
Pensiones Fondos Públicos	\$ 1,494,196,000

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-05
		VERSIÓN: 5
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 32 DE 89
		FECHA: 03/02/2021

ICBF	\$ 646,730,000
SENA	\$ 431,153,000
GASTOS DE OPERACIÓN – INVERSIÓN	\$ 135,460,282,000
SERVICIOS PERSONALES	\$ 100,163,597,000
Sueldos Personal de Nómina	\$ 53,862,506,000
Gastos de Representación	\$ 301,169,000
Horas. Extras, Dominicales, Festivos, Recargo Nocturno Y Trabajo Suplementario	\$ 9,011,712,000
Auxilio de Transporte	\$ 222,179,000
Subsidio de Alimentación	\$ 207,199,000
Bonificación por Servicios Prestados	\$ 1,578,849,000
Prima de Servicios	\$ 7,444,426,000
Prima de Navidad	\$ 7,379,708,000
Prima de Vacaciones	\$ 4,827,117,000
Prima Técnica y PTA	\$ 9,891,548,000
Prima de Antigüedad	\$ 1,847,701,000
Prima de Riesgo + PARV	\$ 9,638,000
Vacaciones en Dinero	\$ 763,155,000
Convenciones Colectivas o Convenios	\$ 973,575,000
Personal Administrativo	\$ 652,037,000
Quinquenio	\$ 321,538,000
Bonificación Especial de Recreación	\$ 295,059,000
Reconocimiento por Permanencia en el Servicio Público	\$ 1,548,056,000
APORTES PATRONALES AL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO	\$ 35,296,685,000
APORTES PATRONALES SECTOR PRIVADO	\$ 22,754,171,000
Cesantías Fondos Privados	\$ 8,056,236,000
Pensiones Fondos Privados	\$ 2,610,819,000
Salud EPS Privadas	\$ 6,697,467,000
Riegos Profesionales Sector Privado	\$ 1,851,991,000
Caja de Compensación	\$ 3,537,658,000
APORTES PATRONALES SECTOR PÚBLICO	\$ 12,542,514,000
Cesantías Fondos Públicos	\$ 1,065,337,000
Pensiones Fondos Públicos	\$ 6,974,188,000
Salud EPS Públicos	\$ 80,917,000
ICBF	\$ 2,653,243,000
SENA	\$ 1,768,829,000
TOTAL, GASTOS DE NÓMINA	\$ 168,087,423,000

Fuente Dirección de Gestión del Talento Humano - Nomina

2.3. SISTEMAS DE INFORMACIÓN

La Dirección de Gestión del Talento Humano, en la actualidad, cuenta con los siguientes sistemas de información para apoyar la gestión cotidiana de sus procesos:

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-05
		VERSIÓN: 5
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 33 DE 89
		FECHA: 03/02/2021

Sistema	Proceso que apoya	Origen
SIDEAP	Es el Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública	Externo
SINERGY	Es un sistema de información para el procesamiento de la nómina del personal activo.	Interno
ARL SURA	Sistema de la ARL SURA en el que se gestionan las afiliaciones de funcionarios y contratistas, los ausentismos laborales, el reporte de accidentes de trabajo y la radicación de incapacidades.	Externo
SIMO	Sistema de información en el que se carga la Oferta Pública de Empleos Vacantes de la entidad.	Externo
ORFEO	Sistema de Gestión Documental	Interno

2.4. RIESGOS DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

Los riesgos que actualmente se encuentran asociados a la Gestión del Talento Humano en la Institución, son los que se presentan a continuación

Riesgo	Descripción del Riesgo	Tipo de riesgo	Definición del Tipo de Riesgo
Desfavorable ambiente laboral	Las practicas institucionales hacen que los servidores no se comprometan con su equipo de trabajo y con la E.S.E.	Operativo	Comprenden riesgos provenientes del funcionamiento y operatividad de los sistemas de información institucional, de la definición de los procesos, de la estructura de la entidad, de la articulación entre dependencias.
Insatisfacción con la oportunidad de tiempo de respuesta de las solicitudes realizadas a las diferentes líneas de gestión de Talento Humano	Percepción de que los servicios inherentes al proceso de Gestión del Talento de la E.S.E., no se realizan con la oportunidad requerida	Operativo	Comprenden riesgos provenientes del funcionamiento y operatividad de los sistemas de información institucional, de la definición de los procesos, de la estructura de la entidad, de la articulación entre dependencias
Inconsistencias en la liquidación de la nómina	Variaciones en los pagos o deducciones en contra del Servidor y/o de la Entidad debido a novedades extemporáneas.	Operativo	Comprenden riesgos provenientes del funcionamiento y operatividad de los sistemas de información institucional, de la definición de los procesos, de la estructura de la entidad, de la articulación entre dependencias.
Inoportunidad en el trámite de los requerimientos de los usuarios internos y de los entes de control	No tramitar los requerimientos en los términos legales señalados en el artículo 13 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, sustituido por el artículo 1º de la Ley 1755 de 2015, por medio de la cual se regula el Derecho Fundamental de Petición	Cumplimiento	Se asocian con la capacidad de la entidad para cumplir con los requisitos legales, y en general con su compromiso con usuarios internos y externos.

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-05
		VERSIÓN: 5
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 34 DE 89
		FECHA: 03/02/2021

Riesgo	Descripción del Riesgo	Tipo de riesgo	Definición del Tipo de Riesgo
Pérdida del conocimiento institucional por rotación del personal	El conocimiento institucional se puede perder debido a retiros de personal, ya sea por pensión o por desvinculación de la entidad	Operativo	Comprenden riesgos provenientes del funcionamiento y operatividad de los sistemas de información institucional, de la definición de los procesos, de la estructura de la entidad, de la articulación entre dependencias.
Perdida o mal archivo de documentos en las hojas de vida	La carpeta no cuenta con los documentos soporte de la relación contractual.	Operativo	Comprenden riesgos provenientes del funcionamiento y operatividad de los sistemas de información institucional, de la definición de los procesos, de la estructura de la entidad, de la articulación entre dependencias.
Inconvenientes con la oportunidad en la gestión pensional	Se presenta en la eventualidad de inconvenientes en la entrega de informes a los entes de control, la oportunidad en la gestión pensional o demora en la generación de las cuentas por cobrar.	Cumplimiento	Se asocian con la capacidad de la entidad para cumplir con los requisitos legales, contractuales, de ética pública y en general con su compromiso ante la comunidad.

2.5. ACUERDOS SINDICALES

Durante la vigencia 2021 se adelantó la negociación del Pliego Unificado de Solicitudes presentado por las Organizaciones Sindicales a la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E., que culminó el 29 de julio de 2021, y en la cual se acordaron 31 puntos, a saber:

ACTA FINAL DE ACUERDOS DE LA MESA DE NEGOCIACIÓN DEL PLIEGO UNIFICADO DE SOLICITUDES PRESENTADO POR LAS ORGANIZACIONES SINDICALES: Sindicato de Médicos y Odontólogos de Bogotá - **SIMO**, Sindicato Nacional de Pediatras de Colombia - **SICOLPED**, Unión de Cirujanos Pediatras - **UNICIRUPED**, Unión de Ginecólogos y Obstetras de Bogotá y Cundinamarca - **UGOBYC**, y la Asociación Médica Sindical Colombiana – **ASMEDAS**, presentaron un pliego de solicitudes a la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E., Sindicato Nacional de la Salud y Seguridad Social – **SINDESS**, Sindicato Nacional De Servidores Públicos De Las Empresas Sociales De Estado - **SINALTRAESSES**, Empleados Distritales de Bogotá – **SINDISTRITALES**, Asociación de Auxiliares de Enfermería de Bogotá - **ADAE**, Sindicato de Rama de los Trabajadores, Empleados, Funcionarios, Contratistas y Servidores de la Salud y la Seguridad Social del Territorio Nacional - **SINTRASALUD**, Asociación Sindical de Industria de los Trabajadores de Salud Contratistas por Orden de Prestación de Servicios, Empleados Públicos, Pensionados – **ASITCONSALUD**, Sindicato Distrital de Trabajadores y Servidores Públicos de la Salud, la Seguridad Social y Servicios Complementarios del Hospital de Engativá - **SINTRAHENGATIVA**, Sindicato Colombiano Estatal- **SINCOEST**, y LA SUBRED INTEGRADA DE SEVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E, en la vigencia 2021.

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-05
		VERSIÓN: 5
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 35 DE 89
		FECHA: 03/02/2021

1. PREÁMBULO

Durante los últimos años la SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE se ha caracterizado por una fuerte apuesta por el dialogo social, reflejado en cada uno de los acuerdos laborales firmados.

De esta manera, la principal preocupación en estos momentos es la calidad del empleo, entendido un empleo estable, correctamente retribuido, en unas condiciones seguras y saludables, con la formación de empleo adecuada y desarrollado en un entorno de confianza, transparencia e igualdad. Dentro de este marco y para el cumplimiento de estos propósitos, LOS SINDICATOS proponemos y defendemos la formalización y concreción del siguiente ACUERDO COLECTIVO DE TRABAJO.

2. FUNDAMENTOS JURÍDICOS

La negociación colectiva es una manifestación particular del diálogo social, y está considerada como un derecho fundamental básico e integrante de la libertad sindical, mundialmente reconocido y garantizado en los Convenios de la OIT y demás normas que amparan la negociación.

El presente Pliego de Solicitudes se fundamenta en la Declaración Universal de los Derechos Humanos; la Constitución Política de la República de Colombia, preámbulo, y artículos 1°, 2°, 4°, 5°, 6°, 11, 13, 14, 15, 18, 20, 22, 23, 25, 26, 29,36, 37, 38, 39, 42,43, 48, 53, 55 ,56, 103, Ley 4 de 1992, los Decretos 2400/68 y 1092/12, sentencia C 171/2012 los Convenios de la OIT 151 de 1978, 154 de 1981 relativos a las relaciones de trabajo en la Administración Pública y al fomento de la negociación colectiva aprobados y ratificados por el Estado y Gobierno de Colombia mediante las Leyes 26 y 27 de 1976, la Ley 411 de 1997 y 524/99, respectivamente en la condición de Estado Social de Derecho , el Decreto Reglamentario 160 de 2014 y el decreto único reglamentario del sector trabajo 1072 de Mayo 26 de 2015 y demás normas complementarias. Así como recientemente las sentencias de la Honorable Corte Constitucional C-614 de 2009, C-690 y C-901 de 2011, C-402 de 2013 y los decretos 1092 de 2012 y 160 del 5 de febrero de 2014 y Decreto 1072 de 2015.

3. PARTES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Conforman las partes en la presente Negociación: por una parte las siguientes organizaciones sindicales: “Sindicato Nacional de Pediatras de Colombia SICOLPED”, “Sindicato de médicos y odontólogos de Bogotá SIMO DC”, “Unión de Cirujanos Pediatras UNICIRUPED”, La Asociación Médica Sindical Colombiana “ASMEDAS” Seccional Cundinamarca , “Unión Gremial de Ginecólogos y Obstetras de Bogotá y Cundinamarca UGOBYC”, El Sindicato Nacional de la Salud y Seguridad Social ”SINDESS”, el Sindicato Colombiano Estatal “SINCOEST” con Personería jurídica No I-53 del 9 de Julio de 2015, el Sindicato de Empleados Distritales “SINDISTRITALES”, con personería jurídica No 001131 de 1935, el Sindicato de Rama de los Trabajadores, empleados, funcionarios, contratistas y servidores de la salud y seguridad social del territorio nacional, “SINTRASALUD” personería jurídica automática reconocida Art 44 ley 50/90 resolución 003480. La organización sindical asociación distrital de Auxiliares de enfermería “ADAE”, la Federación “ÚTRADEC” como asesora del proceso, la organización sindical sindicato nacional de trabajadores de Empresas Sociales del Estado “SINALTRAESSES”, sindicato de trabajadores y servidores públicos, de la salud, seguridad social y sus servicios complementarios de la subred norte -hospital Engativá - distrito capital “SINTRAHENGATIVA” y la asociación sindical de industria de los trabajadores de la salud, pensionados, contratistas por órdenes de prestación de servicios de la salud, complementarios y conexos “ASITCONSALUD”, o las personas jurídicas que las sustituyan, en adelante LOS SINDICATOS; y por otra parte la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E. en cabeza del

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-05
		VERSIÓN: 5
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 36 DE 89
		FECHA: 03/02/2021

Gerente DOCTOR JAIME HUMBERTO GARCIA HURTADO o quien haga sus veces como representante legal.

Para efectos de la negociación a la parte empleadora se le llamará LA ADMINISTRACIÓN y a la representación de los empleados LOS SINDICATOS."

4. CAMPO DE APLICACIÓN

Los acuerdos cobijarán a todas y todos los funcionarios públicos de la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte Empresa Social del Estado, siendo obligación de LA ADMINISTRACIÓN producir, en un término no superior a treinta (30) días después de su firma, los Actos Administrativos necesarios para el desarrollo y ejecución de lo acordado y se realizarán los cronogramas para las mesas de seguimiento correspondientes.

5. CONSIDERACIONES

Para el desarrollo de esta negociación, la ADMINISTRACIÓN, elegirá a sus representantes, quienes tendrán poder de decisión, con carácter vinculante y obligatorio. Así mismo, la parte Sindical elegirá dentro de su autonomía sus negociadores y asesores respectivos.

La Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E o quien fuere su representante con poder de decisión, deberá estar presente en las mesas de seguimiento acordadas en la negociación de los acuerdos vigentes y el que se logre firmar en el periodo 2021, de igual manera quien en su momento es el responsable del cumplimiento, seguimiento u otra situación que esté por desarrollarse, o haga parte de los acuerdos anteriores, además de las que se creen en esta negociación, deberán hacer parte de estas mesas de trabajo, para dar responsabilidad, compromiso, y efectividad de los actos pendientes, esto en un tiempo no mayor a 30 días calendario.

6. CUMPLIMIENTO DE ACUERDOS

La SISS Norte creará un comité laboral bipartito conformado por un representante de cada sindicato firmante del presente acuerdo y su contraparte administrativa, que funcionarán con una estructura y un cronograma establecidos por las partes y tendrá como finalidad verificar el cumplimiento de acuerdos, sin sustituir las mesas de seguimiento de acuerdos anteriores. Dicho comité realizará informe de lo evidenciado y lo socializará a los trabajadores. Será veedor frente a las acciones que realizará La Administración para el cumplimiento de lo pactado.

LA ADMINISTRACIÓN se compromete a gestionar con oportunidad y celeridad, todas las partidas necesarias y suficientes para el cumplimiento de lo acordado antes de terminar la vigencia fiscal 2021, si lo pactado corresponde a dicha vigencia.

7. PRINCIPIO DE FAVORABILIDAD

En el marco del proceso de negociación actual, la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte, se compromete a aplicar los principios de favorabilidad y no regresividad para todos los efectos laborales, consagrados en los términos del artículo 53 de la Constitución Política y demás normas concordantes en la materia.

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-05
		VERSIÓN: 5
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 37 DE 89
		FECHA: 03/02/2021

8. GARANTÍAS, RESPETO Y PROTECCIÓN DEL DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL

La administración se compromete a respetar el derecho a la asociación sindical de acuerdo con lo establecido en las normas vigentes. En este sentido, las organizaciones sindicales tendrán derecho a acceder a la información empresarial necesaria para desarrollar su actividad de acuerdo con las condiciones de confidencialidad y reserva. Los negociadores y asesores de los sindicatos dispondrán de los permisos sindicales de conformidad con las normas vigentes sobre la materia, durante todo el tiempo que dure el proceso de negociación sindical.

LA ADMINISTRACIÓN se abstendrá de investigar disciplinariamente, sancionar o despedir a los Trabajadores por las actividades que realicen en cumplimiento de las órdenes, directrices y recomendaciones emitidas por LOS SINDICATOS, encaminadas a proteger y defender los derechos fundamentales de Asociación Sindical, Negociación Colectiva o cualquier otra garantía considerada “irrenunciable”.

LA ADMINISTRACIÓN no tomará ninguna clase de represalia contra LOS SINDICATOS ni contra los Trabajadores afiliados a las Organizaciones Sindicales, como consecuencia de las acciones ejecutadas por ellos en desarrollo de cualquier actividad sindical que emprendan.

9. GARANTÍA DEL PRINCIPIO DE ESTABILIDAD LABORAL

La ADMINISTRACIÓN garantizará y protegerá la estabilidad laboral de todos los trabajadores, como expresión máxima de su derecho a trabajar en condiciones de dignidad y justicia. En consecuencia, ningún trabajador será despedido o suspendido, sino por justa causa, previamente comprobada a través de un proceso disciplinario adelantado en los términos de la Ley 734 de 2002, Ley 1952 de 2019 y demás normas concordantes y complementarias que garanticen plenamente los derechos de contradicción y defensa, como parte del debido proceso y la actuación administrativa correspondiente. Así mismo, en este contexto, ningún trabajador será desmejorado de sus condiciones laborales, atendiendo a las normas anteriormente invocadas.

La ADMINISTRACIÓN ejercerá permanente vigilancia y actualizará a los mandos medios en aspectos referentes al respeto de los derechos de los trabajadores, no permitirá expresiones abusivas, discriminatorias ni ultrajes en contra de los trabajadores por parte de las personas que ejerzan algún tipo de autoridad sobre los mismos o realicen algún tipo de supervisión sobre sus actividades y no utilizará las acciones disciplinarias ni administrativas como represalias, sino como mecanismos legítimos en el ámbito de la gestión laboral.

10. RESPETO AL MEDIO AMBIENTE

La Administración se compromete a realizar las adecuaciones en infraestructura, dando cumplimiento a la normatividad ambiental y sanitaria vigente. Para este efecto, durante la vigencia 2021, se realizarán los estudios técnicos que complementen la Política Integral de Gestión Ambiental que actualmente adelanta la institución. Dicha política incluirá el estudio de las sedes que utilizan asbesto en su infraestructura, evaluación ésta que será incluida en el Plan de Mantenimiento de la infraestructura de la institución y que será implementada en forma progresiva, de acuerdo con la disponibilidad presupuestal y con la reglamentación expedida por el gobierno nacional sobre la materia.

Así mismo, la administración se compromete a seguir adelantando una política de modernización de su capacidad instalada e infraestructura, en materia de hábitat hospitalario amigable y gestión informática eficiente, incorporando tecnologías limpias en la medida de sus capacidades que para el efecto viene desarrollando.

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-05
		VERSIÓN: 5
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 38 DE 89
		FECHA: 03/02/2021

11. GARANTÍA DE LA INTEGRALIDAD DE LA ATENCIÓN

La ADMINISTRACIÓN se compromete a garantizar las condiciones de integralidad, suficiencia, seguridad y calidad para la prestación oportuna de los servicios de salud de las poblaciones asignadas, en concordancia con la misión y visión institucional. Así mismo gestionara y proyectara oportunamente la consecución de los dispositivos médicos, equipos biomédicos, medicamentos e insumos de calidad y con buenas prácticas de manufactura, garantizando la cadena de producción y distribución de las centrales de esterilización, servicios de farmacia y el recurso humano necesario para una adecuada atención en el marco de la seguridad de la atención de los servicios de salud y de acuerdo con las condiciones presupuestales de la institución.

12. POLÍTICA LABORAL

La Administración se compromete a propiciar la creación de espacios de análisis y discusión, diferentes a esta mesa de negociación, para el estudio y evaluación de la modificación de la planta de personal, en lo relacionado a la incorporación de los profesionales de Instrumentación Quirúrgica. Esto en concordancia con la Ley 784 de 2002 y atendiendo la viabilidad técnica y financiera que este procedimiento conlleva.

13. VACANCIAS DEFINITIVAS

La administración a partir de la suscripción del presente acuerdo, dentro de la vigencia 2021, se compromete a realizar los estudios técnicos conforme lo estipula el derecho preferente, para nombrar por encargo o en provisionalidad 40 cargos de las vacantes de la planta de personal en los perfiles asistenciales y administrativos, de acuerdo con los criterios de:

Mayor tiempo de antigüedad en la Subred Norte, como ítem preferente y cualquiera de los siguientes criterios:

- 1) Condición de madres o padres cabeza de familia con hijos menores de edad y /o con discapacidad.
- 2) Personas en condiciones de discapacidad
- 3) Trabajadores con padres dependientes económicamente
- 4) Trabajadores que cumplen requisitos de pre pensionado
- 5) Trabajadores que en virtud de haber sido víctimas de COVID - 19, quedaron con secuelas de cualquier índole.
- 6) Informe satisfactorio de cumplimiento de actividades de contratistas.

Los criterios descritos serán utilizados en el proceso de selección sin detrimento de la discrecionalidad que sobre el particular le asiste a la administración.

14. TRABAJO DIGNO Y DECENTE

La administración se compromete a garantizar el adecuado funcionamiento del COPASST, como instancia legalmente constituida, para adelantar la gestión integral en materia de política de seguridad y salud en el trabajo. Así mismo, y con el propósito de fortalecer su funcionamiento, se permitirá la participación de dos delegados de la bancada sindical (con su permiso respectivo, para garantizar su asistencia), quienes se registrarán de conformidad con lo establecido en la normatividad vigente.

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-05
		VERSIÓN: 5
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 39 DE 89
		FECHA: 03/02/2021

15. JORNADA MÁXIMA DE TRABAJO

A partir de la firma del presente Acuerdo, la Administración se compromete a RECONOCER la duración de entrega de turnos, para quienes trabajan bajo este sistema, en treinta (30) minutos, los cuales harán parte de la jornada laboral.

16. CUADRO DE ASIGNACIÓN DE TURNOS

La ADMINISTRACIÓN se compromete a que, antes de finalizar el mes de julio de 2021, emitirá los actos administrativos necesarios para que se publiquen mensualmente los cuadros de asignación de turnos, con sus respectivas firmas, en un lugar visible y dentro de los cinco (5) últimos días del mes inmediatamente anterior, para facilitar los cambios y novedades que pudieran realizarse, previa coordinación con el supervisor del servicio, sin afectar de ninguna manera el normal funcionamiento de los servicios. El no cumplimiento de esto, será evaluado por la Administración, quien definirá los correctivos necesarios a realizar. Así mismo, con relación a la actualización y liquidación de las novedades de turnos generados en el mes anterior, la Administración publicará los listados que agilicen la programación y el pago de dichas novedades, en el marco de la concertación y verificación entre las partes.

17. RADIO OPERADORES

La Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E. continuará fortaleciendo las oficinas de radio, a través de una adecuada gestión en infraestructura y recurso humano certificado en el cargo. Así mismo, dichas oficinas de radio operación, funcionarán en el área de urgencias y éstas se podrán mantener, fortalecer o transformar en su tecnología, lo que permitirá un adecuado funcionamiento en caso de alguna contingencia y/o desastre natural. Las oficinas de radio operación se mantendrán en las unidades donde se evidencie la conveniencia de su disponibilidad, de acuerdo con las condiciones de crecimiento empresarial, los lineamientos técnicos de la SDS y las necesidades de la comunidad.

18. RESPONSABILIDAD CIVIL

La Subred Norte dispone de un programa integral de seguros que incluye la protección de diferentes riesgos para los bienes, en desarrollo de las actividades que adelanta la Institución. Dentro de la cobertura de dichas pólizas, se ampara los activos fijos de la Institución, puestos al servicio de los trabajadores para el desarrollo de sus actividades. Así mismo, se dispone de una póliza de responsabilidad civil, que ampara riesgos eventuales de daño a terceros en el ejercicio propio de la actividad asistencial. Todas las pólizas del programa de seguros, están sometidas a un sistema de términos y condiciones normales y comunes del mercado asegurador, dentro del marco normativo aplicable a las entidades del Estado. La administración se compromete a garantizar pólizas para equipos de menor cuantía, de tal forma que todos los equipos de la subred o equipos en comodato, estén cubiertos, no solo los de mayor cuantía. En ningún caso se cobrará a un trabajador la pérdida o daño de ningún equipo sin el debido proceso.

19. CONDICIONES DE BIENESTAR DE LOS TRABAJADORES DEL DISTRITO CAPITAL

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-05
		VERSIÓN: 5
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 40 DE 89
		FECHA: 03/02/2021

19.1 La Administración garantizará el acceso a parqueadero para los trabajadores en cada una de los centros asistenciales, hasta donde la disponibilidad de cupos de los mismos así lo permita. Así mismo, se realizará la gestión de convenios o contratos con parqueaderos particulares circundantes que permitan ofrecer tarifas diferenciales para visitantes y estudiantes. Los parqueaderos de las diferentes sedes serán de uso exclusivo de los trabajadores de la Subred.

19.2 La Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E., dispondrá de una Valera con descuentos para compras en la cafetería de la unidad de servicios de salud en donde exista el servicio dentro de la institución.

19.3 La Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E., se compromete a adelantar la gestión de convenios con los operadores exequiales, para la negociación de beneficios de los empleados públicos de la institución y sus familiares, cuando se presente la calamidad.

19.4 La Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E., otorgará permisos especiales a los Empleados Públicos con familiares de primer grado de consanguinidad, que requieran acompañamiento a citas médicas, exámenes, terapias y procedimientos médicos. (Circular Externa 12 de 2017 DAFP). Adicionalmente se otorgará el permiso para el acompañamiento a familiares que se encuentren a su cargo, independientemente del grado de consanguinidad.

19.5 La Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E., socializará de manera oportuna, a través de los diferentes canales oficiales de comunicación, las actividades, servicios o beneficios ofertados por las entidades públicas que procuren por el bienestar de los trabajadores

19.6 En el marco del Plan de Bienestar Laboral, la Administración garantizará las condiciones de bienestar y calidad de vida de sus empleados públicos, en diferentes escenarios del ámbito académico, deportivo, recreativo, social y familiar, gestionando convenios con instituciones que presten estos servicios para los empleados públicos y sus familiares, cuando se oferten actividades, servicios o beneficios por parte de las entidades públicas otorgando descuentos que procuren el bienestar de los trabajadores; lo anterior con participación de los sindicatos firmantes del presente acuerdo laboral, dando prioridad a los siguientes servicios:

- a) La prestación de servicio de transporte para el traslado de los funcionarios desde y hacia su trabajo.
- b) Constructoras de vivienda.
- c) Escuelas de conducción.
- d) Educación, y recreación, con entidades especializadas para niños, que presenten limitaciones o discapacidades que impiden su desarrollo integral.
- e) Cuidado a las mascotas de los trabajadores, para vacunas, guarderías, recreación.
- f) Servicios de cuidado especial a personas con discapacidad o limitaciones físicas y/o mentales.
- g) Deportes, recreación, teatro, hoteles etc.

20. INFRAESTRUCTURA

20.1 En el marco del Plan de Mantenimiento Correctivo de Infraestructura, la Administración se compromete a seguir adelantando las adecuaciones locativas necesarias, para garantizar los espacios de Vestier y baño de los empleados públicos que hagan parte del personal de ambulancias.

20.2 La Administración adelantará las adecuaciones locativas en las diferentes sedes de la Subred, atendiendo las necesidades del servicio, teniendo en cuenta las opiniones y sugerencias de los trabajadores que laboran en los diferentes servicios y los criterios técnicos del área de Mantenimiento

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-05
		VERSIÓN: 5
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 41 DE 89
		FECHA: 03/02/2021

de la Dirección Administrativa. En este sentido, adelantará las intervenciones necesarias para garantizar la adecuada circulación de pacientes, funcionarios, y mobiliario hospitalario.

21. AUTONOMÍA PROFESIONAL

LA ADMINISTRACIÓN se compromete a continuar garantizando la autonomía profesional de los diferentes trabajadores públicos asistenciales de la Entidad, para adoptar las decisiones sobre el diagnóstico y tratamiento de los pacientes que tienen a su cargo. Esta autonomía será ejercida en el Marco de Esquemas de autorregulación, la ética, la racionalidad y la evidencia científica, según lo establecido en la Ley Estatutaria 1751 de 2015.

22. SALUD MENTAL

En materia de salud mental, la SISS Norte seguirá desarrollando el Programa de Salud Mental Conscientemente, dirigido a la totalidad de los servidores de la Institución de la Subred y sus familiares, el cual tiene como propósito, brindar una atención integral en términos de prevención, promoción, atención y rehabilitación de la salud mental de sus trabajadores.

Adicionalmente, en materia de Condiciones de Salud Física, la Administración continuará desarrollando, a través de su SG-SST actividades de prevención, promoción, intervención y vigilancia epidemiológica.

De otra parte, siempre con el ánimo de prevenir efectos generados por la sobrecarga de trabajo, el estrés y el “burnout” (desgaste laboral), se programarán 20 minutos de pausas activas de acuerdo a la normatividad vigente.

Así mismo se adecuarán lugares ventilados, iluminados, limpios, asequibles y ordenados que sean destinados para el descanso y toma de alimentos de los trabajadores en cada uno de los servicios de las diferentes unidades de atención que forman parte de la Subred.

23. AGRESIONES DE USUARIOS A FUNCIONARIOS

La Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E, a partir de la firma del presente acuerdo, implementará un registro de eventos de agresión a los trabajadores, por parte de un usuario y prestará el apoyo necesario (legal o de otra índole), para hacer frente a la misma, garantizando a los empleados de la entidad valoración y seguimiento de la ARL y/o especialista del área de SST, según sea el caso.

24. TRABAJADORES EXTRAMURALES

La Administración continuará desarrollando su plan de SG-SST en coordinación con la ARL, buscando en todo caso el mayor beneficio posible para la población que labora en ambiente extramural. En este sentido, la institución brindará los elementos de logística necesarios, para adelantar su trabajo extramural, de acuerdo a lo establecido en el programa correspondiente.

25. DOTACIÓN DE ELEMENTOS DE TRABAJO

La ADMINISTRACIÓN, se compromete a garantizar en un término no mayor a treinta (30) días calendario contados a partir de la firma del presente acuerdo laboral, el presupuesto necesario para los programas de prevención y adquisición de elementos de protección que salvaguarden la salud y la vida de los trabajadores en el marco de los protocolos vigentes. La ADMINISTRACIÓN tendrá la responsabilidad de suministrar los elementos de protección especial tales como: vestidos quirúrgicos

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-05
		VERSIÓN: 5
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 42 DE 89
		FECHA: 03/02/2021

anti fluidos, uniformes con logos institucionales, delantales, gorros, guantes, caretas, monogafas, mascarillas convencionales, mascarillas N95, batas y demás elementos específicos que se requieran por las condiciones propias de la prestación de cada servicio, y a los trabajadores de la Subred Norte ESE. se les garantizará la cantidad de elementos que sean necesarios para minimizar el riesgo de contagio, contaminación cruzada, y que están destinados de igual manera para la buena presentación personal, con la frecuencia que así se requiera siempre garantizando que la calidad se mantenga en concordancia con el cumplimiento de las fichas técnicas de cada producto.

Así mismo la ADMINISTRACIÓN garantizará que los elementos de protección estén disponibles en cantidad y calidad para su uso y renovación oportunos y adecuados de manera que se proteja la vida de los trabajadores de la salud.

26. RIESGO

La ADMINISTRACIÓN adelantará ante los entes correspondientes, las gestiones respectivas para que se reconozca en la normatividad (tabla de CLASIFICACIÓN DE RIESGOS LABORALES), las actividades en salud, como actividades de alto riesgo en un nivel de categoría IV. Así mismo, continuará desarrollando su Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, el cual incorpora el componente de Gestión Integral de Riesgos Laborales. En este sentido, la institución seguirá realizando las actividades de articulación permanente con la ARL y fortalecerá las acciones en materia de Gestión de Riesgo, siguiendo los lineamientos definidos por el COPASST.

27. CAPACITACIONES PARA EL TRABAJO

27.1 La Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E. otorgará flexibilidad en los horarios, a los trabajadores públicos que estén cursando programas académicos en los niveles, técnicos, tecnológicos, profesionales, especialización, maestría y doctorado.

27.2 La ADMINISTRACIÓN, brindará capacitación técnica y legal por parte de personal competente, idóneo y externo a la institución, a los funcionarios que realizan Inspección, Vigilancia y Control que aplican medidas sanitarias de seguridad, en apoyo a las diferentes líneas de intervención en el área de Salud Ambiental. Estas capacitaciones se desarrollarán dentro de la jornada laboral respectiva.

27.3 La Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E, en caso de reanudarse el concurso de méritos, capacitará mediante convenios con el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital y/o con otras entidades competentes en la materia, a todos los trabajadores que se deban presentar con ocasión del mencionado concurso de méritos.

27.4 La ADMINISTRACIÓN garantizará mediante alianzas estratégicas con la caja de compensación y entidades educativas con las cuales se tiene convenio docente- servicios, capacitación a los provisionales dando cumplimiento al punto 26 del acuerdo distrital 2020.

27.5 La dirección de talento humano y salud ocupacional de la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E, desarrollará programas de preparación en áreas de interés que soliciten los pre-pensionados, así como orientación y asesoría jurídica para el pronto reconocimiento de sus derechos pensionales.

27.6 Todos los trabajadores beneficiarios de este acuerdo, tendrán derecho a asistir cada año, si las condiciones del servicio lo permiten, a un evento científico nacional o internacional relacionado con temas del servicio y la especialidad a la cual pertenecen, para lo cual les será otorgado un permiso remunerado.

27.7 CAPACITACIÓN EN TEMAS SINDICALES: La Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E., a partir de la firma y entrada en vigencia del presente Acuerdo Laboral, apropiará dentro de su

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-05
		VERSIÓN: 5
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 43 DE 89
		FECHA: 03/02/2021

presupuesto, los recursos para realizar capacitaciones en temas sindicales para sus trabajadores y estos se podrán ejecutar con convenios entre las Centrales Obreras que tengan implementados y acreditados los programas de capacitación u otros organismos que estén acreditados en temas sindicales y serán incluidos dentro del plan de capacitación anual de la Entidad.

La ADMINISTRACIÓN garantizará que las capacitaciones se den para los trabajadores administrativos y asistenciales según el caso. La administración dará cumplimiento al acuerdo Distrital punto 26 de capacitación.

28. EMERGENCIA SANITARIA

28.1 Atendiendo las necesidades y requerimientos generados por la Pandemia del COVID 19, la ADMINISTRACIÓN deberá garantizar no sólo la cantidad sino la calidad de los elementos de protección personal, su disponibilidad y renovación adecuados, conforme a lo establecido por las regulaciones existentes para su uso.

28.2 La Administración continuará adelantando las labores de su plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, para el componente epidemiológico de control de riesgo biológico y bioseguridad, en lo concerniente a tamizajes programados, de acuerdo al comportamiento de la pandemia, y a la programación realizada por la institución. En este sentido, el Programa de Vigilancia Epidemiológica Intramural de la institución, definirá en forma programada los servicios y centros asistenciales a tamizar.

28.3 La ADMINISTRACIÓN, en un término no mayor a treinta (30) días calendario contados a partir de la firma del presente acuerdo laboral, tramitará y gestionará ante el ADRES, Ministerio de Salud y Hacienda un requerimiento especial donde justifique en términos de la resolución 1774 de 2020 el reconocimiento económico al talento humano en salud para incluir a la totalidad de los trabajadores de la subred para ser beneficiarios de esta bonificación.

28.4 La ADMINISTRACIÓN, a la firma del presente acuerdo laboral, garantizará y reforzará las medidas de protección, bioseguridad y aislamiento responsable durante este proceso de pandemia y posterior a la vacunación contra el COVID-19, por las posibles reacciones adversas de la misma. Para esto, ratificará la alternativa del trabajo en casa a los funcionarios que lo requieran, por sus comorbilidades o reacciones a la vacunación y puedan cumplir sus labores en esta modalidad, respetando sus jornadas laborales y su tiempo libre, descanso e intimidad familiar, como lo establece la Constitución.

28.5 La ADMINISTRACIÓN, acorde a la normatividad vigente, conformará y capacitará en el sistema comando de incidentes, primeros auxilios, contraincendios, evacuación, búsqueda y rescate en los diferentes niveles, a los integrantes voluntarios de la brigada de emergencias y desastres. Garantizando la dotación referente al talento humano y los elementos necesarios a través de los kits de emergencias y desastres establecidos por la norma o de acuerdo a sus necesidades particulares, en cada una de las unidades de servicios de salud, que conforman la subred.

28.6 La ADMINISTRACIÓN, en la presente vigencia establecerá horarios laborales flexibles, evaluando la situación actual de pandemia y dará instrucciones a los líderes de enlace para coordinar cambios de turno más favorables a los funcionarios que así lo requieran y que justifiquen condiciones especiales en su entorno familiar, como cuidado de hijos menores, en condición de discapacidad, adultos mayores, en pro de mejorar su calidad de vida y laboral, sin que se vea afectado el servicio.

29. DIVULGACIÓN

La Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E, una vez firmado el acuerdo laboral, lo publicará por los medios de comunicación establecidos; página web, intranet y enviará una copia a

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-05
		VERSIÓN: 5
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 44 DE 89
		FECHA: 03/02/2021

los correos electrónicos de los Empleados Públicos. Además, editará 2.000 cartillas del acuerdo laboral previa revisión y aprobación del texto por parte de un representante de cada una de las organizaciones sindicales firmantes, dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a la firma, para socializarlo y ser entregado a los afiliados de los sindicatos.

La Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E., garantizará una reunión de socialización a todos los trabajadores y las organizaciones sindicales firmantes del presente acuerdo, a los (30) días de firmado el mismo.

30. VIGENCIA

El presente acuerdo laboral tendrá vigencia a partir de su firma y las condiciones pactadas en él, solo podrán ser modificadas por acuerdo entre las partes firmantes, salvo que por norma posterior o sentencia judicial se ordene lo contrario.

La Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E., producirá actos administrativos para el desarrollo y ejecución de lo acordado en el presente acuerdo, en un plazo de (2) meses, previamente consensuando el texto con las organizaciones sindicales firmantes.

En todo caso los actos administrativos harán alusión a que son producto del Acuerdo. Los acuerdos laborales concertados con anterioridad entre las partes que no hayan sido modificados textualmente se mantendrán vigentes.

31. MESA DE SEGUIMIENTO AL ACUERDO LABORAL

Para efecto de seguimiento, cumplimiento e implementación al presente acuerdo laboral, La Subred de Servicios de Salud Norte E.S.E, en un término no mayor a quince (15) días calendario de la firma del presente acuerdo, creará una mesa bipartita, conformada por representantes de La Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E, y un representante por cada una de las organizaciones sindicales firmantes. Esta mesa se reunirá cada dos meses o cuando la situación lo amerite o a solicitud de las partes o de una de ellas.

2.6. MANUAL ESPECIFICO DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS LABORALES

Actualmente., se encuentra vigente el Acuerdo 032 de 2019, por el cual se modifica 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., el cual sufrió una modificación

Dando cumplimiento al Decreto 989 del 9 de julio de 2020, por el cual se adiciona el capítulo 8 al título 21 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con las competencias y requisitos específicos para el empleo de jefe de oficina, asesor, coordinador o auditor de control interno o quien haga sus veces en las entidades de la Rama Ejecutiva del orden nacional y territorial y en su desarrollo a la Circular No. 026 del 24 de julio de 2020, del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital DASCD, mediante Acuerdo No. 020 de 2020, se realizó la modificación correspondiente.

Los cambios realizados, conforme a la normativa son las siguientes:

1. Se pasa de tener unos requisitos generales a establecer unos requisitos diferenciales, teniendo en cuenta las capacidades y complejidades de las entidades de la Rama Ejecutiva, tanto del nivel nacional como del territorial.

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-05
		VERSIÓN: 5
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 45 DE 89
		FECHA: 03/02/2021

- Se cualifica el perfil, pasando de requerir título profesional, a requerir título de posgrado en modalidad de especialización e incluso maestría, para aquellas entidades de mayor complejidad.
- La experiencia profesional relacionada en asuntos de Control Interno, pasando por una línea base de 3 años, hasta llegar a 6 años de experiencia, para entidades de mayor complejidad.

De igual forma se definieron unas competencias específicas que pretenden agregar valor a la gestión de quienes desempeñan estos empleos, y que corresponden a las siguientes:

- Orientación a resultados
- Liderazgo e iniciativa
- Adaptación al cambio
- Planeación y,
- Comunicación efectiva

Las nuevas exigencias establecidas en el Decreto 989 del 9 de julio de 2020, aplican para los cargos que estén vacantes y para los nuevos nombramientos que se realicen a partir de la entrada en vigencia del decreto.

3. DIAGNOSTICO

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 ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-05
		VERSIÓN: 5
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 46 DE 89
		FECHA: 03/02/2021

- Alcance de la Dimensión

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.

3.1. MATRIZ GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO.

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

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-05
		VERSIÓN: 5
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 47 DE 89
		FECHA: 03/02/2021

3.2. FORMULARIO ÚNICO REPORTE DE AVANCE DE LA GESTIÓN - FURAG 2020

No	ENUNCIADO	PREGUNTA FURAG	Ítem Específico	Ha realizado acciones de mejora con relación a este ítem?	En caso afirmativo, describa el avance relacionado con el ítem específico
1	Para la planeación del talento humano:	Para la planeación del talento humano, la entidad tiene en cuenta:	La información del direccionamiento y la planeación estratégica de la entidad	Si	En cumplimiento del Decreto Nacional 1499 de 2017 que definió el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG como el marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades públicas, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio, de la Resolución 5095 de 2018 del Ministerio de Salud y Protección Social, que adopta el Manual de Acreditación en Salud Ambulatorio y Hospitalario en Colombia, versión 3.1 y del Plan de Desarrollo Económico, Social, Ambiental y de Obras Públicas del Distrito Capital 2020-2024 "UN NUEVO CONTRATO SOCIAL Y AMBIENTAL PARA LA BOGOTÁ DEL SIGLO XXI, la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E., del Plan Territorial de Salud para Bogotá D.C. 2020-2024, en sus propósitos, logros de ciudad y programas, la Junta Directiva de la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte ESE, mediante Acuerdo 042 del 17 de diciembre de 2020, aprobó la nueva Plataforma Estratégica de la Institución.
2	Para la planeación del talento humano:	Para la planeación del talento humano, la entidad tiene en cuenta:	La normatividad aplicable a la gestión del talento humano	No	En la Dirección de Gestión del Talento Humano se asume la planeación del talento humano, como el proceso mediante el cual, en función de la misión, visión y objetivos institucionales, se proyectan y suplen sus necesidades de personal, y se definen los planes y programas de gestión del talento humano, con el fin de integrar las políticas y prácticas de personal con las prioridades de la entidad, acorde con la normatividad legal vigente sobre la materia.
3	Para la planeación del talento humano:	Para la planeación del talento humano, la entidad tiene en cuenta:	Los actos administrativos de creación o modificación de planta de personal	No	ACUERDO 009 DE 2017: PLANTA DE PERSONAL
4	Para la planeación estratégica del talento humano, de las entidades del sector, no incorporan actividades para los siguientes aspectos:	La planeación estratégica del talento humano de la entidad incorpora actividades para los siguientes aspectos:	Inducción y reinducción	Si	Desde el año 2017 se implementó el proceso de inducción institucional a través de la plataforma virtual Moodle Quirón de la entidad y a partir del mes de octubre del 2019 se dio inicio al proceso de Reinducción en la misma plataforma.
5	Para la planeación estratégica del talento humano, de las entidades del sector, no	La planeación estratégica del talento humano de la entidad incorpora	Capacitación	Si	Desde el año 2018 la formulación anual del Plan Institucional de Capacitación - PIC se encuentra registrada en el aplicativo PIC en Línea - SIDEAP del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-05
		VERSIÓN: 5
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 48 DE 89
		FECHA: 03/02/2021

No	ENUNCIADO	PREGUNTA FURAG	Ítem Específico	Ha realizado acciones de mejora con relación a este ítem?	En caso afirmativo, describa el avance relacionado con el ítem específico
	incorporan actividades para los siguientes aspectos:	actividades para los siguientes aspectos:			DASCD, donde se registra también la ejecución del mismo; de igual forma, acorde con la norma, se ha publicado en la web institucional www.subrednorte.gov.co
6	Para la planeación estratégica del talento humano, de las entidades del sector, no incorporan actividades para los siguientes aspectos:	La planeación estratégica del talento humano de la entidad incorpora actividades para los siguientes aspectos:	Bienestar	Si	Para cada vigencia se elabora el plan de Bienestar teniendo en cuenta los lineamientos del DASCD con las necesidades de la entidad y el presupuesto designado para cada periodo, estos se encuentran publicados en la página web de la entidad los cuales son adoptados por resolución. https://www.subrednorte.gov.co/transparencia/planeacion/planes
7	Para la planeación estratégica del talento humano, de las entidades del sector, no incorporan actividades para los siguientes aspectos:	La planeación estratégica del talento humano de la entidad incorpora actividades para los siguientes aspectos:	Incentivos	Si	En el Plan de Bienestar Social se incluyen los incentivos que se articulan con las acciones de los Plantes Distritales, tal como apoyo para cursar estudios superiores o especialización, a través de becas 100% condenables para trabajadores entre otros. FONDO FRADEC
8	Para la planeación estratégica del talento humano, de las entidades del sector, no incorporan actividades para los siguientes aspectos:	La planeación estratégica del talento humano de la entidad incorpora actividades para los siguientes aspectos:	Provisión de empleos vacantes	Si	Enmarcado en el Programa Gestión Pública Efectiva del Plan Territorial del Salud Bogotá D.C. 2020 – 2024, y específicamente en la meta: “A 2024 avanzar en la dignificación laboral del Talento Humano en el sistema distrital de salud implementando acciones que promuevan el bienestar”, como meta trazadora del Plan de Desarrollo de Bogotá, D.C., 2020 – 2024, y a las línea de gestión de Profundización de Equidad y Legitimidad del Plan de Desarrollo Institucional de la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E., se han provisto, ciento veintidós (122) empleos de la Planta Global de Personal que se encuentran en vacancia definitiva, a saber:
9	Para la planeación estratégica del talento humano, de las entidades del sector, no incorporan actividades para los siguientes aspectos:	La planeación estratégica del talento humano de la entidad incorpora actividades para los siguientes aspectos:	Situaciones de discapacidad de los servidores	Si	Acatando la obligación que tiene el empleador de dar cumplimiento a las recomendaciones laborales con el fin de procurar el cuidado integral de la salud de los trabajadores y de los ambientes de trabajo, la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E. da cumplimiento a las mismas siempre y cuando se ajusten a lo establecido en la Resolución 2346 de 2007 proferida por el Ministerio de Protección Social, realizando las reubicaciones laborales a que haya lugar.
10	Para la planeación estratégica del talento humano, de las entidades del sector, no incorporan actividades para los siguientes aspectos:	La planeación estratégica del talento humano de la entidad incorpora actividades para los siguientes aspectos:	Seguridad y salud en el trabajo	Si	Se realizó la planeación de las actividades a realizar dirigidas a la promoción de la salud, de entornos de trabajo seguros y a la prevención de accidentes y enfermedades de origen laboral, dirigidas a los funcionarios y contratistas por prestación de servicios de la Subred, el documento quedó plasmado en el plan de trabajo "Plan

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		CÓDIGO: AP-TH-PL-06-05
			VERSIÓN: 5
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		PÁGINA: 49 DE 89
			FECHA: 03/02/2021

No	ENUNCIADO	PREGUNTA FURAG	Ítem Específico	Ha realizado acciones de mejora con relación a este ítem?	En caso afirmativo, describa el avance relacionado con el ítem específico
	aspectos:				Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo 2020, Código: AP-TH-PL-03-02
11	Para la planeación estratégica del talento humano, de las entidades del sector, no incorporan actividades para los siguientes aspectos:	La planeación estratégica del talento humano de la entidad incorpora actividades para los siguientes aspectos:	Evaluación de desempeño	Si	Dando cumplimiento a lo establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil a través del Acuerdo 617 de 2018, el cual empezó a regir a partir del 1 de febrero de 2019, se profirió la Resolución 050 del 7 de febrero de 2019, por medio de la cual adopta el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en período de prueba de la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte Empresa Social del Estado. En este contexto, se realiza la evaluación del desempeño laboral a la totalidad de servidores públicos de la E.S.E., inscritos en carrera administrativa
12	Para la planeación estratégica del talento humano, de las entidades del sector, no incorporan actividades para los siguientes aspectos:	La planeación estratégica del talento humano de la entidad incorpora actividades para los siguientes aspectos:	Promoción y apropiación de la integridad en el ejercicio de las funciones de los servidores	Si	Se cuenta con un Plan de Acción del Código de Integridad el cual se desarrolla de acuerdo a lo propuesto y se reportan las acciones en el PAAC
13	Para la planeación estratégica del talento humano, de las entidades del sector, no incorporan actividades para los siguientes aspectos:	La planeación estratégica del talento humano de la entidad incorpora actividades para los siguientes aspectos:	Clima organizacional	Si	En el II semestre de la vigencia 2017 se realizó la aplicación de la encuesta de clima laboral en la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E., y del diagnóstico correspondiente, en su momento, se priorizaron las Líneas de Liderazgo, Trabajo en Equipo y de Reconocimiento. En el mes de Noviembre de 2020 se inició con la aplicación de la herramienta unificada por el DASC para todas las entidades distritales, cronograma que fue reajustado por la Declaratoria de Emergencia generada por la Pandemia del Coronavirus COVID -19.
14	Para la planeación estratégica del talento humano, de las entidades del sector, no incorporan actividades para los siguientes aspectos:	La planeación estratégica del talento humano de la entidad incorpora actividades para los siguientes aspectos:	Actualización de la información en el SIGEP	Si	La Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E., se está realiza la actualización de la Planta Global de Personal en el aplicativo SIDEAP del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital con un avance, a la fecha, del 59%
15	Para la planeación estratégica del talento humano, de las entidades del sector, no incorporan actividades para	La planeación estratégica del talento humano de la entidad incorpora actividades para los siguientes	Programa de desvinculación asistida para pensionados	Si	Dentro del plan de acción de Bienestar e Incentivos se trabaja el tema de retiro por pensión, abordando los componentes de Ley para los afiliados tanto al Sistema de Prima Media, como de Ahorro Individual o Ley 50. Así mismo se facilita los tramites de las certificaciones laborales en la

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-05
		VERSIÓN: 5
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 50 DE 89
		FECHA: 03/02/2021

No	ENUNCIADO	PREGUNTA FURAG	Ítem Específico	Ha realizado acciones de mejora con relación a este ítem?	En caso afirmativo, describa el avance relacionado con el ítem específico
	los siguientes aspectos:	aspectos:			Plataforma CETIL del Ministerio de Hacienda y Crédito Público.
16	Para la planeación estratégica del talento humano, de las entidades del sector, no incorporan actividades para los siguientes aspectos:	La planeación estratégica del talento humano de la entidad incorpora actividades para los siguientes aspectos:	Programa de desvinculación asistida por otras causales	Si	Dentro de este ítem se adelantan acciones relacionadas con asesoría y acompañamiento a los servidores públicos para la toma de decisiones frente a las diferentes situaciones administrativas que contempla la normatividad legal vigente, incluyendo los que refieren a la desvinculación temporal o definitiva.
17	De la información registrada en el formato único de hoja de vida de la función pública, de las entidades del sector:	¿La entidad cuenta con la caracterización de todos sus servidores respecto a la información registrada en sus hojas de vida, de acuerdo con el formato único de hoja de vida de Función Pública?	HOJA DE VIDA DEL DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCION PUBLICA	Si	La Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E., dando cumplimiento a la normatividad legal vigente, solicita con periodicidad anual la actualización de la Hoja de Vida de la Función pública en el aplicativo SIDEAP, así como del Formato de Declaración de Bienes y Rentas.
18	Respecto a la caracterización de los empleos y capacidad de generar reportes:	¿La entidad cuenta con información sobre las características de los empleos y está en capacidad de generar reportes sobre vacantes definitivas, vacantes temporales, perfiles de empleos, funciones de empleos?	APLICATIVO SIDEAP	Si	Se realiza la actualización de la Planta Global de Personal de la E.S.E., con periodicidad mensual, en base a las diferentes novedades de personal derivada de las situaciones administrativas en que se encuentran los servidores públicos.
19	Frente a la creación de al menos un 10% de nuevos empleos de nivel profesional que no exija requisito de experiencia, de acuerdo a la ley 1780 de 2016, de las entidades que hacen parte del sector:	¿De acuerdo con la Ley 1780 de 2016, al menos el 10% de los nuevos empleos del nivel profesional que se han creado desde mayo de dicho año en la planta de personal de la entidad, no exigen como requisito experiencia profesional?	No, porque no se han creado nuevos empleos en la planta de personal	No	En la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E., no se ha creado empleo alguno, hasta tanto no se realice el estudio de cargas laborales, a la luz de la fusión realizada mediante Acuerdo 641 de 2016 y por ende del nuevo modelo de atención. Sin embargo, en el Manual Específico de Funciones y Competencias vigente, a algunos cargos no se les exige experiencia alguna.
20	Frente a la creación de al menos un 10% de nuevos empleos de nivel profesional que no exija requisito de	¿De acuerdo con la Ley 1780 de 2016, al menos el 10% de los nuevos empleos del nivel profesional que se han creado desde	No, porque no se han creado nuevos empleos en la planta de personal	No	En la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E., no se ha creado empleo alguno, hasta tanto no se realice el estudio de cargas laborales, a la luz de la fusión realizada mediante Acuerdo 641 de 2016 y por ende del nuevo modelo de atención. Sin embargo, en el Manual Específico de

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		CÓDIGO: AP-TH-PL-06-05
			VERSIÓN: 5
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		PÁGINA: 51 DE 89
			FECHA: 03/02/2021

No	ENUNCIADO	PREGUNTA FURAG	Ítem Específico	Ha realizado acciones de mejora con relación a este ítem?	En caso afirmativo, describa el avance relacionado con el ítem específico
	experiencia, de acuerdo a la ley 1780 de 2016, de las entidades que hacen parte del sector:	mayo de dicho año en la planta de personal de la entidad, no exigen como requisito experiencia profesional?			Funciones y Competencias vigente, a algunos cargos no se les exige experiencia alguna.
21	Frente a la creación de al menos un 10% de nuevos empleos de nivel profesional que no exija requisito de experiencia, de acuerdo a la ley 1780 de 2016, de las entidades que hacen parte del sector:	¿De acuerdo con la Ley 1780 de 2016, al menos el 10% de los nuevos empleos del nivel profesional que se han creado desde mayo de dicho año en la planta de personal de la entidad, no exigen como requisito experiencia profesional?	No, porque no se han creado nuevos empleos en la planta de personal	No	En la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E., no se ha creado empleo alguno, hasta tanto no se realice el estudio de cargas laborales, a la luz de la fusión realizada mediante Acuerdo 641 de 2016 y por ende del nuevo modelo de atención. Sin embargo, en el Manual Específico de Funciones y Competencias vigente, a algunos cargos no se les exige experiencia alguna.
22	Frente a la creación de al menos un 10% de nuevos empleos de nivel profesional que no exija requisito de experiencia, de acuerdo a la ley 1780 de 2016, de las entidades que hacen parte del sector:	¿De acuerdo con la Ley 1780 de 2016, al menos el 10% de los nuevos empleos del nivel profesional que se han creado desde mayo de dicho año en la planta de personal de la entidad, no exigen como requisito experiencia profesional?	No, porque no se han creado nuevos empleos en la planta de personal	No	En la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E., no se ha creado empleo alguno, hasta tanto no se realice el estudio de cargas laborales, a la luz de la fusión realizada mediante Acuerdo 641 de 2016 y por ende del nuevo modelo de atención. Sin embargo, en el Manual Específico de Funciones y Competencias vigente, a algunos cargos no se les exige experiencia alguna.
23	Del reporte de vacantes en la Oferta Pública de Empleos de Carrera:	¿La entidad reportó las vacantes en la Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC)?	Sí. Indique el número total de vacantes reportadas a la OPEC:	Si	En la última actualización del aplicativo SIMO de la CNSC, e ha realizado un reporte total de novecientos trece (913) empleos vacantes de la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.
24	Del reporte de vacantes en la Oferta Pública de Empleos de Carrera:	¿La entidad reportó las vacantes en la Oferta Pública de Empleos de Carrera (OPEC)?	Sí. Indique el número total de vacantes reportadas a la OPEC:	Si	En la última actualización del aplicativo SIMO de la CNSC, e ha realizado un reporte total de novecientos trece (913) empleos vacantes de la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.
25	En relación al diligenciamiento y actualización del SIGEP en los módulos de organizaciones y empleo	Registre el nivel de avance en el diligenciamiento y actualización del SIGEP en los módulos de organizaciones y empleo	Del 0% al 20%	No	NO APLICA
26	En relación al diligenciamiento y actualización del SIGEP en los módulos de	Registre el nivel de avance en el diligenciamiento y actualización del SIGEP en los	Del 81% al 100%	Si	Se realiza la actualización progresiva de los colaboradores en la plataforma SIDEAP del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, se lleva un avance del 59%

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		CÓDIGO: AP-TH-PL-06-05
			VERSIÓN: 5
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		PÁGINA: 52 DE 89
			FECHA: 03/02/2021

No	ENUNCIADO	PREGUNTA FURAG	Ítem Específico	Ha realizado acciones de mejora con relación a este ítem?	En caso afirmativo, describa el avance relacionado con el ítem específico
	organizaciones y empleo	módulos de organizaciones y empleo			
27	Para la selección de un gerente público o de un empleo de libre nombramiento y remoción, de las entidades del sector, se encuentran los siguientes aspectos a mejorar:	Para llevar a cabo la selección de un gerente público o de un empleo de libre nombramiento y remoción, la entidad:	Verifica en la planta de personal que existan servidores de carrera que puedan ocupar dichos empleos en encargo o comisión	No	En algunas ocasiones, teniendo en cuenta la Discrecionalidad que le asiste al Gerente de la E.S.E.
28	Para la selección de un gerente público o de un empleo de libre nombramiento y remoción, de las entidades del sector, se encuentran los siguientes aspectos a mejorar:	Para llevar a cabo la selección de un gerente público o de un empleo de libre nombramiento y remoción, la entidad:	Verifica que los candidatos cumplan con los requisitos del empleo	No	En la Dirección de Gestión de Talento Humano se verifican los requisitos de los candidatos a ocupar cualquiera de los empleos de la Planta Global de Personal de la E.S.E.
29	Para la selección de un gerente público o de un empleo de libre nombramiento y remoción, de las entidades del sector, se encuentran los siguientes aspectos a mejorar:	Para llevar a cabo la selección de un gerente público o de un empleo de libre nombramiento y remoción, la entidad:	Aplica las pruebas necesarias para garantizar la idoneidad de los candidatos	Si	Antes de surtir el trámite ante el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, dando cumplimiento a la Circular 038 del 6 de octubre de 2020, en cumplimiento del Decreto Distrital 189 de 2020, desde el proceso de Selección se aplican las pruebas necesarias a los candidatos a ocupar empleos de Gerente Público y/o Asesor, así como la entrevista correspondiente.
30	Para la selección de un gerente público o de un empleo de libre nombramiento y remoción, de las entidades del sector, se encuentran los siguientes aspectos a mejorar:	Para llevar a cabo la selección de un gerente público o de un empleo de libre nombramiento y remoción, la entidad:	Ninguna de las anteriores	No	NO APLICA
31	De los mecanismos para la selección de gerentes públicos y/o empleos de libre nombramiento y remoción:	¿Qué mecanismos emplea la entidad para seleccionar a los gerentes públicos y/o los empleos de libre nombramiento y remoción?	Grupo de meritocracia de Función Pública		NO APLICA
32	De los	¿Qué mecanismos	Área de talento	Si	En la Dirección de Gestión de Talento

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-05
		VERSIÓN: 5
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 53 DE 89
		FECHA: 03/02/2021

No	ENUNCIADO	PREGUNTA FURAG	Ítem Específico	Ha realizado acciones de mejora con relación a este ítem?	En caso afirmativo, describa el avance relacionado con el ítem específico
	mecanismos para la selección de gerentes públicos y/o empleos de libre nombramiento y remoción:	emplea la entidad para seleccionar a los gerentes públicos y/o los empleos de libre nombramiento y remoción?	humano de la entidad		Humano se verifican los requisitos de los candidatos a ocupar cualquiera de los empleos de la Planta Global de Personal de la E.S.E.
33	De los mecanismos para la selección de gerentes públicos y/o empleos de libre nombramiento y remoción:	¿Qué mecanismos emplea la entidad para seleccionar a los gerentes públicos y/o los empleos de libre nombramiento y remoción?	No emplea ningún mecanismo	No	NO APLICA
34	A continuación, se relaciona el porcentaje de servidores públicos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción que no cuentan con evaluación del desempeño, por nivel:	Indique el número total de servidores públicos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción con evaluación del desempeño	Asesor:	No	Del Nivel Asesor ningún servidor público cuenta con evaluación del desempeño laboral.
35	A continuación, se relaciona el porcentaje de servidores públicos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción que no cuentan con evaluación del desempeño, por nivel:	Indique el número total de servidores públicos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción con evaluación del desempeño	Profesional:	No	Del Nivel Profesional 343 servidores públicos de carrera administrativa, cuentan con evaluación del desempeño laboral.
36	A continuación, se relaciona el porcentaje de servidores públicos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción que no cuentan con evaluación del desempeño, por nivel:	Indique el número total de servidores públicos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción con evaluación del desempeño	Técnico:	No	Del Nivel Técnico 57 servidores públicos de carrera administrativa cuentan con evaluación del desempeño laboral.
37	A continuación, se relaciona el porcentaje de servidores públicos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción que no cuentan con	Indique el número total de servidores públicos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción con evaluación del desempeño	Asistencial:	No	Del Nivel Asistencial 195 servidores públicos de carrera administrativa cuentan con evaluación del desempeño laboral.

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		CÓDIGO: AP-TH-PL-06-05
			VERSIÓN: 5
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		PÁGINA: 54 DE 89
			FECHA: 03/02/2021

No	ENUNCIADO	PREGUNTA FURAG	Ítem Específico	Ha realizado acciones de mejora con relación a este ítem?	En caso afirmativo, describa el avance relacionado con el ítem específico
	evaluación del desempeño, por nivel:				
38	A continuación, se relaciona el porcentaje de servidores públicos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción que no cuentan con evaluación del desempeño, por nivel:	Indique el número total de servidores públicos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción con evaluación del desempeño	Total:	No	En la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E. 595 Servidores públicos de carrera administrativa, cuentan con evaluación del desempeño laboral.
39	Respecto al análisis de los resultados de la evaluación de desempeño laboral, y del acuerdo de gestión, y su coherencia con las metas de cada entidad:	La entidad analiza si los resultados de la evaluación de desempeño laboral y de los acuerdos de gestión son coherentes con el cumplimiento de las metas de la entidad	No se hace esta medición	No	Se elabora un informe con los resultados obtenidos desde el aplicativo establecido para tal fin, el cual es remitido a la Gerencia de la E.S.E.
40	Respecto a la reinducción para los servidores:	La reinducción para los servidores de la entidad se hace:	Cada año	No	NO APLICA
41	Respecto a la reinducción para los servidores:	La reinducción para los servidores de la entidad se hace:	Cada 2 años	Si	Después de la fusión establecida mediante Acuerdo 641 de 2016, en octubre de 2019 se realizó la primera Reinducción Institucional, a través de la plataforma virtual Moodle Quirón de la entidad.
42	Respecto a la reinducción para los servidores:	La reinducción para los servidores de la entidad se hace:	No se hace reinducción a los servidores	Si	NO APLICA
43	Respecto a la inversión de recursos para capacitación con base en las necesidades priorizadas, de las entidades del sector:	¿Los recursos invertidos en capacitación se asignan con base en las necesidades priorizadas?	No, porque no se ha hecho un diagnóstico de necesidades de capacitación	No	Se realiza el diagnóstico de necesidades de capacitación de forma anual a través de encuesta en plataforma Moodle Quirón, como insumo indispensable para la formulación del Plan Institucional de Capacitación. No se cuenta en el presupuesto con los recursos financieros suficientes, motivo por el cual se planean, diseñan y publican algunos de los cursos virtuales y, además. Se gestiona ante otras entidades públicas y privadas, las diferentes capacitaciones que permitan dar respuesta a las necesidades identificadas.
44	Dentro de las jornadas de capacitación dirigidas a los servidores público, está pendiente por incluir las	La entidad ha desarrollado jornadas de capacitación y/o divulgación a sus servidores y contratistas sobre:	Participación ciudadana, rendición de cuentas y control social	Si	A través de las Oficina de Participación Comunitaria y Servicio al ciudadano y de la Oficina Asesora de Desarrollo Institucional.

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-05
		VERSIÓN: 5
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 55 DE 89
		FECHA: 03/02/2021

No	ENUNCIADO	PREGUNTA FURAG	Ítem Específico	Ha realizado acciones de mejora con relación a este ítem?	En caso afirmativo, describa el avance relacionado con el ítem específico
	siguientes temáticas				
45	Dentro de las jornadas de capacitación dirigidas a los servidores público, está pendiente por incluir las siguientes temáticas	La entidad ha desarrollado jornadas de capacitación y/o divulgación a sus servidores y contratistas sobre:	El código de integridad, con el fin de guiar el actuar de los servidores públicos.	Si	Se cuenta con un Plan de Acción del Código de Integridad el cual se desarrolla de acuerdo a lo propuesto y se reportan las acciones en el PAAC
46	Dentro de las jornadas de capacitación dirigidas a los servidores público, está pendiente por incluir las siguientes temáticas	La entidad ha desarrollado jornadas de capacitación y/o divulgación a sus servidores y contratistas sobre:	Transparencia y derecho de acceso a la información pública	Si	Competencia de la Oficina de Control Interno.
47	Dentro de las jornadas de capacitación dirigidas a los servidores público, está pendiente por incluir las siguientes temáticas	La entidad ha desarrollado jornadas de capacitación y/o divulgación a sus servidores y contratistas sobre:	Política de servicio al ciudadano	Si	Competencia de la Oficina de Participación Comunitaria y Servicio al Ciudadano
48	Dentro de las jornadas de capacitación dirigidas a los servidores público, está pendiente por incluir las siguientes temáticas	La entidad ha desarrollado jornadas de capacitación y/o divulgación a sus servidores y contratistas sobre:	Temas de archivo y gestión documental	Si	Competencia de la Dirección Administrativa - Área de Gestión Documental
49	Dentro de las jornadas de capacitación dirigidas a los servidores público, está pendiente por incluir las siguientes temáticas	La entidad ha desarrollado jornadas de capacitación y/o divulgación a sus servidores y contratistas sobre:	Seguridad digital	Si	Competencia de la Oficina de Sistemas de Información – TICS
50	Dentro de las jornadas de capacitación dirigidas a los servidores público, está pendiente por incluir las siguientes temáticas	La entidad ha desarrollado jornadas de capacitación y/o divulgación a sus servidores y contratistas sobre:	La generación, procesamiento, reporte o difusión de información estadística	No	Competencia de la Oficina de Sistemas de Información - TICS
51	Teniendo en cuenta el nuevo plan de formación y capacitación,	De acuerdo con el nuevo plan de formación y capacitación,	Gobernanza para la paz	No	Competencia de la Oficina de Gestión del Conocimiento

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		CÓDIGO: AP-TH-PL-06-05
			VERSIÓN: 5
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		PÁGINA: 56 DE 89
			FECHA: 03/02/2021

No	ENUNCIADO	PREGUNTA FURAG	Ítem Específico	Ha realizado acciones de mejora con relación a este ítem?	En caso afirmativo, describa el avance relacionado con el ítem específico
	algunos ejes de las entidades del sector no han sido implementados en sus programas de formación, los cuales son:	indique cuáles de sus ejes ha implementado en sus programas de aprendizaje institucional			
52	Teniendo en cuenta el nuevo plan de formación y capacitación, algunos ejes de las entidades del sector no han sido implementados en sus programas de formación, los cuales son:	De acuerdo con el nuevo plan de formación y capacitación, indique cuáles de sus ejes ha implementado en sus programas de aprendizaje institucional	Gestión del conocimiento	Si	Competencia de la Oficina de Gestión del Conocimiento
53	Teniendo en cuenta el nuevo plan de formación y capacitación, algunos ejes de las entidades del sector no han sido implementados en sus programas de formación, los cuales son:	De acuerdo con el nuevo plan de formación y capacitación, indique cuáles de sus ejes ha implementado en sus programas de aprendizaje institucional	Creación de valor público	Si	El proceso de Inducción - Reinducción aborda temas que le permiten a los funcionarios y colaboradores la Creación de Valor Público (Rendición de cuentas, participación comunitaria y servicio al ciudadano, código de integridad). Se fomenta la actualización en los temas que permiten al funcionario y colaborador desarrollar de forma eficaz y eficiente sus actividades, de cara al cliente interno y externo.
54	Teniendo en cuenta el nuevo plan de formación y capacitación, algunos ejes de las entidades del sector no han sido implementados en sus programas de formación, los cuales son:	De acuerdo con el nuevo plan de formación y capacitación, indique cuáles de sus ejes ha implementado en sus programas de aprendizaje institucional	No ha implementado ninguno de estos ejes	No	NO APLICA
55	Respecto a las mediciones de clima organizacional:	Frente a la medición del clima organizacional, realizada en los últimos dos años, la entidad:	No se han realizado mediciones del clima organizacional en los últimos dos años	No	Se está aplicando la herramienta articulada y unificada por el DASCD para ese fin, desde noviembre del 2020
56	Respecto a las mediciones de clima organizacional:	Frente a la medición del clima organizacional, realizada en los últimos dos años, la entidad:	¿Cuántos servidores se beneficiaron de la estrategia de teletrabajo en la vigencia evaluada?	No	340 entre servidores públicos y contratistas, aproximadamente, se beneficiaron de la estrategia de trabajo en casa durante la vigencia 2020.
57	Respecto a las mediciones de clima organizacional:	Frente a la medición del clima organizacional, realizada en los últimos dos años, la entidad:	¿Cuántos servidores se beneficiaron de la estrategia de Entorno Laboral Saludable en la vigencia evaluada?	Si	Se realizaron actividades en prevención del riesgo psicosocial, en temas de buen trato, control y manejo de emociones, seguridad basada en el comportamiento, salud mental en época de COVID-19, Refuerzo del autocuidado con los temas de ponte en mis zapatos, distanciamos es amarnos, control y manejo de la fatiga, manejo del duelo,

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		CÓDIGO: AP-TH-PL-06-05
			VERSIÓN: 5
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		PÁGINA: 57 DE 89
			FECHA: 03/02/2021

No	ENUNCIADO	PREGUNTA FURAG	Ítem Específico	Ha realizado acciones de mejora con relación a este ítem?	En caso afirmativo, describa el avance relacionado con el ítem específico
					prevención consumo alcohol y psicoactivos, mente sana en cuerpo sano, simulacro de autoprotección, semana de la salud y seguridad en el trabajo. con una participación de 5872 colaboradores.
58	Respecto a los servidores públicos que se retiran:	Con respecto a los servidores que se retiran, la entidad:	Identifica y documenta las razones del retiro	Si	Los motivos del retiro del personal de planta de la E.S.E., en su gran mayoría obedecen a reconocimiento de pensión por vejez, a terminación del periodo fijo como son los Profesionales del Servicio Social Obligatorio y los de Libre Nombramiento y Remoción.
59	Respecto a los servidores públicos que se retiran:	Con respecto a los servidores que se retiran, la entidad:	Analiza las causas del retiro y las tiene en cuenta para mejorar la gestión del talento humano	No	Los motivos del retiro del personal de planta de la E.S.E., en su gran mayoría obedecen a reconocimiento de pensión por vejez, a terminación del periodo fijo como son los Profesionales del Servicio Social Obligatorio y los de Libre Nombramiento y Remoción.
60	Respecto a los servidores públicos que se retiran:	Con respecto a los servidores que se retiran, la entidad:	Propicia o promueve condiciones para la adecuación a su nueva etapa de vida	Si	Con el concurso de la Caja de Compensación Familiar y el DASCD se realizan talleres para el cambio, liderazgo y proyectos productivos.
61	Respecto a los servidores públicos que se retiran:	Con respecto a los servidores que se retiran, la entidad:	Ninguna de las anteriores	No	NO APLICA
62	De los mecanismos implementados para la transferencia de conocimiento de los servidores que se retiran a quienes continúan vinculados:	Los mecanismos que implementa la entidad para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran a quienes continúan vinculados:	Son suficientes y adecuados	Si	Se ajustan de acuerdo a la normatividad legal vigente
63	De los mecanismos implementados para la transferencia de conocimiento de los servidores que se retiran a quienes continúan vinculados:	Los mecanismos que implementa la entidad para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran a quienes continúan vinculados:	Garantizan que quien ejecuta una actividad conoce su propósito y contribución al cumplimiento de los objetivos institucionales	No	Se realiza un proceso incipiente de inducción en el puesto de trabajo.
64	De los mecanismos implementados para la transferencia de conocimiento de los servidores que se retiran a quienes continúan vinculados:	Los mecanismos que implementa la entidad para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran a quienes continúan vinculados:	No existen mecanismos para transferir el conocimiento	Si	Competencia de la Oficina de Gestión del Conocimiento
65	Respecto al cumplimiento a la Ley 1955 de 2019 y al decreto 2365 de 2019:	¿La entidad ha modificado el manual de funciones para dar cumplimiento a la Ley 1955 de 2019	No	No	No se ha modificado el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales para este fin.

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		CÓDIGO: AP-TH-PL-06-05
			VERSIÓN: 5
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		PÁGINA: 58 DE 89
			FECHA: 03/02/2021

No	ENUNCIADO	PREGUNTA FURAG	Ítem Específico	Ha realizado acciones de mejora con relación a este ítem?	En caso afirmativo, describa el avance relacionado con el ítem específico
		y al Decreto 2365 de 2019 para facilitar el ingreso de jóvenes a la administración pública?			
66	Respecto al cumplimiento a la Ley 1955 de 2019 y al decreto 2365 de 2019:	¿La entidad ha modificado el manual de funciones para dar cumplimiento a la Ley 1955 de 2019 y al Decreto 2365 de 2019 para facilitar el ingreso de jóvenes a la administración pública?	No, porque no se han creado nuevos empleos en la planta de personal o porque no se han reestructurado	No	No se ha modificado el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales para este fin.
67	Respecto a la cultura organizacional, de las entidades del sector:	¿La entidad adelantó diagnósticos relacionados con la cultura organizacional de la entidad?	No	Si	El estudio de Cultura Organizacional se realizó en la vigencia 2018
68	Respecto a la implementación de salas amigas de familia lactante, en cumplimiento de la Ley 1823 de 2017, tenemos qué:	¿La entidad cuenta con la estrategia salas amigas de la familia lactante, en cumplimiento a lo establecido en la Ley 1823 de 2017?	Si. Indique cuántas madres han sido beneficiarias en la entidad de las salas amigas de lactancia en el último año:	No	Competencia de la Subgerencia de Prestación de Servicios de Salud.
69	Respecto a la implementación de salas amigas de familia lactante, en cumplimiento de la Ley 1823 de 2017, tenemos qué:	¿La entidad cuenta con la estrategia salas amigas de la familia lactante, en cumplimiento a lo establecido en la Ley 1823 de 2017?	No	Si	Si, la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E., cuenta con las salas amigas de lactancia.
70	Frente a la promoción del uso de la bicicleta, de acuerdo a lo establecido en la Ley 1811 de 2016:	¿En cumplimiento de lo establecido en la Ley 1811 de 2016, la entidad ha promovido el uso de la bicicleta por parte de los servidores públicos?	Si. Indique cuántos beneficiarios de la entidad han hecho uso de la bicicleta en el último año:	Si	No se tiene la información actualizada, porque no ha sido reportada por la bici usuarios.
71	En atención a la Ley 1010 de 2006, encontramos qué	A la luz de la Ley 1010 de 2006 la entidad:	Cuenta con un protocolo para atender casos de acoso laboral y sexual	Si	Se cuenta estructurado el Comité de Convivencia Laboral, conforme a la Ley, se avoca conocimiento de los casos de acoso laboral y sexual.
72	En atención a la Ley 1010 de 2006, encontramos qué	A la luz de la Ley 1010 de 2006 la entidad:	Cuenta con un comité de convivencia laboral	Si	Se cuenta con el Comité de Convivencia Laboral establecido dentro de los términos de Ley y se elija para dos años con la correspondiente participación de los trabajadores y los representantes de la Dirección. Resolución 884 del 13 de noviembre de 2020.

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-05
		VERSIÓN: 5
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 59 DE 89
		FECHA: 03/02/2021

No	ENUNCIADO	PREGUNTA FURAG	Ítem Específico	Ha realizado acciones de mejora con relación a este ítem?	En caso afirmativo, describa el avance relacionado con el ítem específico

Los resultados de la vigencia 2021 se actualizarán en la fecha que se publique por parte del Departamento Administrativo de la función pública.

3.

3.3. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN Y BIENESTAR

3.3.1. Encuesta Necesidades de Capacitación vigencia 2022

3.3.1.1. Caracterización de la Población

Los instrumentos para establecer las necesidades de capacitación, están dirigidos a todos los funcionarios y colaboradores de la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E, de los diferentes niveles jerárquicos, tipo de vinculación, perfil, área misional y de gestión y unidad de servicios de salud.

3.3.1.2. Metodología

Mixto: Realiza una mezcla de la metodología cuantitativa y cualitativa.

3.3.1.3. Instrumento de Recolección de datos

Diseñado por la entidad: Encuesta virtual a través de los diferentes cursos ofertados en plataforma Moodle Quirón de la entidad. Formato de identificación de necesidades de capacitación.

3.3.1.4. Técnicas y Herramientas Usadas

Formulario virtual o físico: Recolección de información y datos por medio de encuesta de pregunta cerrada.

Base de datos encuesta: consolidado de respuesta del formulario virtual, organizado según los ejes temáticos de asociación.

3.3.1.5. Insumos Utilizados

- Autodiagnóstico Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG
- Objetivos estratégicos
- Misión
- Visión
- Resultados de auditorías externas
- Planes de acción
- Sistema de gestión
- Procesos y procedimientos

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-05
		VERSIÓN: 5
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 60 DE 89
		FECHA: 03/02/2021

- Planes de mejoramiento
- Resultados de ejecución del PIC anterior

3.3.1.6. Análisis de Resultados

3.3.1.6.1. ¿Cómo procesó la Información?

Para el análisis de la información se hizo consolidado de las respuestas a la encuesta virtual disponible en cada uno de los cursos de la plataforma Moodle Quirón de la entidad, segregando por grupos de temáticas según los objetivos de la capacitación; se realizó además la revisión de los diferentes insumos con lo que cuenta la entidad y que permiten identificar los aspectos a fortalecer en el talento humano para la prestación de servicios de calidad, acordes con la plataforma estratégica de la Subred Integrada de Salud Norte E.S.E.

3.3.1.6.2. Principales Resultados Obtenidos

3.3.1.6.2.1. Encuesta virtual Moodle Quirón

En total se obtuvieron **11078** respuestas en los **212** cursos publicados durante el 2021; los funcionarios y colaboradores de prestación de servicios (3853 colaboradores), tenían la posibilidad de señalar uno o varios de los siguientes ejes temáticos:

- Actualización Guías y Protocolos
- Contratación Pública y Normatividad
- Gestión Tecnologías de la Información
- Derechos Humanos
- Cultura Organizacional
- Sostenibilidad Ambiental
- Gestión del Riesgo
- Servicio al Ciudadano
- Innovación
- Participación Ciudadana
- Seguridad y Salud en el Trabajo
- Gobierno en línea
- Buen Gobierno
- Gestión Documental
- Idiomas

En la siguiente tabla se puede observar los resultados de la encuesta de necesidades de capacitación, según los grupos temáticos:

Tabla No. 5: Respuestas necesidades de capacitación PIC 2022

Opciones	Respuestas	Porcentaje
Actualización Guías y Protocolos	2104	19,0%
Contratación Pública y Normatividad	588	5,31%

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-05
		VERSIÓN: 5
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 61 DE 89
		FECHA: 03/02/2021

Gestión Tecnologías de la Información	625	5,64%
Derechos Humanos	872	7,87%
Cultura Organizacional	723	6,53%
Sostenibilidad Ambiental	590	5,33%
Gestión del Riesgo	736	6,64%
Servicio al Ciudadano	572	5,16%
Innovación	527	4,76%
Participación Ciudadana	509	4,59%
Seguridad y Salud en el Trabajo	1076	9,71%
Gobierno en línea	282	2,55%
Buen Gobierno	440	3,97%
Gestión Documental	584	5,27%
Idiomas	850	7,67%
Total	11078	100,00%

Fuente: Dirección de Gestión del Talento Humano – Capacitación

De acuerdo a la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación, realizado por la Función Pública en marzo 2020, los Ejes temáticos priorizados para el desarrollo y profesionalización del servidor público de ajuste progresivo (2020 a 2030), fueron modificados en la nueva versión a cuatro ejes temáticos:

- Gestión del Conocimiento y la Innovación
- Creación de Valor Público
- Transformación Digital
- Probidad y Ética de lo Público

Análisis de resultados encuesta de identificación de necesidades para el Plan Institucional de Capacitación – PIC 2021

Se presenta a continuación resultados de la caracterización del talento humano que participó en la encuesta:

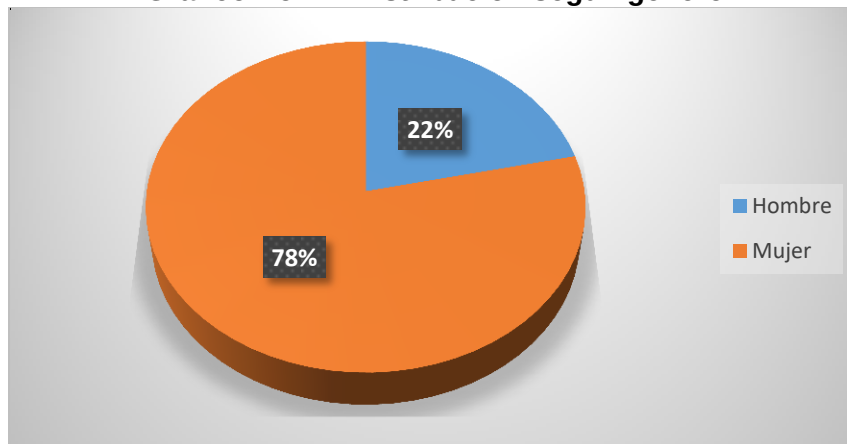
Tabla No 7: Distribución según género

Genero	Total, Respuestas
Hombre	829
Mujer	3024
Total, general	3853

Fuente: Dirección de Gestión del Talento Humano – Capacitación

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-05
		VERSIÓN: 5
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 62 DE 89
		FECHA: 03/02/2021

Gráfico No 11: Distribución según género



Fuente: Dirección de Gestión del Talento Humano – Capacitación

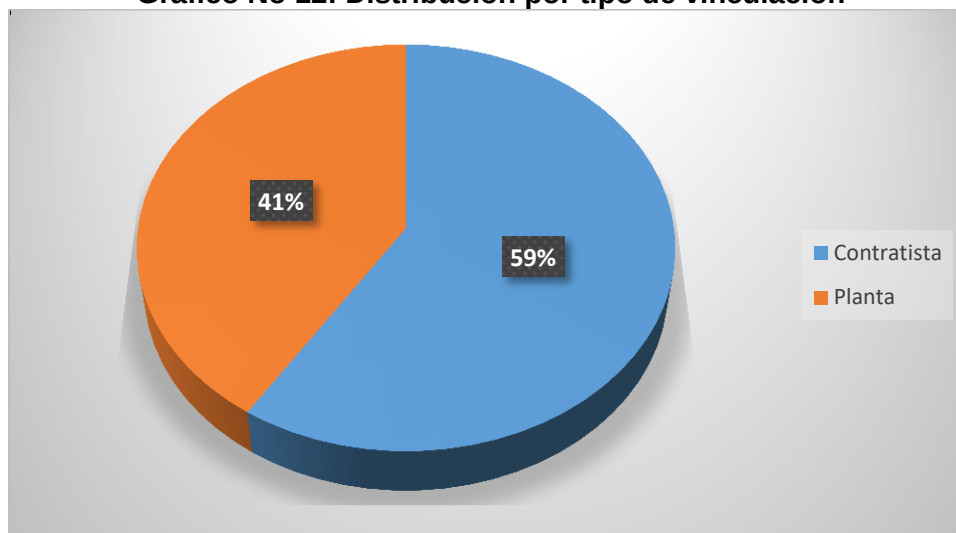
Con respecto a la distribución por sexo se evidencia que el 78% (n=3024) de las respuestas fueron dadas por personal del sexo femenino y el 22% (n=829) por personal de sexo masculino.

Tabla No 8: Distribución por tipo de vinculación

Tipo de Vinculación	Total
Contratista	2.279
Planta	1.574
Total, general	3.853

Fuente: Dirección de Gestión del Talento Humano – Capacitación

Gráfico No 12: Distribución por tipo de vinculación



Fuente: Dirección de Gestión del Talento Humano – Capacitación

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-05
		VERSIÓN: 5
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 63 DE 89
		FECHA: 03/02/2021

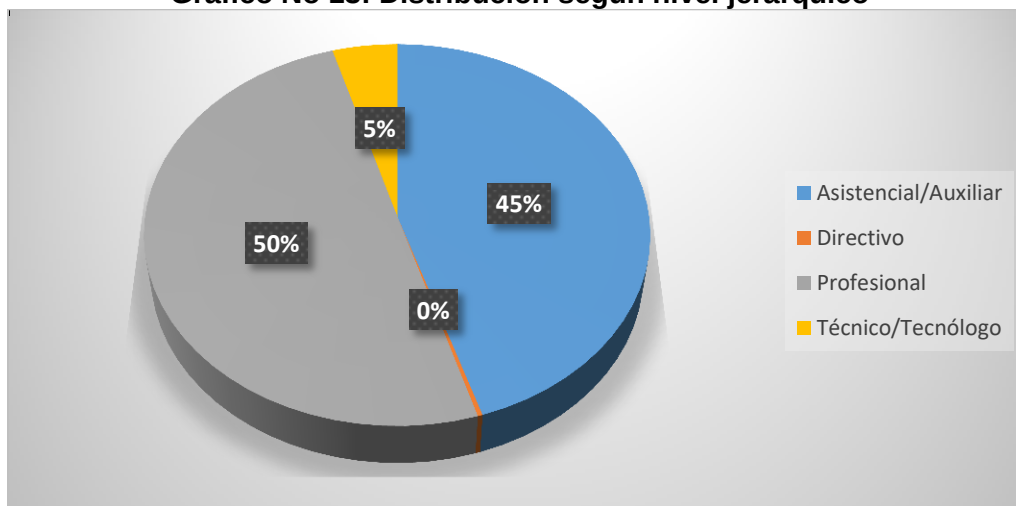
Según lo muestra el gráfico el 59% (n=2279) de las respuestas, corresponde a colaboradores vinculados a la entidad a través de prestación de servicios, seguido por el 41% (n=1574) personal de planta.

Tabla No 9: Distribución según nivel jerárquico

Nivel Jerárquico	Total
Asistencial/Auxiliar	1.735
Directivo	11
Profesional	1.932
Técnico/Tecnólogo	175
Total, general	3.853

Fuente: Dirección de Gestión del Talento Humano – Capacitación

Gráfico No 13: Distribución según nivel jerárquico



Fuente: Dirección de Gestión del Talento Humano – Capacitación

En cuanto a la distribución por nivel jerárquico se evidencia que el 50% (n=1932) de las respuestas corresponden a profesionales, seguidos por el 45% (n=1735) del nivel asistencial/Auxiliar.

Tabla No 10: Distribución según Dependencia Estructural

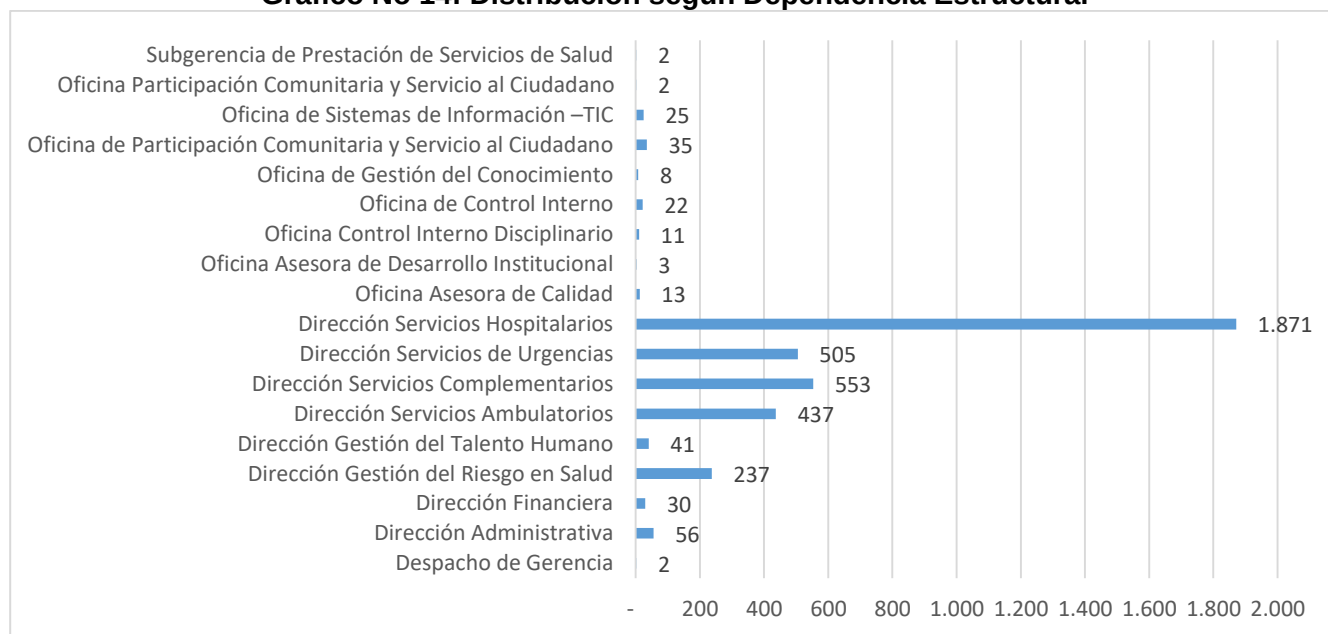
Dependencia	Total, Respuestas
Despacho de Gerencia	2
Dirección Administrativa	56
Dirección Financiera	30
Dirección Gestión del Riesgo en Salud	237
Dirección Gestión del Talento Humano	41
Dirección Servicios Ambulatorios	437
Dirección Servicios Complementarios	553

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-05
		VERSIÓN: 5
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 64 DE 89
		FECHA: 03/02/2021

Dirección Servicios de Urgencias	505
Dirección Servicios Hospitalarios	1.871
Oficina Asesora de Calidad	13
Oficina Asesora de Desarrollo Institucional	3
Oficina Control Interno Disciplinario	11
Oficina de Control Interno	22
Oficina de Gestión del Conocimiento	8
Oficina de Participación Comunitaria y Servicio al Ciudadano	35
Oficina de Sistemas de Información –TIC	25
Oficina Participación Comunitaria y Servicio al Ciudadano	2
Subgerencia de Prestación de Servicios de Salud	2
Total, general	3.853

Fuente: Dirección de Gestión del Talento Humano – Capacitación

Gráfico No 14: Distribución según Dependencia Estructural



Fuente: Dirección de Gestión del Talento Humano – Capacitación

En el gráfico se identifica que, por dependencia estructural, el mayor número de respuestas corresponde a personal de la Dirección de Servicios Hospitalarios con el 49% (n=1871), seguida por la Dirección de Servicios Complementarios con el 14% (n=553).

3.3.1.6.2.2. Formato de identificación de necesidades

Se obtiene un total de **33** respuestas en solicitud transmitida a jefes, Líderes y Referentes de proceso, relacionadas con los temas de mayor interés e impacto en la ejecución de sus procesos. Adicional se contempla la manifestación de las directivas de enfatizar el desarrollo de competencias blandas que permitan afianzar las relaciones humanas propias de ambientes organizacionales.

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-05
		VERSIÓN: 5
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 65 DE 89
		FECHA: 03/02/2021

- Guías de perfil de morbilidad y Buenas prácticas de seguridad del paciente
- Procesos de referencia y contra referencia (traslados de pacientes ambulancias)
- Protocolos covid19 y orientación del usuario
- Investigaciones epidemiológicas de campo COVID
- Fortalecimiento de capacidades en herramientas virtuales y tecnológicas
- Planeación prospectiva
- Primeros auxilios psicológicos en conducta suicida y violencia intrafamiliar
- Empoderamiento del rol profesional en enfermería (para jefes)
- Taller buen trato
- Humanización de la atención
- Sentido de pertenencia
- Plataforma estratégica, derechos y deberes
- Diligenciamiento adecuado de la historia clínica.
- Seguridad del paciente
- PIGA
- Atención a víctimas de violencia sexual
- Atención a Víctimas de ataques con agentes químicos
- Manejo del dolor
- Manejo del Duelo
- Soporte Vital Básico
- Visión Estratégica
- Orientación a resultados
- Orientación al usuario y al ciudadano
- Compromiso con la organización
- Trabajo en equipo
- Adaptación al cambio
- Negociación
- Comunicación
- Liderazgo Efectivo
- Planeación
- Toma decisiones
- Gestión del Desarrollo de personas
- Pensamiento Sistémico
- Resolución de conflictos

3.3.2. Encuesta Necesidades de Bienestar e Incentivos - vigencia 2022

3.3.2.1. Evaluación de Satisfacción: para vigencia 2021, los resultados de la Evaluación del plan de bienestar con un porcentaje de satisfacción muy satisfecho con un 26%, satisfecho con el 37%, para un porcentaje superior al 63% de satisfacción por parte de los funcionarios que las actividades realizadas favorecen la calidad de vida, el sentido de pertenecía y la vocación del servicio.

3.3.2.2. Diagnóstico de Necesidades: Para establecer las acciones del presente plan se realiza encuesta virtual, que permitirá la priorización de las actividades a realizar durante la vigencia 2022, según sean los intereses de los colaboradores las actividades a incluir en el programa de Bienestar

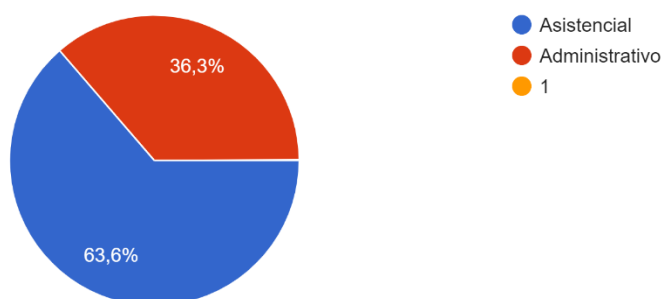
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-05
		VERSIÓN: 5
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 66 DE 89
		FECHA: 03/02/2021

Social e Incentivos. Dicha encuesta se realiza en el mes de enero de 2022, con una participación de 1.092 funcionarios

Teniendo en cuenta la encuesta enviada a todos los funcionarios de la Subred Norte, se encuentra que contestaron 1.092 funcionarios, de los cuales el 63.6% corresponde al personal asistencial y el 38.3% a personal administrativo.

Cargo/Perfil

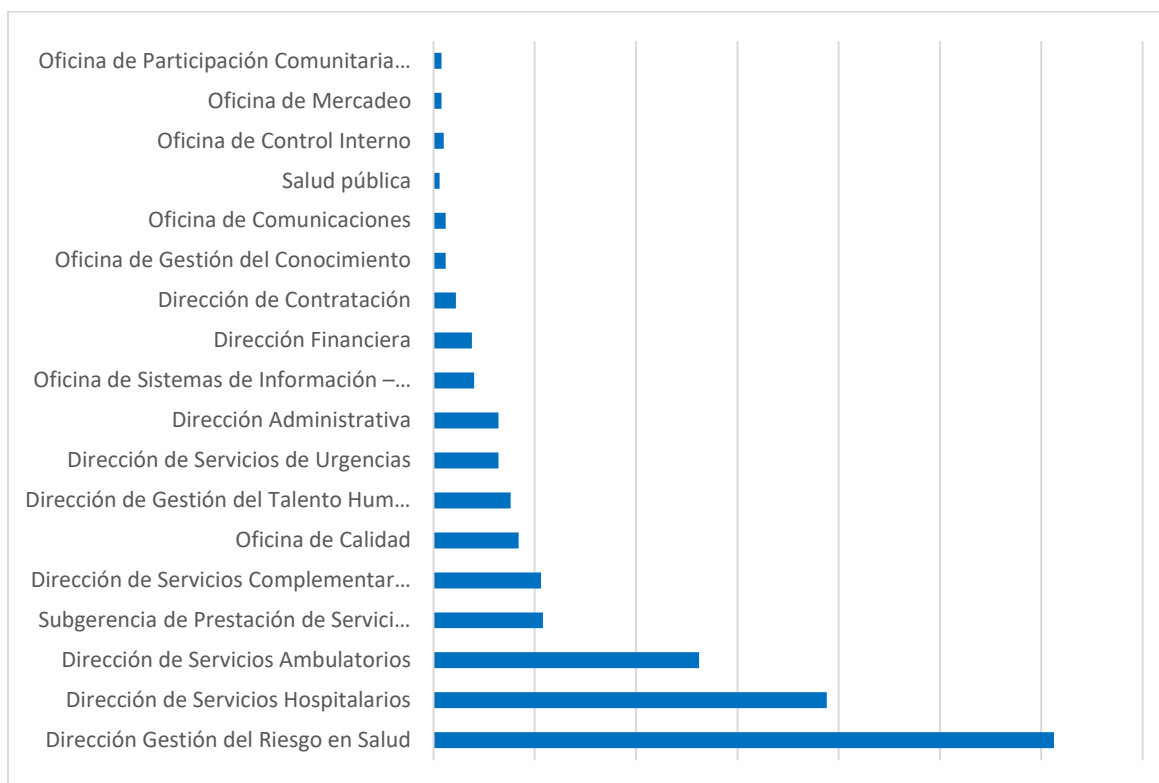
1.092 respuestas



Fuente: Dirección de Gestión del Talento Humano- Bienestar

Obtuvimos mayor participación de las siguientes Direcciones / Oficinas, con una intervención de 360 personas de la Dirección de Gestión del Riesgo, seguida por la Dirección de Servicios Hospitalarios con 194 personas, en la Dirección de Servicios Ambulatorios con el aporte de 131 personas y con la intervención de menos de 54 personas para el resto de las Direcciones, como se muestra a continuación;

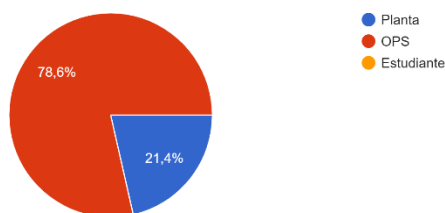
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-05
		VERSIÓN: 5
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 67 DE 89
		FECHA: 03/02/2021



Fuente: Dirección de Gestión del Talento Humano- Bienestar

De las 1.092 personas que participaron, se obtuvo el 21.4% de participación del personal de planta y el 78.6% de personal OPS

Modalidad de Contrato
1.092 respuestas



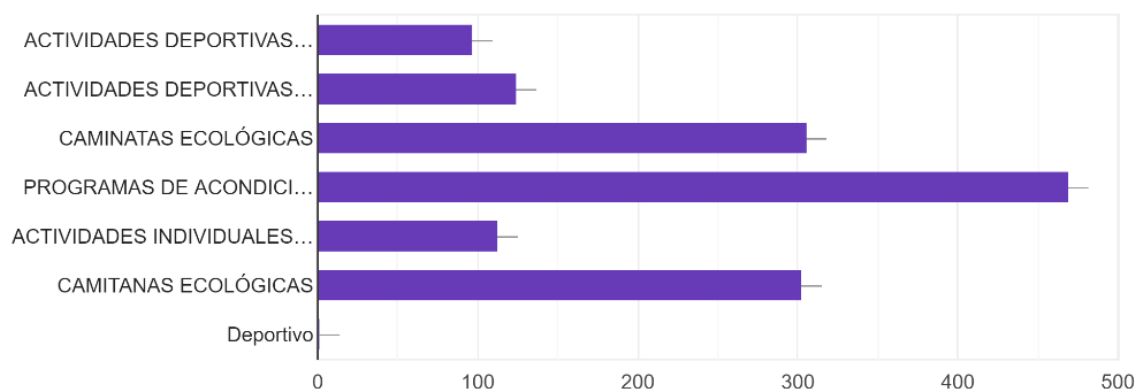
Fuente: Dirección de Gestión del Talento Humano- Bienestar

Para el desarrollo de la adquisición de las necesidades de bienestar e incentivos laborales se plantearon las siguientes preguntas y se indica a continuación las gráficas con los resultados obtenidos:

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-05
		VERSIÓN: 5
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 68 DE 89
		FECHA: 03/02/2021

Seleccione entre el siguiente programa RECREODEPORTIVO cual actividad desearía que fuese incluido en el plan institucional de bienestar e incentivos 2022

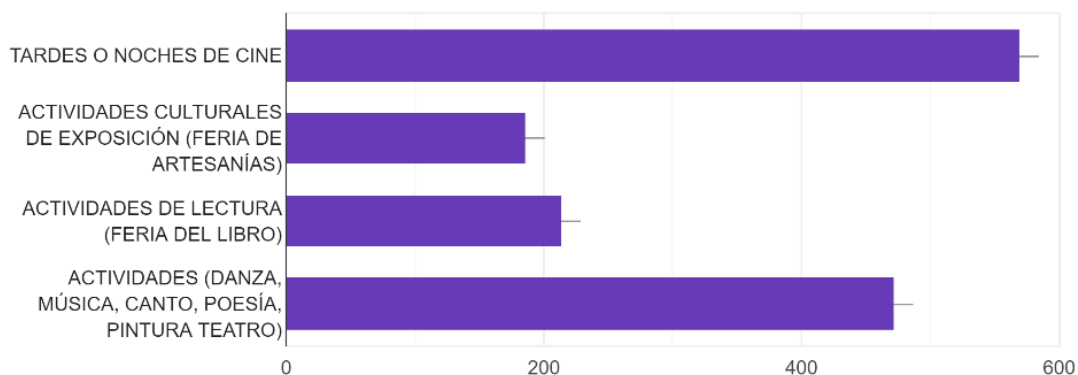
1.092 respuestas



Fuente: Dirección de Gestión del Talento Humano- Bienestar

Seleccione entre el siguiente programa CULTURAL Y ARTÍSTICO cual actividad desearía que fuese incluido en el plan institucional de bienestar e incentivos 2022

1.091 respuestas

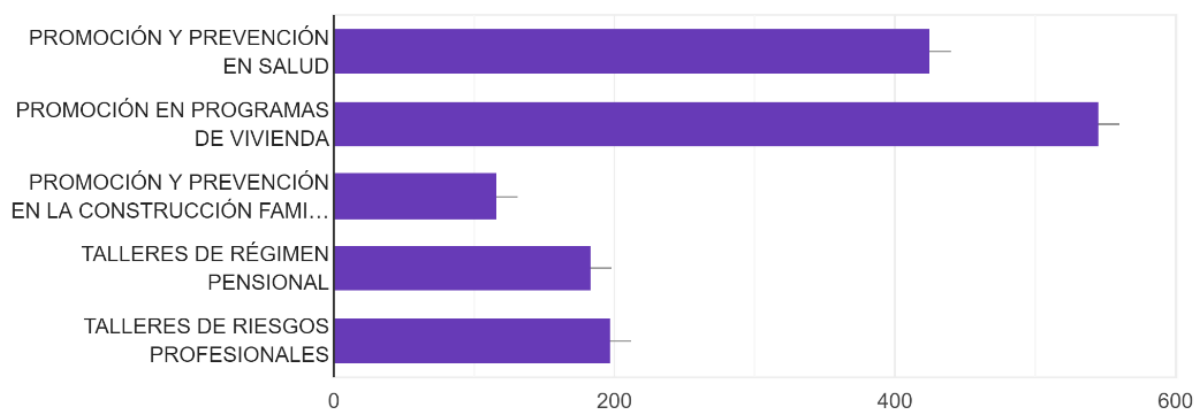


Fuente: Dirección de Gestión del Talento Humano- Bienestar

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-05
		VERSIÓN: 5
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 69 DE 89
		FECHA: 03/02/2021

Seleccione entre el siguiente programa PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN cual actividad desearía que fuese incluido en el plan institucional de bienestar e incentivos 2022

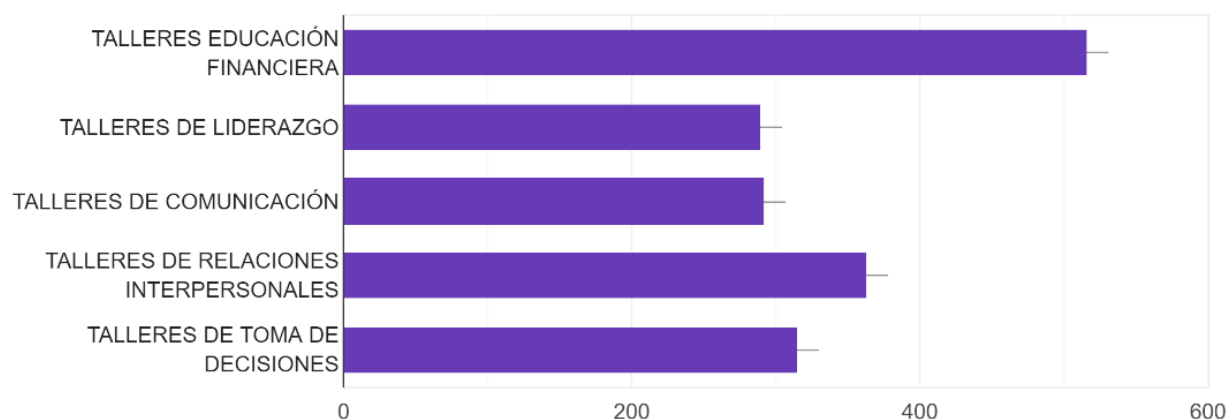
1.091 respuestas



Fuente: Dirección de Gestión del Talento Humano- Bienestar

Seleccione entre el siguiente programa EDUCACIÓN NO FORMAL cual actividad desearía que fuese incluido en el plan institucional de bienestar e incentivos 2022

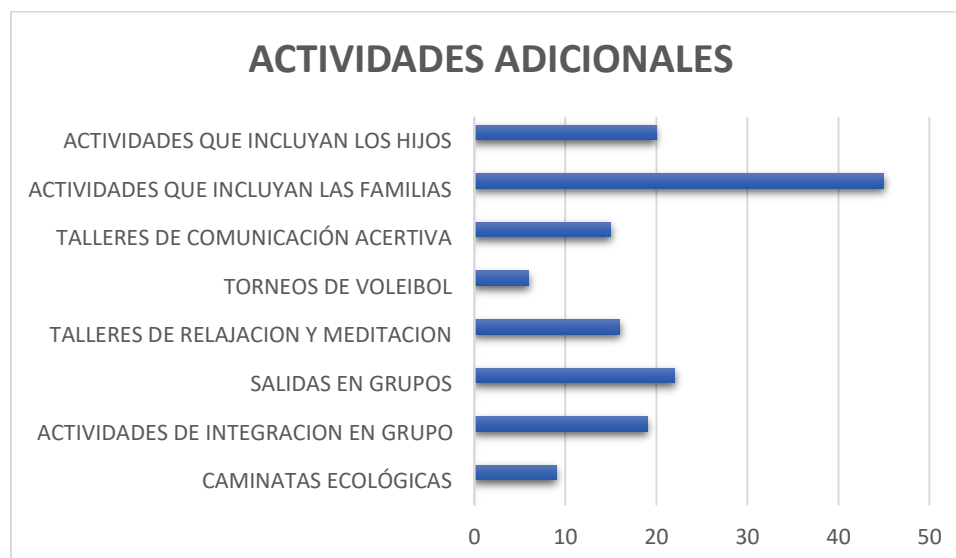
1.091 respuestas



Fuente: Dirección de Gestión del Talento Humano- Bienestar

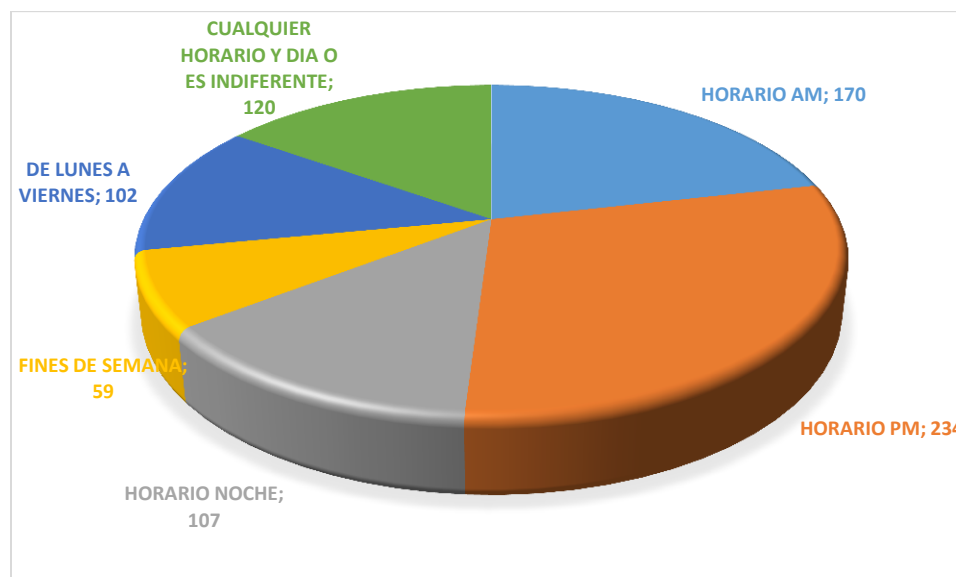
Mencione qué actividad adicional a las citadas, le gustaría fuese incluida en el plan institucional de bienestar e incentivos 2022

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-05
		VERSIÓN: 5
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 70 DE 89
		FECHA: 03/02/2021



Fuente: Dirección de Gestión del Talento Humano- Bienestar

¿De acuerdo al servicio donde se encuentra laborando, en qué días y franjas horarias puede ser más beneficioso desarrollar todas estas actividades?



Fuente: Dirección de Gestión del Talento Humano- Bienestar

Dado los resultados, se obtiene para el programa RECREODEPORTIVO, los porcentajes más altos son; 42.9% para la necesidad de realizar actividades de acondicionamiento físico (clases grupales) para 469 funcionarios, seguido por caminatas ecológicas con un porcentaje de 28.1% con la

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-05
		VERSIÓN: 5
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 71 DE 89
		FECHA: 03/02/2021

participación de 307. Para el programa CULTURAL Y ARTÍSTICO, se encuentran las necesidades de realizar actividades de tardes o noches de cine, con la intervención de 570 funcionarios para un porcentaje del 52.2% y la realización de actividades (danza, música, canto, poesía, pintura y teatros) de 472 funcionarios para la obtención del 43.2%. Así mismo para el programa de PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN, se identifica la necesidad de actividades de promoción en programas de vivienda con la solicitud de 547 funcionarios para un 50.1%. Y con el 38.9% la necesidad de programas de promoción y prevención en salud para 425 funcionarios. Para el programa de EDUCACIÓN NO FORMAL, con el 47.3% de participación se identifican los talleres de educación financiera y talleres de relaciones interpersonales con el 33.2%.

Igualmente, se identifican actividades adicionales a las expuestas, como son; la inclusión de las familias de los colaboradores, como también la autorización del día de la familia para el personal de OPS, con una intervención de 45 funcionarios. Realización de actividades y salidas en grupo con una participación de 41 funcionarios. La inclusión en los programas de bienestar a los hijos de los colaboradores con la participación de 20 funcionarios. Todo esto para los porcentajes más altos.

En cuanto a las franjas horarias que son más beneficiosas para los funcionarios, se encontró con una participación de 234 funcionarios la necesidad de participar en las actividades realizadas en los horarios de las tardes; así mismo con 170 funcionarios les es más útil el horario de la mañana y para 107 funcionarios les es más favorable el horario de las noches; lo anterior para la mayor participación. los demás funcionarios que participaron respondieron para la realización entre los fines de semana y lo asignado por la entidad se ajustarían a los horarios.

La encuesta de Cultura Organizacional, será desarrollada por la Comisión Nacional del Servicio Civil en el primer semestre del año 2022, de acuerdo a los resultados que se reflejen frente a las necesidades, se realizará la inclusión de las actividades en el plan de Bienestar.

Otro de los componentes para la articulación del Plan de Bienestar e Incentivos de la vigencia 2022 se continuará articulado con las directrices impartidas en la circular 004 del 22 de enero de 2021 sobre el Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral del Distrito Capital. Dado lo anterior siendo que para la vigencia del año 2021 se dio alcance al desarrollo de la Ruta de la Felicidad, para la ejecución del año 2022 se continuará fortaleciendo los ejes de gestión de competencias, gestión de las relaciones; y a su vez se desarrollará la 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. Así mismo se estructuran los programas a partir de los cuatro ejes siguientes:

Conocimiento de las fortalezas propias. Se desarrollan actividades dirigidas al aspecto emocional de los servidores y sus familias, haciendo énfasis en celebraciones, conmemoraciones y eventos de reconocimiento que permitan un aumento significativo de la felicidad en el trabajo.

Estados mentales positivos. Se realizan actividades que le permitan a los servidores y sus familias a dar significado a su cotidianidad, a través de programas que fomentan la utilización del tiempo libre y el compartir para fortalecer lazos. En este componente hemos realizado alianzas y convenios

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-05
		VERSIÓN: 5
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 72 DE 89
		FECHA: 03/02/2021

con entes públicos y privados para fortalecer la oferta de servicios a personas vinculadas al Distrito que antes no recibían beneficios por las restricciones normativas.

Propósito de vida. Se llevan a cabo actividades dirigidas al aspecto motivacional de los servidores y sus familias, brindando herramientas que faciliten e incentiven buenas prácticas para vivir mejor y más feliz.

Relaciones interpersonales. Se promueven actividades que fomentan las interacciones positivas en los servidores, tanto consigo mismo como con otros, que les permitan el crecimiento personal, profesional y social.

3.4. RESULTADOS DE LA EVALUACION DEL DESEMPEÑO LABORAL- 2020

Teniendo en cuenta que la evaluación del desempeño laboral del período comprendido entre el 1 de febrero de 2021 y el 31 de enero de 2022, se realiza en el mes de febrero de la presente vigencia a continuación, se relaciona la correspondiente al período comprendido entre el 1 de febrero 2020 y el 31 de enero 2021.

Siendo la Evaluación del Desempeño Laboral una herramienta que permite la valoración objetiva de la conducta laboral de los empleados públicos que laboran en la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E. y de sus aportes al cumplimiento de las metas institucionales y, dado que la entidad no cuenta con un Sistema propio de Evaluación del Desempeño Laboral, la Dirección de Gestión del Talento Humano realizó los trámites inherentes a la implementación y aplicación del nuevo Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral, establecido por la Comisión Nacional del Servicio Civil a través del Acuerdo 617 de 2018, el cual empezó a regir a partir del 1 de febrero de 2019.

Para ello, se profirió la Resolución 050 del 7 de febrero de 2019, por medio de la cual adopta el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en periodo de prueba de la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte Empresa Social del Estado.

Resultados Generales y por Nivel jerárquico

Tabla 12. Resultados Generales

Nivel de Cumplimiento	No de Empleados Públicos	Porcentaje
Sobresaliente	565	96,59%
Satisfactorio	20	3,41%
No satisfactorio	0	0,00%
Total	585	100%

Fuente: Dirección de Gestión del Talento Humano - Aplicativo EDL-APP
CNSC

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-05
		VERSIÓN: 5
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 73 DE 89
		FECHA: 03/02/2021

Tabla No 13: Nivel Profesional

Nivel de Cumplimiento	No de Empleados Públicos	Porcentaje
Sobresaliente	318	95,50%
Satisfactorio	15	4,50%
No satisfactorio	0	0,00%
Pendiente	0	0,00%
Total	333	100%

Fuente: Dirección de Gestión del Talento Humano - Aplicativo EDL-APP CNSC

Tabla No 14: Nivel Técnico

Nivel de Cumplimiento	No de Empleados Públicos	Porcentaje
Sobresaliente	56	100,00%
Satisfactorio		0,00%
No satisfactorio		0,00%
Pendiente		0,00%
Total	56	100%

Fuente: Dirección de Gestión del Talento Humano - Aplicativo EDL-APP CNSC

Tabla No 15: Nivel Asistencial

Nivel de Cumplimiento	No de Empleados Públicos	Porcentaje
Sobresaliente	191	97,45%
Satisfactorio	5	2,55%
No satisfactorio		0,00%
Pendiente		0,00%
Total	196	100%

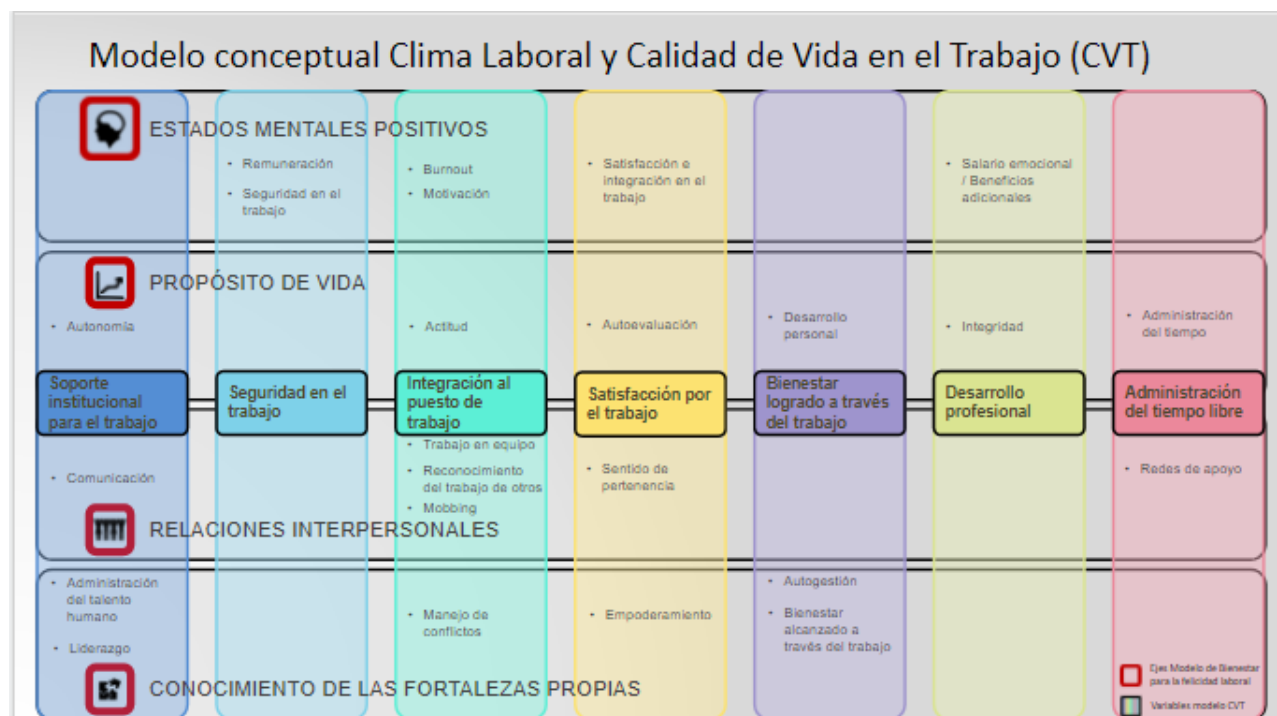
Fuente: Dirección de Gestión del Talento Humano - Aplicativo EDL-APP CNSC

3.5. RESULTADOS DE MEDICIÓN DE CLIMA ORGANIZACIONAL

En el año 2021 la medición de Clima Laboral fue realizada a través de la herramienta de evaluación desarrollada por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital. Esta herramienta de evaluación mide 24 factores, cada uno de los cuales están asociados con el modelo de bienestar para la felicidad laboral en sus 4 ejes: estados mentales positivos, conocimiento de las fortalezas propias, relaciones interpersonales y propósito de vida.

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-05
		VERSIÓN: 5
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 74 DE 89
		FECHA: 03/02/2021

A partir de los resultados obtenidos en la medición de clima de laboral, se puede identificar la percepción que tienen los servidores y contratistas de la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E. con relación a los 6 factores que miden el clima laboral, lo cual permite generar planes de mejora que contribuyen a mejorar la percepción del ambiente laboral.



Es importante destacar que los resultados de la medición de clima laboral no presentan un nivel de riesgo alto, sin embargo, al identificar los niveles de riesgo por cada factor de medición para la formas A dirigida funcionarios sin personal a cargo, la forma B funcionarios con personal a cargo y la forma C contratistas, se estableció un plan de acción sobre los factores que tienen un nivel de riesgo medio, con el fin mejorar la percepción del ambiente laboral para cada una de las dimensiones de dichos factores.

Los resultados de la medición efectuada es la siguiente:

Tabla Resultado Global

NIVEL DE RIESGO ENTIDAD					
N. R. Servidores sin personal a cargo (entidad)	N. R. Servidores sin personal a cargo (área)	N. R. Servidores con personal a cargo	N.R. Contratistas entidad	N.R. Contratistas área	N. R. Total
28,76%	23,53%	21,06%	23,03%	20,96%	22,98%

Fuente: Resultados Clima Laboral - DACSD

El nivel de riesgo total (N.R. Total) se obtiene a partir del promedio del total de los resultados de los instrumentos y considerando tanto la percepción sobre el área como de la entidad. El

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-05
		VERSIÓN: 5
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 75 DE 89
		FECHA: 03/02/2021

resultado se mide en porcentaje de 0 a 100, siendo 0 la ausencia de riesgo y 100 el máximo nivel de riesgo existente, así mismo su interpretación se divide en 4 niveles Sin riesgo (0), riesgo bajo (1-33), riesgo medio (34-66) y riesgo alto (67-100), escala que se ve reflejada en el resultado global y en el de cada factor y dimensión (Tomado de: Resultados_Medición_Clima_Laboral_Subred_Norte_2020.pdf).

Tabla resultados Individuales

A continuación, se relaciona cada factor donde se identifican los niveles de riesgo y se resaltan en rojo aquellos sobre los cuales se determinó el plan de acción, para mejorar la percepción de clima laboral de tanto de funcionarios de planta como de carrera administrativa:

Factores de Medición y Calidad de Vida	Forma A		Forma B	Forma C	
	Funcionarios Sin Personal a Cargo		Funcionarios con Personal a cargo	Contratistas	
	Área	Entidad	Entidad	Área	Entidad
ESTADOS MENTALES POSITIVOS					
Satisfacción e Integración en el Trabajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
Motivación	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
Salario Emocional	Medio	Medio	Medio	Bajo	Bajo
Seguridad en el Trabajo	Medio	Medio	Medio	Bajo	Bajo
Remuneración	Bajo	Medio	Medio	Bajo	Bajo
Burnout	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo

Fuente: Resultados Clima Laboral - DACSD

Factores de Medición y Calidad de Vida	Forma A		Forma B	Forma C	
	Funcionarios Sin Personal a Cargo		Funcionarios con Personal a cargo	Contratistas	
	Área	Entidad	Entidad	Área	Entidad
PROPÓSITO DE VIDA					
Desarrollo Personal	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
Administración del Tiempo	Bajo	Bajo	Medio	Bajo	Bajo
Autoevaluación	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
Integridad	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
Autonomía	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
Actitud	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo

Fuente: Resultados Clima Laboral - DACSD

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-05
		VERSIÓN: 5
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 76 DE 89
		FECHA: 03/02/2021

Factores de Medición y Calidad de Vida	Forma A		Forma B	Forma C	
	Funcionarios Sin Personal a Cargo		Funcionarios con Personal a cargo	Contratistas	
	Área	Entidad	Entidad	Área	Entidad
RELACIONES INTERPERSONALES					
Comunicación	Bajo	Medio	Bajo	Bajo	Bajo
Trabajo en Equipo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
Redes de Apoyo	Bajo	Medio	Bajo	Bajo	Medio
Reconocimiento del Trabajo de Otros	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
Mobbing	Medio	Medio	Bajo	Medio	Medio
Sentido de Pertenencia	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo

Fuente: Resultados Clima Laboral - DACSD

Factores de Medición y Calidad de Vida	Forma A		Forma B	Forma C	
	Funcionarios Sin Personal a Cargo		Funcionarios con Personal a cargo	Contratistas	
	Área	Entidad	Entidad	Área	Entidad
RECONOCIMIENTO DE LAS FORTALEZAS PROPIAS					
Liderazgo	Bajo	NA	Bajo	Bajo	NA
Manejó de Conflictos	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
Empoderamiento	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
Administración del Talento Humano	Bajo	Medio	Bajo	Bajo	Bajo
Autogestión	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
Bienestar Logrado a Través del Trabajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo	Bajo
Factores de Medición y Calidad de Vida	Forma A		Forma B	Forma C	
	Funcionarios Sin Personal a Cargo		Funcionarios con Personal a cargo	Contratistas	
	Área	Entidad	Entidad	Área	Entidad
CALIDAD DE VIDA					
Soporte Institucional para el Trabajo	Bajo		Bajo	Bajo	
Seguridad en el Trabajo	Medio		Medio	Bajo	
Integración al Puesto de Trabajo	Bajo		Bajo	Bajo	
Satisfacción por el Trabajo	Bajo		Bajo	Bajo	
Bienestar Logrado a Través del Trabajo	Bajo		Bajo	Bajo	
Desarrollo Personal	Bajo		Bajo	Bajo	
Administración del Tiempo Libre	Bajo		Medio	Bajo	

Fuente: Resultados Clima Laboral - DACSD

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-05
		VERSIÓN: 5
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 77 DE 89
		FECHA: 03/02/2021

4. DEFINICIÓN DE ESTRATEGIAS DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

4.1. MARCO CONCEPTUAL

La Gestión Estratégica de Talento Humano en las entidades, se fundamenta 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 Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E., 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 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 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.

4.2. ESTRATEGIAS

A continuación, se describen cada uno de las estrategias de la gestión del talento humano que consolidan el quehacer fundamental de la Dirección

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-05
		VERSIÓN: 5
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 78 DE 89
		FECHA: 03/02/2021

- Identificación, selección y reclutamiento del talento humano. Inicia con la identificación de las necesidades del talento humano, disposición de vacantes, definición de competencias técnicas necesarias acorde al modelo de salud establecido para cumplir con las metas, roles y actividades asignadas, incluye el requerimiento de personal, el reclutamiento de candidatos, preselección de candidatos, análisis y evaluación de hojas de vida, verificación de datos y referencias, entrevista y/o evaluación de competencias laborales y comportamentales, como parte de la preselección, y posteriormente la fase de selección que incluye un paso de retroalimentación y evaluación de la selección.
- Administración del Talento Humano. Inicia con la elaboración de planes estratégicos de recursos humanos y finaliza con la implementación de la Evaluación del Desempeño Laboral, realizando las actividades administrativas y técnicas inherentes al manejo del talento humano de la Institución, garantizando el cumplimiento de los derechos y deberes de los funcionarios, en términos de ejecución, vigilancia y control, la liquidación de nómina y demás emolumentos, consolidación de la información laboral y salarial y cumplimiento de las funciones establecidas para cada cargo de la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.
- Mejoramiento de la calidad de vida. Inicia con la identificación de necesidades de bienestar laboral, ejecución del plan de bienestar, evaluación de la efectividad y satisfacción y finaliza con la elaboración del informe de la Implementación del plan. Tiene como objetivo crear, mantener y mejorar condiciones que favorezcan el desarrollo del colaborador y su nivel de vida, fortaleciendo la calidad y satisfacción de vida laboral la cultura y clima organizacional, salud y seguridad en el trabajo en pro del bienestar de los servidores públicos de la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.
- Fortalecimiento de Competencias Laborales y Comportamentales. Inicia con el diagnóstico de competencias laborales y finaliza con el seguimiento. Se fundamenta en la estructuración y diseño de un modelo de gestión por competencias laborales para la Institución e incluye la implementación y desarrollo de las diferentes fases contempladas en el modelo para el desarrollo y/o fortalecimiento de competencias.
- Diseño de agenda estratégica de Talento Humano con el fin de fortalecer y afianzar una cultura organizacional que desarrolle y consolide las rutas de creación de valor, garantizar la entrega de los programas e información de Talento Humano, generando un mejoramiento continuo en el proceso y procedimientos de Talento Humano.

5. PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

El Plan Estratégico de Gestión 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 el Proceso de Gestión del Talento Humano, la normatividad vigente y los desarrollos realizados por la Entidad.

La Dirección de Gestión del Talento Humano, de conformidad con lo establecido en el Acuerdo 008 de 2017, 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,

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-05
		VERSIÓN: 5
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 79 DE 89
		FECHA: 03/02/2021

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 DASCD, 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.

5.1. ARTICULACIÓN DEL PLAN ESTRATÉGICO CON LAS RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR

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:

Rutas de creación de Valor MIPG



Fuente: Modelo de Planeación y Gestión MIPG

5.2. OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL 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:

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.
---	--	---	--

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-05
		VERSIÓN: 5
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 80 DE 89
		FECHA: 03/02/2021

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.
---	--	---	--

7	Identificar y garantizar la adecuada operación administrativa del talento humano Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	8	Diseño, seguimiento y control de la planeación estratégica del Talento Humano
---	--	---	---

Los anteriores objetivos estratégicos se desarrollan e implementan a través de las siguientes estrategias a favor de las líneas de gestión de la Dirección de Talento Humano y la GETH:

- Diseño, Implementación y control de una Agenda Estratégica del Talento Humano (Direccionamiento Estratégico). En la vigencia 2022 se desarrollarán proyectos de alto impacto que fortalezca la gestión y desempeño (rutas de creación de valor) y crea cultura organizacional enfocada en la modernización empresarial, sostenibilidad financiero y legitimidad.
- Elaboración, consolidación, control y reporte de matrices, planes y programas del área de Talento Humano (Evaluación), que midan el cumplimiento y la información requerida para dar trazabilidad y control de las metas propuestas en la Dirección operativa de Talento Humano.
- Diseño, seguimiento, implementación y control del Enfoque, Implementación e indicadores de reporte, de los procesos en cada línea de Gestión del área de Talento Humano. (monitoreo y Seguimiento), fundamentado desde el mejoramiento continuo.

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-05
		VERSIÓN: 5
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 81 DE 89
		FECHA: 03/02/2021

5.3. IMPLEMENTACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

En su implementación, la Dirección de Gestión del Talento Humano de la Subred Integrada de servicios de Salud Norte E.S.E., se propone como fin primordial, 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 a través de las líneas de gestión del talento humano.

Línea de gestión de Selección

Para el ingreso, se cuenta con un procedimiento de reclutamiento y 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.

Línea de Gestión de Situaciones Administrativas

Para el desarrollo y retiro, garantizar la adecuada operación administrativa/operativa de la Gestión del Talento Humano de la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E. y procesos administrativos que apunten al mejoramiento de la productividad y la satisfacción del servidor público con su trabajo y con la entidad.

Línea de Gestión de Desarrollo y bienestar

Para el desarrollo, Busca acciones relacionadas con la Inducción, Reinducción, Entrenamiento, Capacitación, Bienestar, Incentivos, Evaluación de Clima Laboral y desempeño y en general todas aquellas que apunten al mejoramiento de la productividad y la satisfacción del servicio público con su trabajo y con la entidad.

En su alcance, Analiza el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos, el desempeño individual y Cultural y otros aspectos relacionados con el crecimiento del Talento humano.

Línea de Gestión de Salud y seguridad en el trabajo

Para el desarrollo, debe garantizar Mejorar y mantener condiciones y ambientes de trabajo seguros y saludables para los colaboradores de la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte ESE., en todos los centros y turnos de trabajo, mediante la identificación de peligros, evaluación y control de los riesgos laborales, así como la promoción de la salud que apunten al mejoramiento de la productividad y la satisfacción del servidor público con su trabajo y con la entidad.

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-05
		VERSIÓN: 5
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 82 DE 89
		FECHA: 03/02/2021

Línea de Gestión de Nomina

Para el desarrollo y retiro, garantiza el cumplimiento de los derechos y deberes de los funcionarios, en términos de ejecución, vigilancia y control en la liquidación de nómina y demás emolumentos que apunten al mejoramiento de la productividad y la satisfacción del servidor público con su trabajo y con la entidad. Como alcance, se tiene en cuenta la administración, consolidación de la información laboral y salarial y cumplimiento de las funciones establecidas para cada cargo, control de novedades hasta la liquidación de nómina de la Subred del Norte.

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:

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.

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-05
		VERSIÓN: 5
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 83 DE 89
		FECHA: 03/02/2021

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 humano. 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.

5.4 ARMONIZACIÓN DEL MODELO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO CON LAS RUTAS DE CREACIÓN 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

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-05
		VERSIÓN: 5
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 84 DE 89
		FECHA: 03/02/2021

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.

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

Modelo de Gestión – Rutas de creación de Valor MIPG



Fuente: Plan de desarrollo Institucional

6. PLANES TEMÁTICOS

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

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-05
		VERSIÓN: 5
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 85 DE 89
		FECHA: 03/02/2021

Plan Estratégico de Talento Humano GETH



Fuente: GETH – Dimensión del Talento Humano

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

6.2. 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, su provisión y 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, libre nombramiento y remoción, contrato OPS), perfil del cargo, requisitos (estudio y experiencia), competencias (funcionales y comportamentales).
2. Diagnóstico de necesidades de personal: Cada Director o jefe de la dependencia, referente o líder de proceso, determinará las necesidades de personal de acuerdo a los planes, programas y proyectos a su cargo

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-05
		VERSIÓN: 5
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 86 DE 89
		FECHA: 03/02/2021

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

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.

6.3. PLAN DE BIENESTAR E 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.

6.4. 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.

6.5. PLAN DE TRABAJO 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.

7. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La evaluación del Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano de la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E., se realizará con mecanismos de seguimiento que evidencien el cumplimiento de cada una de las etapas y el impacto generado en las rutas de valor que se encuentren con baja calificación, o aquellos componentes de las rutas se propongan mantener con una calificación de nivel consolidación en la política de Talento Humano.

Otro instrumento de medición que se propone usar para determinar de manera frecuente los avances y aplicar acciones correctivas o que conlleven a la obtención de un excelente resultado es la denominada autoevaluación, establecida en la Matriz Estratégica del Talento Humano, la cual permite

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-05
		VERSIÓN: 5
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 87 DE 89
		FECHA: 03/02/2021

realizar una medición de los avances en la gestión e implementación del Estrategia de Talento Humano.

Los resultados de la evaluación conforme lo determinado por el Departamento Administrativo de la Función Pública son directamente proporcionales a los obtenidos por la evaluación el FURAG, por lo que se puede concluir que una buena autoevaluación nos llevará como entidad a emitir alertas preventivas que repercutan en mejores resultados de la medición de la gestión del talento humano.

7.1. HERRAMIENTAS DE SEGUIMIENTO

A la fecha, existen varios mecanismos de seguimiento a los diferentes procedimientos de gestión del talento humano, como son los informes de gestión, las reuniones internas de trabajo, la evaluación del desempeño de los servidores públicos de la Dirección, auditorías internas y externas, entre otros.

7.2. INDICADORES DE CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS ESTRATÉGICOS DE TALENTO HUMANO

Tabla No 16: Indicadores de Cumplimiento Objetivos Estratégicos

OBJETIVOS	INDICADORES
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.	Porcentaje de ejecución del Plan Anual de Bienestar e Incentivos.
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.	Porcentaje de servidores públicos y colaboradores que participan en las actividades programadas.
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.	Porcentaje de servidores públicos y colaboradores que complementan su formación haciendo uso de herramientas tecnológicas internas y externas con que cuenta la Institución.
Afianzar el proceso Evaluación del Desempeño Laboral como herramienta de gestión, para el cumplimiento de las metas institucionales.	Oportunidad en la realización de las evaluaciones del desempeño laboral y concertación de compromisos laborales, comportamentales y de mejoramiento.

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-05
		VERSIÓN: 5
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 88 DE 89
		FECHA: 03/02/2021

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.

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

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.

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

Fuente: Dirección de Gestión del Talento Humano

7.3 INDICADORES DE CUMPLIMIENTO DE LOS PLANES DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

Tabla No 17: Indicadores de Cumplimiento Planes de Gestión Estratégica

Productos	Nombre del indicador	Línea de Base 2021	2022
Plan Institucional de Capacitación	Cumplimiento del PIC	1	1
Plan de Bienestar e Incentivos	Cumplimiento de las Actividades	1	1
Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo	Cumplimiento de las Actividades Programadas	1	1
Plan de Previsión de Recursos Humanos	Informe de previsión e informe de vacantes anual	1	1
Plan anual de Vacantes	Numero de Vacantes	1	1

Fuente: Dirección de Gestión del Talento Humano

8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS Y NORMATIVAS

- Banco Interamericano de Desarrollo -Longo F. (2002). Marco Analítico para el Diagnóstico Institucional de Sistemas del Servicio Civil. Barcelona.
- Carta Iberoamericana de la Función Pública (2003): Aprobada por la V Conferencia Iberoamericana de Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado. Santa Cruz de la Sierra, Bolivia.
- Ley 909 de 2004: “Por la cual se expiden normas que regulan el Empleo Público, la Carrera Administrativa, la Gerencia Pública y se dictan otras disposiciones”.
- Departamento Administrativo de la Función Pública (2005): Planeación de los Recursos Humanos. Bogotá D.C.

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-05
		VERSIÓN: 5
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 89 DE 89
		FECHA: 03/02/2021

- Decreto 1499 DE 2017: “Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015”
- Decreto 1083 de 2015: “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.
- Decreto 612 de 2018: “Decreto 612 de 2018: “Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado”
- Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E. Informe de Gestión y Desempeño Institucional.
- Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E. Informe de Gestión y Desempeño Institucional. Acuerdo 042 de 2020 – Plataforma Estratégica.
- Longo Francisco. Marco Analítico para el Diagnóstico Institucional de Sistemas de Servicio Civil. ESADE. Instituto de Dirección y Gestión Pública. Banco Interamericano de Desarrollo
Diálogo Regional de Políticas.2002.<https://publications.iadb.org/bitstream/handle/11319/4515/Marco%20anal%C3%ADtico%20para%20el%20diagn%C3%B3stico%20institucional%20de%20sistemas%20de%20servicio%20civil.pdf?sequence=2>

CONTROL DEL DOCUMENTO			
Versión	Fecha	Descripción de la modificación	Elaborado 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
3	29/01/2021	Se actualiza vigencia 2021	Nombre: Cindy Ariza - Helvia Restrepo. Cargo: Directora Gestión de Talento Humano - Profesional Especializado
4	31/01/2022	Se actualiza vigencia 2022	Nombre: Andrés Felipe Amaya Puerto Cargo: Profesional Especializado
5	03/02/2022	Se ajusta contenido 2022	Nombre: Andrés Felipe Amaya Puerto Cargo: Profesional Especializado

Revisado por:	Aval Oficina de Calidad:	Aval de Gestión Documental:	Aprobó:
Nombre: Fabio Cortes Cruz	Nombre: Johana Patricia Sabogal Enríquez	Nombre: Martha Ligia Castillo Díaz	Nombre: Jaime Humberto García Hurtado
Cargo: Subgerente Corporativo	Cargo: Jefe Oficina de Calidad	Cargo: Líder Gestión Documental	Cargo: Gerente
ORIGINAL FIRMADO			