

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO		CODIGO:ES-GC-F-37-02
			VERSION :2
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E		PÁGINA: 1 DE 37
			FECHA: 01/06/2017

PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO

“MODELO DE GESTION DE LO HUMANO”

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

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO:ES-GC-F-37-02
		VERSION :2
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E.	PÁGINA: 2 DE 37
		FECHA: 01/06/2017

CONTENIDO

1. INTRODUCCION
2. JUSTIFICACIÓN
3. ALCANCE
4. OBJETIVOS
5. IMPLEMENTACION DEL PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO- ASPECTOS MINIMOS
6. POLITICA DE INTEGRIDAD
7. BIBLIOGRAFÍA

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO:ES-GC-F-37-02
		VERSION :2
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E	PÁGINA: 3 DE 37
		FECHA: 01/06/2017

1. INTRODUCCION

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.

Éste es el conocido Modelo Integrado de Planeación y Gestión y su instrumento de reporte, el Formulario Único de Reporte de Avances en la Gestión - FURAG.

En 2014 se planteó la necesidad de ir más allá, pues se identificó que era posible reducir aún más esta carga y, sobre todo, utilizar la información reportada para optimizar los procesos de las entidades públicas y buscar ser más eficientes.

Además, se evidenció que este Modelo debería implementarse en todo el país de forma tal que el mejoramiento de la gestión pública se diera en todos los rincones de Colombia. 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 consiste en 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 MIPG es un marco de referencia diseñado para que las entidades identifiquen problemáticas, planeen, ejecuten y hagan seguimiento a su gestión para el beneficio del ciudadano. No pretende generar nuevos requerimientos, sino facilitar la gestión sistémica de las organizaciones a través de la integración de la normatividad vigente en materia de gestión y desempeño, guías para fortalecer el talento humano, agilizar las operaciones, fomentar el desarrollo de una cultura organizacional sólida y promover la participación ciudadana, entre otros.

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO:ES-GC-F-37-02
		VERSION :2
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E.	PÁGINA: 4 DE 37
		FECHA: 01/06/2017

2. JUSTIFICACIÓN

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

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

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

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

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

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

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO:ES-GC-F-37-02
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. DIRECCION DE SALUD	VERSION :2
		PÁGINA: 5 DE 37
		FECHA: 01/06/2017

3. ALCANCE

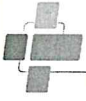
El propósito de la primera dimensión de MIPG -Talento Humano- es ofrecerle a las Organizaciones y en este caso a la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E., las herramientas para gestionar adecuadamente su talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo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

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

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

- Gestión Estratégica del Talento Humano
- Integridad

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

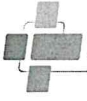
 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO:ES-GC-F-37-02
		VERSION :2
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E.	PÁGINA: 6 DE 37
		FECHA: 01/06/2017

4. OBJETIVO

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

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

Buscando la alineación con el MIPG en el presente documento se expone el desarrollo de las fases realizado por la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO:ES-GC-F-37-02
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTION DE CALIDAD	VERSION :2
		PÁGINA: 7 DE 37
		FECHA: 01/06/2017

5. IMPLEMENTACION DEL PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO- ASPECTOS MINIMOS

5.1. POLITICA DE GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO.

La Gestión Estratégica del Talento Humano –GETH exige la alineación de las prácticas de talento humano con los objetivos y con el propósito fundamental de la entidad. Para lograr una GETH se hace necesario iniciar desde la planeación del talento humano, de manera que la Dirección de Gestión del Talento Humano de la E.S.E., pueda ejercer un rol estratégico en el desempeño de la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E., por lo cual se requiere del apoyo y compromiso de la alta dirección.

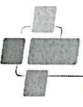
En este contexto es necesario que se desarrollen las siguientes cinco etapas que se describen a continuación y que llevarán a implementar una Gestión Estratégica del Talento Humano eficaz y efectiva:

5.1.1. DISPONER DE LA INFORMACION

Contar con la información oportuna y actualizada permite tener insumos confiables para realizar una gestión que realmente tenga impacto en la productividad de los servidores, y por ende en el bienestar de los ciudadanos, es decir de los usuarios de los servicios que ofertamos. Es fundamental entonces disponer de la mayor cantidad de información posible de la E.S.E., y de su talento humano, como son el marco normativo y la estrategia de la E.S.E., entre otros:

a. Marco Normativo:

- Decreto 1567 de 1998, por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- Ley 909 de 2004 por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 1227 de 2005, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998
- Decreto 2359 de 2005, por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles.
- Decreto 4904 de 2009, por el cual se reglamenta la organización, oferta y funcionamiento de la prestación del servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano y se dictan otras disposiciones

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO:ES-GC-F-37-02
		VERSION :2
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E.	PÁGINA: 8 DE 37
		FECHA: 01/06/2017

- Circular DAFP No. 100 de 2010
- Decreto 1083 de 2015, por medio el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- Ley 1753 de 2015, por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018 "Todos por un nuevo país"
- Decreto 1072 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.
- Acuerdo 641 de 2016, por el cual se efectúa la Reorganización del Sector Salud de Bogotá, Distrito Capital, se modifica el Acuerdo 247 de 2006 y se expiden otras disposiciones.
- Acuerdo 008 de 2017, por el cual se establece la Estructura Organizacional de la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.
- Acuerdo 009 de 2017, por el cual se modifica la Planta de Personal, se adopta la Escala Salarial del Acuerdo 199 de 2005, para la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E. y se dictan otras disposiciones.
- Acuerdo 010 de 2017, por el cual Por el cual se establece el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales para los Empleos de la Planta de Personal de la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.
- Decreto 648 de 2017, por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.
- Decreto 1499 de 2017, por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.
- Decreto 815 de 2018, por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales.

b. Estrategia de la E.S.E.

El Plan Estratégico de Gestión Humana PEGH debe estar alineado a la estrategia de la E.S.E., por lo cual es clave entender nuestra misión, visión y objetivos

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 investigación, contribuyendo al mejoramiento de la calidad de vida de la población.

Visión. En el año 2020 seremos una entidad con reconocimiento a nivel nacional e internacional por su modelo de atención integral, basado en estándares superiores de

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO:ES-GC-F-37-02
		VERSION :2
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E	PÁGINA: 9 DE 37
		FECHA: 01/06/2017

calidad, con un proceso dinámico en capacitación y formación de talento humano en salud y con desarrollo sostenible de la investigación”

Principios:

Respeto: Para la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte ESE, es la consideración de ver todas las personas como fines en sí mismos y nunca como medios. Implica el reconocimiento y la promoción del ejercicio de la autonomía de las personas.

Solidaridad: En la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E, la solidaridad nos permite como personas sentirnos unidos como trabajadores y por consiguiente unidos a quienes se les brinda atención y cuidado; es una condición del ser humano, de forma pues que cuando una persona es solidaria con los demás, mantiene una naturaleza social en el entorno en el que se desarrolla personalmente.

Probidad: La Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E, en virtud de la integridad en su accionar, está en total disposición para dar cuenta de los actos y decisiones como servidores públicos ante la sociedad y los organismos de control.

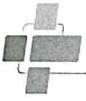
Vocación del servicio: En la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E, trabajamos para ayudar de forma espontánea, es decir adoptar una actitud permanente de colaboración hacia los demás. Lo que nos lleva a dar sin esperar gratificación por nuestro trabajo.

Responsabilidad: Los funcionarios de la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E., reflexionamos antes de tomar cualquier decisión, pensando en los resultados y efectos que pueda tener; sentimos y entendemos las necesidades de los demás; reconocemos los errores cometidos y estamos dispuestos a repararlos; para nosotros la responsabilidad es la conciencia acerca de las consecuencias que tienen con todo lo que hacemos o dejamos de hacer sobre nosotros mismos o sobre los demás.

Valores

Tolerancia: En la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E, tenemos la capacidad de aceptar la diversidad de opinión, social, étnica, cultural y religiosa escuchamos y sabemos aceptar a los demás, valorando las distintas formas de entender y posicionarse en la vida, siempre que no atenten contra los derechos fundamentales de la personas.

Trabajo en equipo: En la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E el trabajo en equipo resulta ser fundamental, radica en saber sumar los talentos individuales, funcionamos como equipo porque todos sus integrantes trabajan en la misma dirección,

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO:ES-GC-F-37-02
		VERSION :2
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E.	PÁGINA: 10 DE 37
		FECHA: 01/06/2017

para conseguir los objetivos y cada miembro del equipo aporta a la entidad todos sus recursos personales para ayudar al logro del objetivo común.

Lealtad: Para los funcionarios de la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E., la lealtad consiste en la obediencia de las normas de fidelidad, honor, gratitud y el respeto por las personas, la lealtad es una virtud que se desenvuelve en nuestras conciencias, en el compromiso de defender y de ser fieles a lo que creemos y en quien creemos.

Compromiso: La Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E., tiene un compromiso con la comunidad de las localidades donde tiene cubrimiento en el cumplimiento de su misión como entidad prestadora de servicios de salud, igualmente debe tener la disposición para colaborar por el beneficio de toda la comunidad de la que forma parte a fin de mejorar la calidad de vida de los ciudadanos.

Excelencia: La Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E., debe tener la capacidad para lograr la excelencia a través del ejercicio del cumplimiento de su misión, la clave de esto es adaptarse rápidamente a los cambios, el empoderamiento de los empleados y un fuerte interés por los valores corporativos y la cultura organizacional. La Excelencia Organizacional debe medirse en las dimensiones financiera, la satisfacción de los clientes, operacional y de la estructura de los procesos de gestión.

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

Perspectiva financiera:

1. Lograr equilibrio operacional de la ESE de manera sostenible.

Perspectiva cliente:

1. Formular e implementar un modelo de atención integral que dé respuesta efectiva a las necesidades en salud de la población.
2. Impactar positivamente la satisfacción del cliente interno, externo y sus familias a través de un modelo de atención integral.
3. Participar activamente en formación de talento humano en salud, con desarrollo sostenido de la investigación.

Perspectiva procesos

1. Adoptar e implementar el Modelo de Atención Integral en Salud con enfoque en Acreditación y Hospital Universitario.

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO:ES-GC-F-37-02
		VERSION :2
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E	PÁGINA: 11 DE 37
		FECHA: 01/06/2017

Perspectiva de Innovación y Aprendizaje:

1. Desarrollar y fomentar en el talento humano las competencias que faciliten la implementación del modelo de atención integral
2. Diseñar e implementar un sistema de gestión del conocimiento e innovación.
3. Estimular y apoyar la investigación en los procesos clínicos y administrativos que faciliten el desarrollo de la atención integral en salud

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:

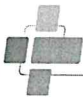
Política de Prestación de Servicios. La Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E., se compromete a implementar un Modelo de Salud Integral, centrado en el paciente y su familia, que comprende actividades de promoción de la salud, prevención, diagnóstico, tratamiento y rehabilitación, acorde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

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.

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.

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

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

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO:ES-GC-F-37-02
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DE CALIDAD	VERSION :2
		PÁGINA: 12 DE 37
		FECHA: 01/06/2017

impacto, para ello adoptará mecanismos que permitan identificar, analizar, valorar, priorizar y administrar los riesgos propios de la operación, acogiendo una autorregulación institucional.

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

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.

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.

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.

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

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.

Política de Calidad y de Mejoramiento Continuo. En la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E., nos comprometemos en gestionar el mejoramiento continuo y

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO		CODIGO:ES-GC-F-37-02
			VERSION :2
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E		PÁGINA: 13 DE 37
			FECHA: 01/06/2017

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.

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.

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

c. Caracterización de los servidores: Antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros.

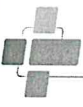
d. Caracterización de los empleos: Planta de Personal, perfiles de los empleos, manuales de funciones, naturaleza de los empleos, vacantes, entre otros.

Respecto a estos dos últimos aspectos, permanentemente se realiza la actualización de la Planta de Personal, derivada de las diferentes novedades reportadas, inherentes a los Servicios y Procesos que conforman la Institución. A 31 de diciembre de 2018, la siguiente es la información de la Planta de Personal de la Subred integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.:

Tabla No 1: Planta de Personal por nivel jerárquico

NIVEL JERARQUICO	TOTAL DE EMPLEOS	PROVISTOS	VACANTES	ASIST	ADMI	ASIST	ADMI
				PROVISTOS	PROVISTOS	VACANTES	VACANTES
DIRECTIVO	18	16	2	7	9	1	1
ASESOR	5	5	0	0	5	0	0
PROFESIONAL	725	495	230	447	48	210	20
TÉCNICO	122	77	45	37	40	25	20
ASISTENCIAL	716	442	274	351	91	220	54
TRABAJADORES OFICIALES	222	108	114	54	54	27	87
TOTAL	1808	1143	665	896	247	483	182

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

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO		CODIGO:ES-GC-F-37-02
			VERSION :2
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E		PÁGINA: 14 DE 37
			FECHA: 01/06/2017

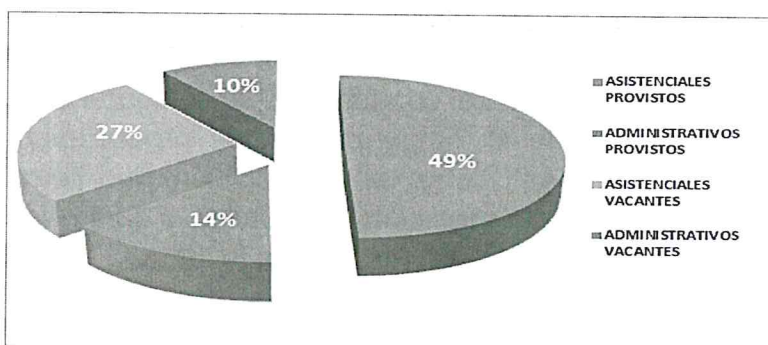
La planta de personal cuenta con un total de 1808 empleos, de los cuales el 63.22% (1143) se encuentran provistos y el 36.78% (665) se encuentran vacantes.

De los empleos provistos ochocientos noventa y seis (896) son asistenciales (misionales), lo que corresponde al 78.39% y doscientos cuarenta y siete (247) son administrativos lo que corresponden al 21.61%.

De los empleos vacantes cuatrocientos ochenta y tres (483) son asistenciales (misionales) que equivale al 72.63% y ciento ochenta y dos (182) son administrativos, cifra que corresponde al 27.37%.

Grafica No 1:
cargos provistos y

Fuente: Dirección
Humano –
Talento Humano



Porcentaje de
vacantes

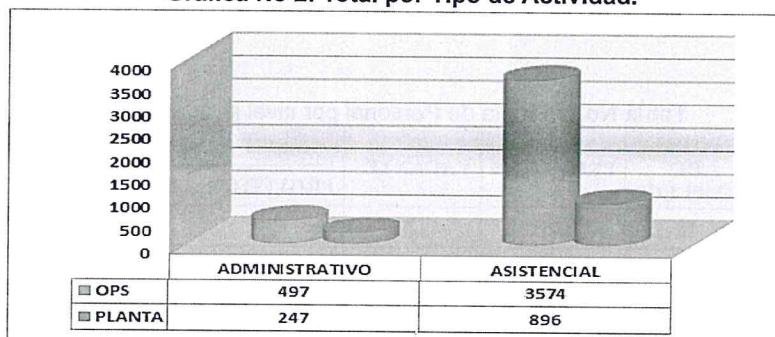
Gestión del Talento
Administración del

de 2018, la
de Servicios de
E.S.E., cuenta

A 31 de diciembre
Subred Integrada
Salud Norte

con un total de cinco mil doscientos catorce (5214) colaboradores, de los cuales, mil ciento cuarenta y tres (1143) son funcionarios de Planta, lo que corresponde al 21,92%, y cuatro mil setenta y uno (4071) son Contratistas por Orden de Prestación de Servicios, lo que corresponden al 78.08% de la población laboral de la E.S.E. El 85.73% de la población laboral, realiza funciones (planta) y/ o actividades (OPS) de tipo asistencial (misional) y 14.27% de tipo administrativo.

Grafica No 2: Total por Tipo de Actividad.

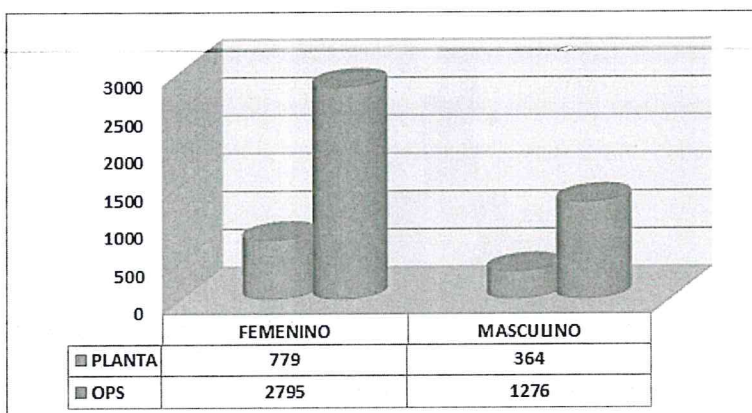


Fuente: Dirección Gestión del Talento Humano – Administración del Talento Humano

Por género se tiene a 31 de diciembre de 2018 que del total de los colaboradores el 68.55% corresponde al sexo femenino y el 31.45% al sexo masculino, en la gráfica se muestra por vinculación y genero el total.

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

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO		CODIGO:ES-GC-F-37-02
			VERSION :2
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E		PÁGINA: 15 DE 37
			FECHA: 01/06/2017



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

A continuación se realiza la caracterización por edad según la vinculación de planta o contratistas por orden de prestación de servicios.

Entre los rangos de edad de las personas que ocupan empleos de la Planta de Personal se muestra que los porcentajes más significativos se encuentran entre 51 - 55 años (25.98%), y entre 56 - 60 años (27.30%), que en total corresponde al 53.28% (609 funcionarios) del total de la Planta Institucional. En la tabla se muestra el total por rango de edad y porcentaje y en la gráfica el valor total por rango y género.

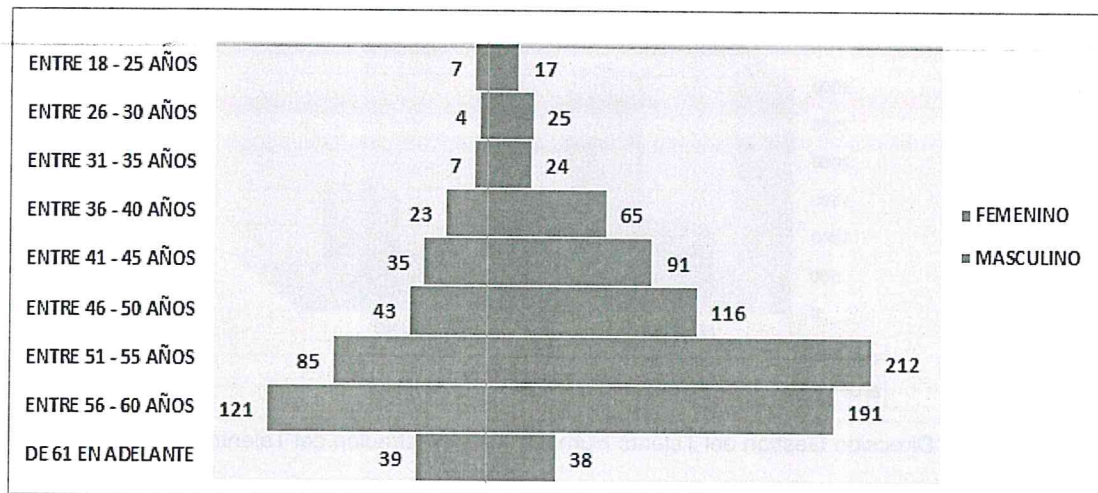
Tabla No 2: Total por Rango de Edad y Valor Porcentual - Planta.

RANGO	TOTAL	%
ENTRE 18 - 25 AÑOS	24	2,10%
ENTRE 26 - 30 AÑOS	29	2,54%
ENTRE 31 - 35 AÑOS	31	2,71%
ENTRE 36 - 40 AÑOS	88	7,70%
ENTRE 41 - 45 AÑOS	126	11,02%
ENTRE 46 - 50 AÑOS	159	13,91%
ENTRE 51 - 55 AÑOS	297	25,98%
ENTRE 56 - 60 AÑOS	312	27,30%
DE 61 EN ADELANTE	77	6,74%
Total general	1143	100,00%

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

Grafica No 4: Caracterización por edad Planta Institucional.

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO:ES-GC-F-37-02
		VERSION :2
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E.	PÁGINA: 16 DE 37
		FECHA: 01/06/2017



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

Entre los rangos de edad de los Contratistas por Orden de Prestación de Servicios se muestra que los porcentajes más significativos se encuentran entre 26 - 30 años (20.98%), y entre 31 - 35 años (19.06%), que en total corresponde al 40.04% (1630 colaboradores) del total de contratistas. En la tabla se muestra el total por rango de edad y porcentaje y en la gráfica el valor total por rango y género.

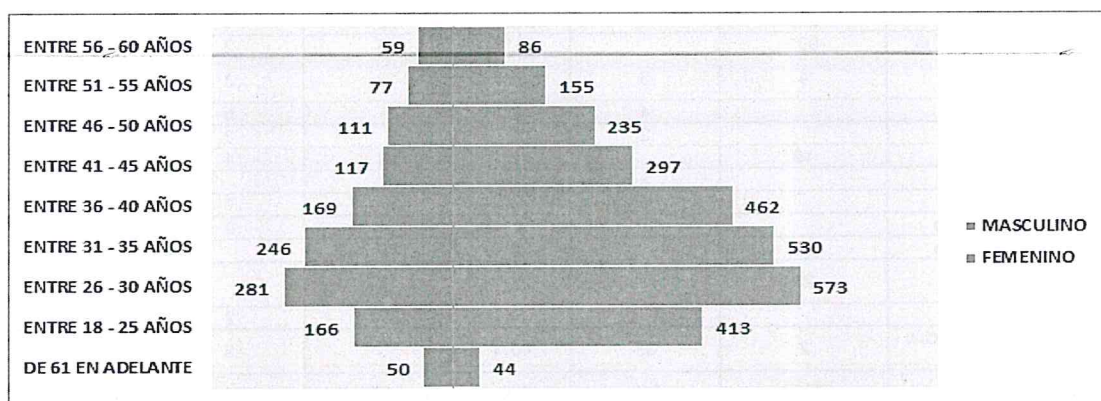
Tabla No 3: Total por Rango de Edad y Valor Porcentual – Contratistas OPS.

RANGO	TOTAL	%
ENTRE 18 - 25 AÑOS	579	14,22%
ENTRE 26 - 30 AÑOS	854	20,98%
ENTRE 31 - 35 AÑOS	776	19,06%
ENTRE 36 - 40 AÑOS	631	15,50%
ENTRE 41 - 45 AÑOS	414	10,17%
ENTRE 46 - 50 AÑOS	346	8,50%
ENTRE 51 - 55 AÑOS	232	5,70%
ENTRE 56 - 60 AÑOS	145	3,56%
DE 61 EN ADELANTE	94	2,31%
Total general	4071	100,00%

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

Gráfica No 5: Caracterización por edad Contratistas OPS.

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO:ES-GC-F-37-02
		VERSION :2
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E	PÁGINA: 17 DE 37
		FECHA: 01/06/2017



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

Durante la vigencia 2018 se adelantó el proceso de definición de las actividades y las etapas de planeación del talento humano en la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E., para un periodo de tiempo, asegurando que se seleccione y mantengan la cantidad y calidad de recurso humano que requieren para cumplir con su objetivo institucional y lograr una mejor coordinación entre los procesos de planeación, financieros y de gestión.

En su desarrollo se recopiló la información necesaria para que en función de los objetivos institucionales se proyectasen y se supliesen las necesidades de talento humano, insumo indispensable para que la Dirección de Gestión del Talento Humano, estructure y defina los diferentes programas y planes acordes con las políticas de la E.S.E., lo que redundará en el mejoramiento de la calidad de la prestación del servicio al cliente interno y externo, a través de las siguientes acciones:

- Diseño de matriz para la recolección de la información del total de los colaboradores de Planta y Contratistas por Orden de Prestación de Servicio.
- Realización de mesas de trabajo para el análisis de la información con las personas encargadas o delegadas por cada uno de los Directivos de la E.S.E. A los servicios y/o procesos con los cuales no se logró realizar mesa de trabajo, se solicitó la información por medio electrónico.
- Consolidación de la información en la matriz diseñada para tal fin, de la cual a continuación se muestra los resultados por Dirección y/o Oficina.

Tabla No 4: Resultados verificación Talento Humano por Dirección / Oficina

DIRECCION / OFICINA	OPS			PLANTA			TOTAL GENERAL
	VERIFICADO	SIN VERIFICAR	TOTAL	VERIFICADO	SIN VERIFICAR	TOTAL	
Admisiones y Autorizaciones		55	55	2		2	57
Despacho del Gerente	1		1	13		13	14
Dirección Administrativa	147	9	156	99	15	114	270
Dirección de Contratación	19		19	1		1	20
Dirección de Gestión del Talento Humano	3		3	34		34	37
Dirección de Servicios Ambulatorios	280	9	289	247	19	266	555
Dirección de Servicios Complementarios	684		684	60	22	82	766
Dirección de Servicios de Urgencias	130	71	201	76	34	110	311
Dirección de Servicios Hospitalarios	1204	147	1351	235	126	361	1712

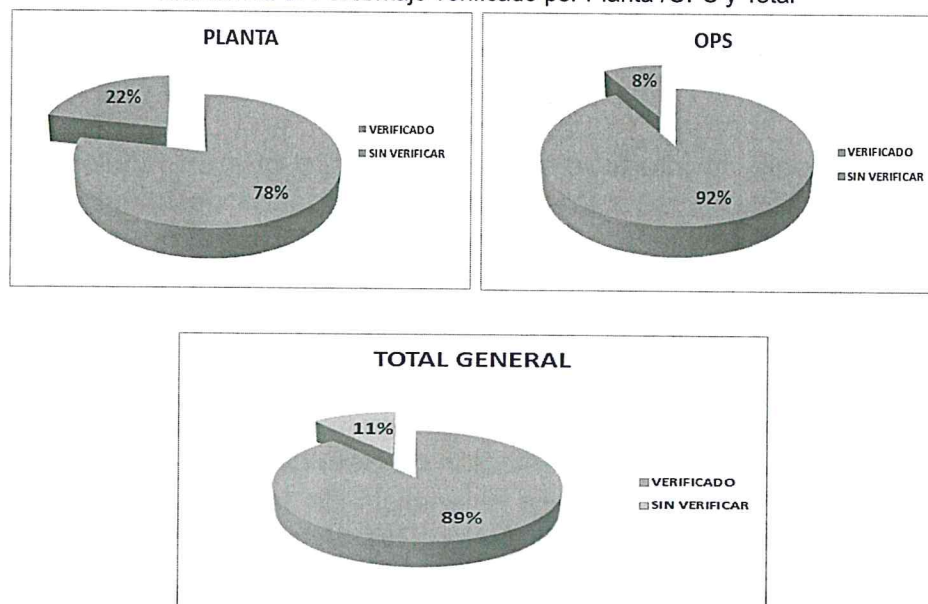
La última versión de cada documento será la única válida para su utilización y estará disponible en el Listado Maestro de Documentos
No haga copias de este documento porque corre el riesgo de tener una versión desactualizada

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO					CODIGO:ES-GC-F-37-02	
						VERSION :2	
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E					PÁGINA: 18 DE 37	
						FECHA: 01/06/2017	

Dirección Financiera	242	6	248	32	4	36	284
Dirección Gestión del Riesgo en Salud	991		991	43	2	45	1036
Oficina Asesora de Desarrollo Institucional	4	3	7	12	3	15	22
Oficina Asesora Jurídica		4	4		5	5	9
Oficina Control Interno Disciplinario		2	2		3	3	5
Oficina de Calidad	19		19	23	1	24	43
Oficina de Comunicaciones		3	3				3
Oficina de Control Interno		1	1		7	7	8
Oficina de Gestión del Conocimiento		1	1		9	9	10
Oficina de Participación Comunitaria	96		96	30		30	126
Oficina de Sistemas de Información –TIC	23		23	10		10	33
Subgerencia Corporativa				1	2	3	3
Subgerencia de Prestación de Servicios de Salud	2	38	40		3	3	43
Total general	3845	349	4194	918	255	1173	5367

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

Grafica No 6: Porcentaje verificado por Planta /OPS y Total



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

De igual manera se elaboró el instructivo con la forma y los criterios para el desarrollo de la actividad, el cual permitirá medir la cantidad de recurso humano necesario para la correcta prestación de los servicios institucionales. Esta información se encuentra con corte a septiembre de 2018.

5.2. DIAGNOSTICO DE LA GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO EN LA SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E.

La última versión de cada documento será la única válida para su utilización y estará disponible en el Listado Maestro de Documentos
No haga copias de este documento porque corre el riesgo de tener una versión desactualizada

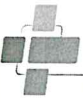
 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO:ES-GC-F-37-02
		VERSION :2
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E	PÁGINA: 19 DE 37
		FECHA: 01/06/2017

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.

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

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

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO:ES-GC-F-37-02
		VERSION :2
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E.	PÁGINA: 20 DE 37
		FECHA: 01/06/2017

- **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.

Analizado el resultado obtenido se ubica en el nivel Básico Operativo, es decir en primer nivel, lo que implica que cumple los requisitos básicos de la política

Otros análisis de resultados frente a las variables directamente relacionadas con la Gestión del Talento Humano en la E.S.E., nos permite concluir que:

a. Se realizó el diagnóstico de la cultura organizacional de la E.S.E., particularmente sensible frente a los cambios institucionales internos, en esta oportunidad, asociados a la fusión realizada mediante Acuerdo 641 de 2016. En este contexto, un análisis sistémico del comportamiento de las variables analizadas muestra que:

- La Sub Red Norte cuenta con una cultura de servicio sólida de cara a los usuarios y entre sus colaboradores.
- Para efectos de promoción y campañas de comunicación en cultura de servicio, la Sub Red Norte cuenta con el respaldo y la valoración positiva de sus colaboradores.
- Los aspectos a mejorar en la cultura de servicio están todos relacionados con el liderazgo ejercido por los jefes y su coherencia con los valores de cultura de servicio promocionados y son:
 - Supervisión respetuosa.
 - Capacitación promovida hacia los colaboradores.
 - Reconocimiento del Talento Humano.
- Frente a la claridad en roles y liderazgo:
 - Persiste mucha confusión y poca claridad en los roles y estructura del sistema, el cual lleva a percibir el modelo de atención como en proceso de mejora permanente.

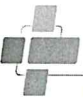
 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO:ES-GC-F-37-02
		VERSION :2
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E	PÁGINA: 21 DE 37
		FECHA: 01/06/2017

- Falta optimizar canales de comunicación para clarificar los roles y estructura del sistema de la Sub Red.
- Los roles de liderazgo tienen muchas zonas grises y sobrecargas laborales que redundan en los problemas de supervisión poco respetuosa y bajo reconocimiento. Clarificar el rol de liderazgo mejoraría la gestión respetuosa y el reconocimiento de los líderes, así como más tiempo por parte de ellos para acompañamiento y valoración.
- Los líderes no saben bajar la presión ni su sobrecarga a sus colaboradores. Se muestran poco en contacto con un personal que necesita y requiere tiempo para mejorar sus relaciones con usuarios y personal asistencial.
- Herramientas de liderazgo respetuoso se hacen necesarias para que el líder sepa traducir la complejidad del día a día en situaciones de comunicación asertiva y empoderada.
- La plataforma de capacitación hacia los líderes podría ser un excelente recurso, pero es obvio que no todo se puede enseñar virtualmente. Apoyar el entrenamiento presencial de los líderes con campañas de comunicación apreciativa de su gestión es vital para su reconocimiento como parte esencial del sistema de modelo de atención humanizado al usuario.

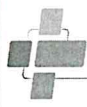
- Respecto al reconocimiento público y valoración del talento humano:
 - Los equipos están ávidos de reconocimiento público (empleado del mes) así como de sistemas justos y equitativos que ponderen el rendimiento de forma confiable y honesta.
 - La inequidad en la valoración (sólo lo negativo, la gente que llega por recomendación y sin competencias) construye un espacio de invitación para aquellos movimientos que suelen aprovecharse del maltrato laboral.
 - Reconocer a todos por igual, de cara a un usuario que no hace distinciones (planta o contrato).
 - Intercambio de buenas prácticas entre unidades y procesos.

b. Se identificó la necesidad de focalizar las acciones orientadas al mejoramiento de la Gestión Institucional, en los siguientes aspectos:

- Apropiación del Modelo de Atención Integral en Salud MIAS.
- Diseño y despliegue de acciones encaminadas a fortalecer la integración entre Servicios Misionales y lo procesos de apoyo.

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO:ES-GC-F-37-02
		VERSION :2
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E.	PÁGINA: 22 DE 37
		FECHA: 01/06/2017

- Fortalecimiento e institucionalización de los espacios y mecanismos orientados al reconocimiento de los aportes de los colaboradores de la Institución al mejoramiento de la gestión institucional.
 - Estructuración de un modelo de liderazgo que apunte a que los directivos y colaboradores de los diferentes niveles jerárquicos de la Institución aprovechen en la mejor forma sus talentos.
- c. Como mecanismo para seguir fortaleciendo la motivación con la que los colaboradores de la Subred asumen sus labores, resulta indispensable promover el diseño y puesta en marcha de estrategias encaminadas a resaltar las contribuciones que esos funcionarios hacen, en procura de mejorar la atención a los usuarios.
 - d. Como factor crítico en los procesos que están detrás de las dinámicas que caracterizan el ambiente laboral, es preciso trabajar de manera consistente y sistemática por el enaltecimiento del trabajo que realizan los colaboradores de la E.S.E., como servidores públicos que se deben a la comunidad y a la ciudad.
 - e. Se hace necesario fortalecer los mecanismos que permiten la participación y el involucramiento de la totalidad de los colaboradores de la E.S.E., en el diseño e implementación de las estrategias que se deberán desarrollar para abordar los retos del Modelo de Atención Integral en Salud -MIAS.
 - f. Es preciso realizar mayores esfuerzos por convertir la comunicación organizacional en una tarea estratégica de la organización. Para esto es preciso fortalecer los mecanismos internos de comunicación, diversificar los instrumentos de comunicación que se utilizan y segmentar las audiencias, de tal manera que esa comunicación alcance máximos niveles de involucramiento e impacto.
 - g. Buena parte de los esfuerzos que realicen los líderes de la E.S.E., deben encaminarse al fortalecimiento de las acciones que se han desarrollado y que han tenido como propósito mejorar la alineación entre los planes de desarrollo institucional y los proyectos de crecimiento personal y profesional de los colaboradores de la Institución.
 - h. Resulta indispensable que todos los colaboradores de la E.S.E., reconozcan que los resultados de la gestión institucional dependen de la calidad de la integración entre las diferentes dependencias estructurales y áreas funcionales que la conforman, razón por la cual tanto los directivos y líderes institucionales deberán aplicar todos sus esfuerzos para lograr que los colaboradores de la Subred trabajen de manera armónica y sinérgica.
 - i. Resulta estratégico plantearse como reto institucional el fortalecimiento y desarrollo de una cultura de la excelencia directiva y operativa en la E.S.E., como lo indica Chiavenato en su libro Gestión del Talento Humano *“Se cambia una empresa a partir de las actitudes,*

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO:ES-GC-F-37-02
		VERSION :2
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E	PÁGINA: 23 DE 37
		FECHA: 01/06/2017

conocimientos y comportamientos de las personas que trabajan en ella. Se cambia una empresa a partir de la creación de una nueva mentalidad y un nuevo estado de espíritu que debe tener su comienzo en la cúpula de la organización. Y aquí el área de RH consigue prestar inestimables servicios trayendo una nueva cultura organizacional y creando un clima de participación y de realización de la misión y la visión de la organización para servir mejor al cliente.”

5.3. ACCIONES A REALIAZAR PARA LA GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO (GETH)

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.

De igual manera 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.

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

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

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

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO:ES-GC-F-37-02
		VERSION :2
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTION DE CALIDAD	PÁGINA: 24 DE 37
		FECHA: 01/06/2017

calidad de vida laboral, convivencia, clima y cultura organizacional en la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E., entre otras.

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

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

A continuación presentamos el Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano de la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO:ES-GC-F-37-02
		VERSION :2
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E.	PÁGINA: 25 DE 37
		FECHA: 01/06/2017

**PLAN OPERATIVO
GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO
MODELO DE GESTION DE LO HUMANO**

TEMA	OBJETIVO	QUE HACE	COMO SE HACE	PARA QUE SE HACE	MARCO NORMATIVO
Reclutamiento y Selección del talento Humano	Optimizar las técnicas, estrategias y procedimientos para que la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E. vincule personal competente e idóneo que contribuya al éxito de la entidad a	Implementación de mecanismos de selección de personal para vinculación.	Estudio técnico de hojas de vida, verificando competencias y perfil	Proveer a las áreas del personal necesario para el cumplimiento de los objetivos institucionales Cumplimiento de los requisitos establecidos en el Manual de funciones de la entidad	* Ley 909 de 2004 por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. * Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. * Acuerdo 641 de 2016 , por el cual se efectúa la Reorganización del Sector Salud de Bogotá, Distrito Capital, se modifica el Acuerdo 247 de 2006 y se expiden otras disposiciones. * Acuerdo 008 de 2017, por el cual se establece la Estructura Organizacional de la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E. * Acuerdo 009 de 2017, por el cual se modifica la Planta de Personal, se adopta la Escala Salarial del Acuerdo 199 de 2005, para la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E. y se dictan otras disposiciones. * Acuerdo 010 de 2017, por el cual Por el cual se establece el Manual

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO		CODIGO:ES-GC-F-37-02
			VERSION :2
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E.		PÁGINA: 26 DE 37
			FECHA: 01/06/2017

					Específico de Funciones y Competencias Laborales para los Empleos de la Planta de Personal de la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E. * Decreto 648 de 2017, por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública
--	--	--	--	--	---

TEMA	OBJETIVO	QUE HACE	COMO SE HACE	PARA QUE SE HACE	MARCO NORMATIVO
Registro Sistematizado de Datos de Personal	Mantener actualizados los datos de vinculación y desvinculación de los servidores públicos de la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E., en el SIDEAP	Gestionar la actualización de datos en el aplicativo SIDEAP	El administrador del aplicativo en la Entidad, da de alta, vincula, genera novedades y desvincula a los servidores públicos de la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	Actualizar los datos de vinculación y desvinculación de los servidores públicos de la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	Ley 190 de 1995 Decreto 2842 del 05 de agosto de 2010: Convenio Inter Administrativo 18 de 2005. Decreto 367 del 9 de septiembre de 2014

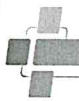
TEMA	OBJETIVO	QUE HACE	COMO SE HACE	PARA QUE SE HACE	MARCO NORMATIVO
Plan Anual de vacantes	Identificar las vacantes que se generan por las situaciones administrativas presentadas en la planta de personal o por las causales de retiro, establecidas en la norma.	Reportar al Departamento Administrativo de la Función Pública, las vacantes generadas, o la Comisión Nacional de Servicio Civil para efectos de desarrollar el proceso de convocatoria a Concurso	Mediante los formatos previamente establecidos por el DAFP y por la CNSC.	Conocer el estado real de las vacantes en la planta de personal de la Entidad	Ley 909 de 2004 por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO		CODIGO:ES-GC-F-37-02
			VERSION :2
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E		PÁGINA: 27 DE 37
			FECHA: 01/06/2017

		de Mérito			
--	--	-----------	--	--	--

TEMA	OBJETIVO	QUE HACE	COMO SE HACE	PARA QUE SE HACE	MARCO NORMATIVO
Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo.	Diseñar e implementar los lineamientos y directrices de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para Funcionarios y contratistas en la Entidad	Ejecutar las actividades aprobadas en el Plan de Trabajo Anual del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo SST	Desarrollar la política de SST *Identificar los principales peligros e implementar controles. *Ejecutar actividades de promoción y prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales	Prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales	Ley 1562 de 2012, por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional Resolución 1111 de 2017, por la cual se definen los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes Decreto 1443 de 2014, por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST). Decreto 1072 de 2015, por el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. Decreto 52 de 2017, por el cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)

TEMA	OBJETIVO	QUE HACE	COMO SE HACE	PARA QUE SE HACE	MARCO NORMATIVO
Gestión del Conocimiento	Administrar el conocimiento organizacional para que los servidores tengan facilidad de acceso	Se realiza la operación funcional, la operación académica y el desarrollo de actividades de apropiación que incentiven el uso de las herramientas tecnológicas con que cuenta las Subred y las capacitaciones	Se hace explícito el conocimiento de los servidores por medio de cursos y diplomados virtuales o presenciales.	Para fortalecer los conocimientos y la capacidad de reacción de los servidores frente a los diferentes retos de la entidad.	Ley 909 de 2004 Decreto 1499 de 2017

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO		CODIGO:ES-GC-F-37-02
			VERSION :2
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E.		PÁGINA: 28 DE 37
			FECHA: 01/06/2017

TEMA	OBJETIVO	QUE HACE	COMO SE HACE	PARA QUE SE HACE	MARCO NORMATIVO
Gestión de las Competencias	Facilitar el reconocimiento y desarrollo de las competencias de los servidores.	ofertadas por el DASC y por los aliados estratégicos de la E.S.E., incluyendo Instituciones Educativas con quienes se realiza una conveniencia de servicios de competencias comportamentales y se desarrollan actividades de capacitación y desarrollo	Con base en las competencias que define el Decreto 1083 de 2015 se evalúan y posteriormente se desarrollan las competencias individuales	Para mantener servidores competentes, desarrollando sus habilidades y competencias individuales	* Ley 909 de 2004 por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. * Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único - Decreto 1567 de 1998 * Decreto 1227 de 2005 * Ley 909 de 2004 * Decreto 2359 de 2005 * Decreto 4904 de 2009 * Circular DAFP No. 100 de 2010 * Decreto 1083 de 2015 or de la Función Pública. * Decreto 815 de 2018

TEMA	OBJETIVO	QUE HACE	COMO SE HACE	PARA QUE SE HACE	MARCO NORMATIVO
Gestión del Liderazgo	Sensibilizar, diagnosticar y desarrollar las habilidades de liderazgo del Equipo Directivo y de los servidores en general que tienen a su cargo procesos y/o servicios.	Definición e implementación del modelo de liderazgo de la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	Se realiza el diagnóstico de habilidades de liderazgo para el Equipo Directivo y de los servidores en general que tienen a su cargo procesos y/o servicios. Se desarrollan actividades de sensibilización y formación orientadas al Modelo de Liderazgo definido para la E.S.E.	Para desarrollar habilidades y competencias individuales de liderazgo el cual busca que las personas agreguen valor de forma significativa a sus funciones y responsabilidades; que se hagan responsables de su autodesarrollo y participen en la transformación de su equipo para encontrar las mejores prácticas que brinden eficiencia y efectividad a la Subred.	- Decreto 1567 de 1998 - Decreto 1227 de 2005 - Ley 909 de 2004 - Decreto 2359 de 2005 - Decreto 1083 de 2015

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO:ES-GC-F-37-02
		VERSION :2
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E.	PÁGINA: 29 DE 37
		FECHA: 01/06/2017

TEMA	OBJETIVO	QUE HACE	COMO SE HACE	PARA QUE SE HACE	MARCO NORMATIVO
Desvinculación Laboral Asistida	Establecer la estrategia de pre retiro dentro del Plan Institucional de Bienestar, el cual busca propiciar el mejoramiento de condiciones y estilos de vida y posibilitar a los trabajadores espacios de reflexión que les permitan tomar decisiones, basados en una amplia formación sobre los aspectos involucrados en el retiro laboral con derecho a pensión.	Desde una perspectiva social y holística, pretende institucionalizar el programa de retiro laboral, para que el servidor cuente con las herramientas e instrumentos ópticos de tipo emocional y material que le permitan enfrentar de forma propositiva el cese de actividades laborales y dar paso al aprovechamiento del tiempo con un enfoque de productividad, relevancia y tranquilidad.	Sensibilizando y capacitando a los servidores públicos de la E.S.E., que se encuentran en dos situaciones: con aquellos que les falten 10 años para acceder a la edad pensional y segunda con aquellos que les falten 3 o menos años para llegar a la edad en que puedan solicitar el reconocimiento de la pensión de vejez	Facilitar las herramientas para planificar nuevas actividades en el proceso de adaptación, las cuales abarcan aspectos fundamentales como el hogar, actividades de trabajo independiente, capacitación en nuevos oficios o artes y el planteamiento de los objetivos que en adelante se quieren alcanzar.	Ley 100 de 1993 Decreto 36 de 1998

5.4. IMPLEMENCION DE LAS ACCIONES PARA LA GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO (GETH)

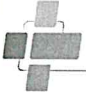
Esta etapa consiste en la implementación de las acciones arriba mencionadas. El propósito es fortalecer aquellos aspectos débiles siempre con el objetivo de mejorar la GETH. Así, por ejemplo:

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

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

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

En su desarrollo, la Dirección de Gestión del Talento Humano de la Subred Integrada de servicios de Salud Norte E.S.E., estructuró “**el Modelo de Gestión de lo Humano**” el cual tiene por objetivo lograr la transformación cultural partiendo de la identificación de las necesidades de los servidores y las de la entidad buscando la alineación progresiva de estas,

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO:ES-GC-F-37-02
		VERSION :2
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E.	PÁGINA: 30 DE 37
		FECHA: 01/06/2017

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.

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.

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO:ES-GC-F-37-02
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTION DE CALIDAD	VERSION :2
		PÁGINA: 31 DE 37
		FECHA: 01/06/2017

Ruta del Crecimiento: liderando talento

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

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

Ruta del Servicio: al servicio de los ciudadanos

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

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

Ruta de la Calidad: la cultura de hacer las cosas bien

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

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

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO		CODIGO:ES-GC-F-37-02
			VERSION :2
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E.		PÁGINA: 32 DE 37
			FECHA: 01/06/2017

Ruta del análisis de datos: conociendo el talento

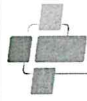
Un aspecto de gran relevancia para una GETH es el análisis de información actualizada, obtenida en la etapa “Disponer de información”, acerca del talento humano, pues permite, tomar decisiones basadas en datos y diseñar estrategias que permitan impactar su desarrollo, crecimiento y bienestar, obteniendo 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.

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

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

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



 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO		CODIGO:ES-GC-F-37-02
			VERSION :2
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E		PÁGINA: 33 DE 37
			FECHA: 01/06/2017

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 dos de los ejes están relacionados con la Ruta de la Felicidad, uno 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, apenas se está trabaja en este tema en la E.S.E, a través de las herramientas definidas para esto como lo son el SIDEAP y el SECOP.

5.5. EVALUACION DE LA GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO

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

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

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

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

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO		CODIGO:ES-GC-F-37-02
			VERSION :2
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E.		PÁGINA: 34 DE 37
			FECHA: 01/06/2017

6. POLITICA DE INTEGRIDAD

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

IMPLEMENTACIÓN CÓDIGO DE INTEGRIDAD		
FASES	ACTIVIDADES	METODOLOGÍA APLICADA
Contexto y capacitación de líderes internos (Gestores de Ética)	Coordinación entre las Oficinas de Talento Humano, Planeación, Comunicaciones y las relacionadas con los temas de ética-integridad. Contextualización sobre los antecedentes y objetivos de la implementación del código de integridad.	Socialización a través de la sensibilización, el entrenamiento continuo y la formación de los gestores como multiplicadores del código
Lanzamiento interno del Código de Integridad	Planeación del lanzamiento interno del Código de Integridad, el cual se denominó Diseño y puesta en marcha de una campaña de expectativa. Desarrollo del	Socialización a través del uso de campañas comunicacionales masivas y emocionales
Utilización de herramientas para la socialización y apropiación del código	Identificación y revisión de herramientas para la apropiación de valores y Diseño y desarrollo de herramientas e instrumentos propios de la entidad la cual se desarrolla mediante diversas piezas gráficas virtuales, y un test virtual que permite reconocer los comportamientos y el valor con el que se más se identifica el servidor. Divulgación de piezas comunicaciones que apoyan la difusión e interiorización del Código de Integridad. Articulación de la capacitación del código de integridad con la secretaria y DACSD	La definida para cada tipo de actividad.
Recopilación y análisis de resultados	Sistematización del proceso (implementación, seguimiento, retroalimentación, ajustes, enseñanzas, experiencias positivas, negativas, etc.) Elaboración de un Informe final (en formato transmedia, es decir no solo un documento sino una recapitulación audiovisual y gráfica del proceso).	Análisis y documentación del proceso de implementación.

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO:ES-GC-F-37-02
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. SECCION DE SALUD	VERSION :2
		PÁGINA: 35 DE 37
		FECHA: 01/06/2017

7. BIBLIOGRAFIA

Manual Operativo MIPG-

Gestión Estratégica de Talento Humano

Ingreso

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

Desarrollo y Permanencia

- Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público
- Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) - Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos - Diciembre 2017
- Guía de Administración Pública - Conflictos de interés de servidores públicos - Versión 2

Retiro

- Readaptación Laboral, Lineamientos de Política y Guía de Ejecución Gerencia Pública
- Guía para la Gestión de los Empleos de Naturaleza Gerencial - Versión 1
- Guía metodológica para la Gestión del Rendimiento de los Gerentes Públicos - Acuerdos de Gestión

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

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO		CODIGO:ES-GC-F-37-02
			VERSION :2
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. SECCION DE CALIDAD		PÁGINA: 36 DE 37
			FECHA: 01/06/2017

CONTROL DEL DOCUMENTO			
Versión	Fecha	Descripción de la modificación	Realizada por
			Nombre: Cargo:

Elaboró:	Revisó:	Aval técnico de normalización:	Aprobó:
Nombre: Helvia Lucía Restrepo de Peña	Nombre: Dora Alicia Martínez Pamplona	Nombre:	Nombre: Alvaro de Jesús Galvis Barrios
Cargo: Profesional Especializado	Cargo: Directora Operativa	Cargo:	Cargo: Subgerente Corporativo (E)
Dirección de Gestión del Talento Humano	Dirección de Gestión del Talento Humano		Subgerencia Corporativa