

	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: AP-TH-PL-06-03
		VERSION: 3
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 1 DE 94 FECHA: 29/01/2021

PLAN ESTRATEGICO GESTION DEL TALENTO HUMANO

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

VIGENCIA 2021

	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: AP-TH-PL-06-03
		VERSION: 3
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 2 DE 94
		FECHA: 29/01/2021

ESTRUCTURA

Capítulos	Elementos
	Introducción
1. Contexto	1.1 Referentes estratégicos orientadores 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 Resultados Matriz Gestión Estratégica del Talento Humano 3.2 Resultados Rutas de Creación de Valor 3.3 Diagnóstico de Necesidades Bienestar y Capacitación 3.4 Resultados de la Evaluación de Desempeño 2018 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
7. Seguimiento y evaluación	7.1 Herramientas de seguimiento 7.2 Indicadores 7.3 Resultados FURAG

	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: AP-TH-PL-06-03
		VERSION: 3
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 3 DE 94
		FECHA: 29/01/2021

CONTENIDO

INTRODUCCION.....	4
1. CONTEXTO	4
2. INFORMACION DE BASE.....	20
3. DIAGNOSTICO.....	44
4. DEFINICION DE ESTRATEGIAS DE LA DIRECCION DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	82
5. PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	84
6. PLANES TEMATICOS	89
7. SEGUIMIENTO Y EVALUACION.....	91

	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: AP-TH-PL-06-03
		VERSION: 3
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 4 DE 94
		FECHA: 29/01/2021

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 ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: AP-TH-PL-06-03
		VERSION: 3
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 5 DE 94
		FECHA: 29/01/2021

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:

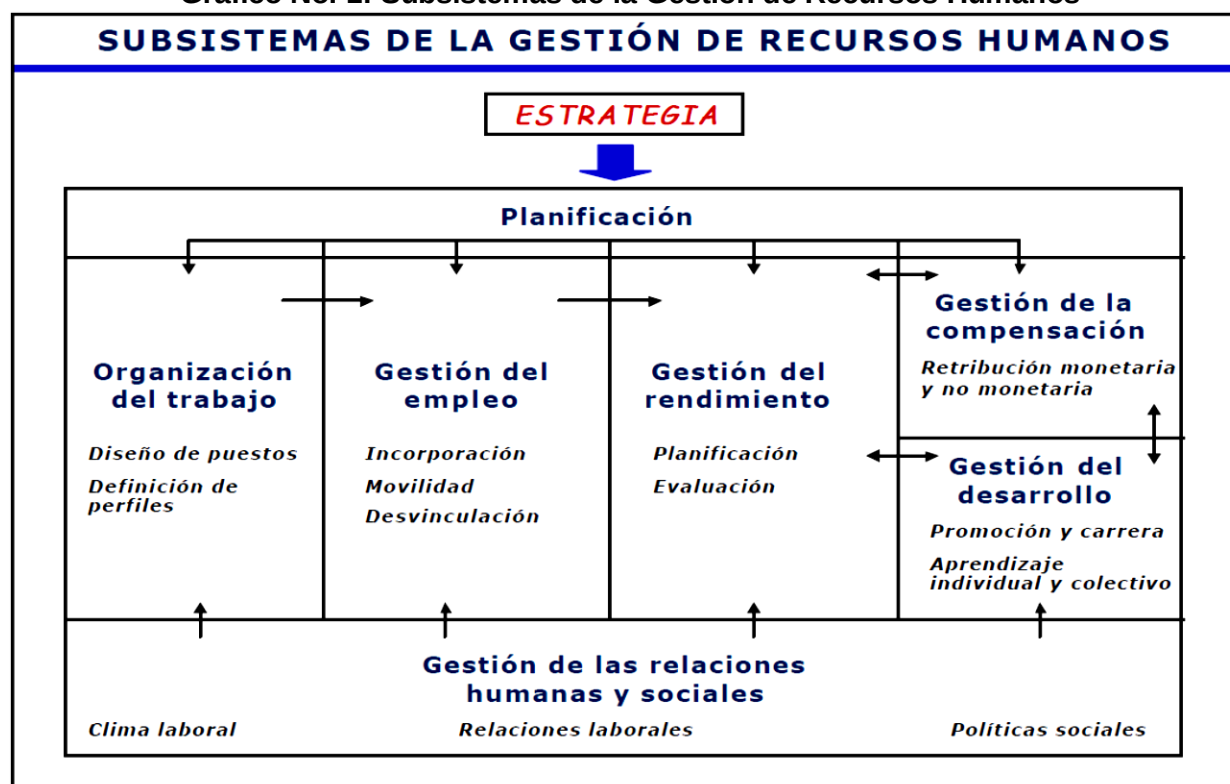
	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: AP-TH-PL-06-03
		VERSION: 3
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 6 DE 94
		FECHA: 29/01/2021

- 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.

Gráfico No. 1: Subsistemas de la Gestión de Recursos Humanos



Fuente: Francisco Longo - Modelo Integrado de la Función Pública

	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: AP-TH-PL-06-03
		VERSION: 3
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 7 DE 94
		FECHA: 29/01/2021

En la ilustración, se identifica en la parte superior el primer subsistema denominado Planificación, el cual esta 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.

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 deben 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

	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: AP-TH-PL-06-03
		VERSION: 3
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 8 DE 94
		FECHA: 29/01/2021

de las personas en la organización; asimismo, busca reconocer la excelencia de éstas mediante el ascenso.

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.

1.2. Normatividad Asociada

Carta Iberoamericana de la Función Pública de 2003

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.

	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: AP-TH-PL-06-03
		VERSION: 3
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 9 DE 94
		FECHA: 29/01/2021

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 sombra 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 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.*

Parágrafo1. 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”

	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: AP-TH-PL-06-03
		VERSION: 3
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 10 DE 94
		FECHA: 29/01/2021

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.*
- 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.

	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: AP-TH-PL-06-03
		VERSION: 3
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 11 DE 94
		FECHA: 29/01/2021

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.
- 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 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

	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: AP-TH-PL-06-03
		VERSION: 3
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 12 DE 94
		FECHA: 29/01/2021

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

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.

	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: AP-TH-PL-06-03
		VERSION: 3
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 13 DE 94
		FECHA: 29/01/2021

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 Secretaria 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 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

	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: AP-TH-PL-06-03
		VERSION: 3
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 14 DE 94
		FECHA: 29/01/2021

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 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.

	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: AP-TH-PL-06-03
		VERSION: 3
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 15 DE 94
		FECHA: 29/01/2021

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 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.

	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: AP-TH-PL-06-03
		VERSION: 3
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 16 DE 94
		FECHA: 29/01/2021

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.

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.

	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: AP-TH-PL-06-03
		VERSION: 3
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 17 DE 94
		FECHA: 29/01/2021

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 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).

	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: AP-TH-PL-06-03
		VERSION: 3
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 18 DE 94
		FECHA: 29/01/2021

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 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.

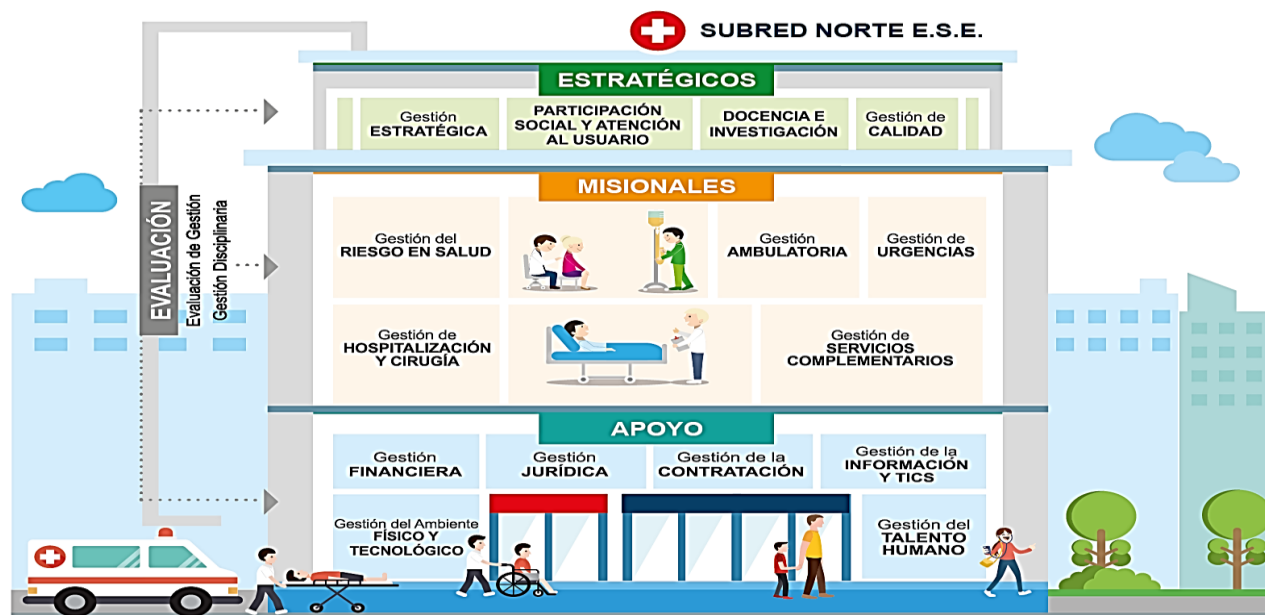
La Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E., como prestadora de servicios de salud, se compromete a entregar a los colaboradores que están de cara a la ciudadanía y las áreas de servicio al ciudadano, elementos que faciliten la atención asertiva en el ámbito de la orientación e información, 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.

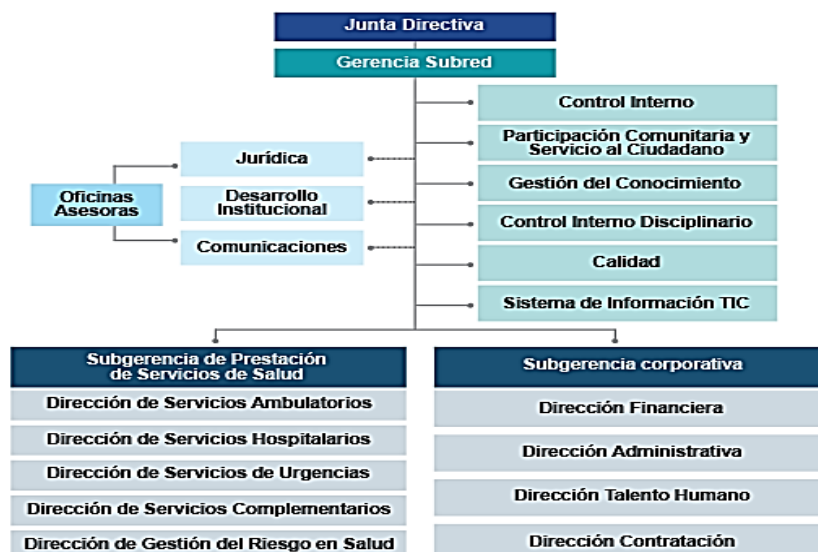
	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: AP-TH-PL-06-03
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE	VERSION: 3
	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 19 DE 94
		FECHA: 29/01/2021

1.4. Mapa De Procesos



1.5. Estructura Organizacional

ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL DE LA SUBRED NORTE



	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: AP-TH-PL-06-03
		VERSION: 3
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 20 DE 94
		FECHA: 29/01/2021

2. INFORMACION DE BASE

2.1. Planta de personal actual

PLANTA GLOBAL - EMPLEADOS PUBLICOS

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CODIGO	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 TECNICO	9	5	8	5
DIIRECTOR 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
ODONTOLOGO	214	11	4	59
ODONTOLOGO	214	27	8	16
ODONTOLOGO ESPECIALISTA	216	13	4	8
ODONTOLOGO 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 AREA SALUD	242	19	8	2
PROFESIONAL ESPECIALIZADO AREA 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

	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: AP-TH-PL-06-03
		VERSION: 3
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 21 DE 94
		FECHA: 29/01/2021

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

	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: AP-TH-PL-06-03
		VERSION: 3
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 22 DE 94
		FECHA: 29/01/2021

DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CODIGO	GRADO	No. HORAS	No. CARGOS
SECRETARIO	440	17	8	10
SECRETARIO EJECUTIVO	425	25	8	1
SECRETARIO EJECUTIVO	425	24	8	3
SECRETARIO EJECUTIVO	425	23	8	6
CONDUCTOR	480	11	8	1
Total planta de empleos públicos				1586
PLANTA GLOBAL TRABAJADORES OFICIALES				
DENOMINACION 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	
		IIIB	7	
Total planta trabajadores oficiales			222	

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 2020, 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	18	0	8	10	0	0
ASESOR	5	4	1	0	4	0	1
PROFESIONAL	725	530	195	481	49	176	19
TÉCNICO	122	72	50	34	38	28	22
ASISTENCIAL	716	438	278	352	86	219	59
TRABAJADORES OFICIALES	222	96	126	49	47	32	94
TOTAL	1808	1158	650	924	234	455	195

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

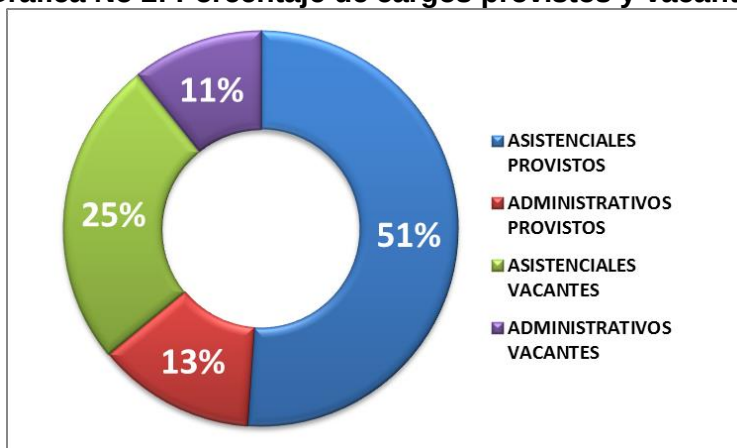
	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: AP-TH-PL-06-03
		VERSION: 3
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 23 DE 94
		FECHA: 29/01/2021

La planta de personal cuenta con un total de 1808 empleos, de los cuales el 64.05% (1158) se encuentran provistos y el 39.95% (650) se encuentran vacantes.

De los empleos provistos novecientos veinticuatro (924) corresponden a los Procesos Misionales, lo que corresponde al 79.79% y doscientos treinta y cuatro (234), a los Procesos de Apoyo, lo que equivale al 20.21%.

De los empleos vacantes cuatrocientos cincuenta y cinco (455) corresponden a los Procesos Misionales, cifra que equivale al 70.00% y ciento noventa y cinco (195) a los Procesos de Apoyo, cifra que corresponde al 30.00%

Grafica No 2: Porcentaje de cargos provistos y vacantes



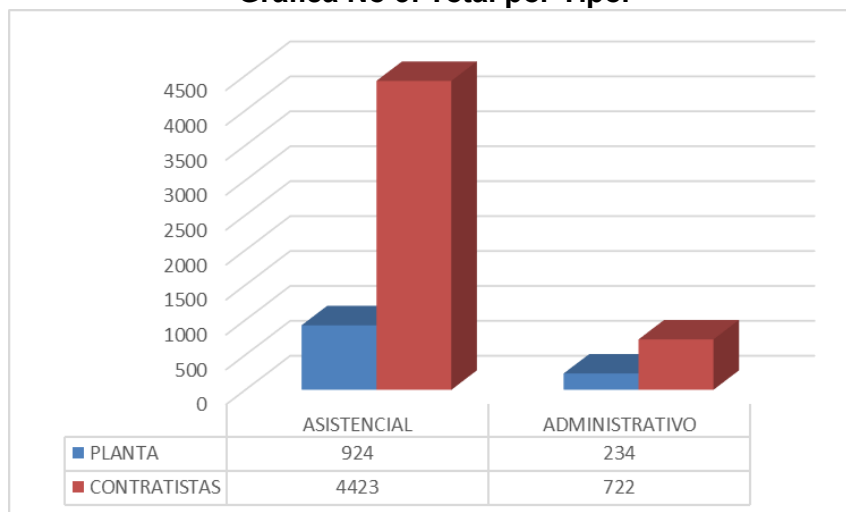
Fuente: Dirección Gestión del Talento Humano – Administración del Talento Humano

A 31 de diciembre de 2020, la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E., cuenta con un total de seis mil trescientos tres (6.303) colaboradores, de los cuales, mil ciento cincuenta y ocho (1158) son servidores públicos, lo que corresponde al 18.37%, y cinco mil ciento cuarenta y cinco (5145) son contratistas de prestación de servicios, lo que corresponde al 81.63% de la población laboral de la E.S.E.

Del total de la población laboral, el 84.83% realiza funciones (planta) y/o actividades (OPS) de tipo asistencial (misional) y 15.17% de tipo administrativo.

	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: AP-TH-PL-06-03
		VERSION: 3
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 24 DE 94 FECHA: 29/01/2021

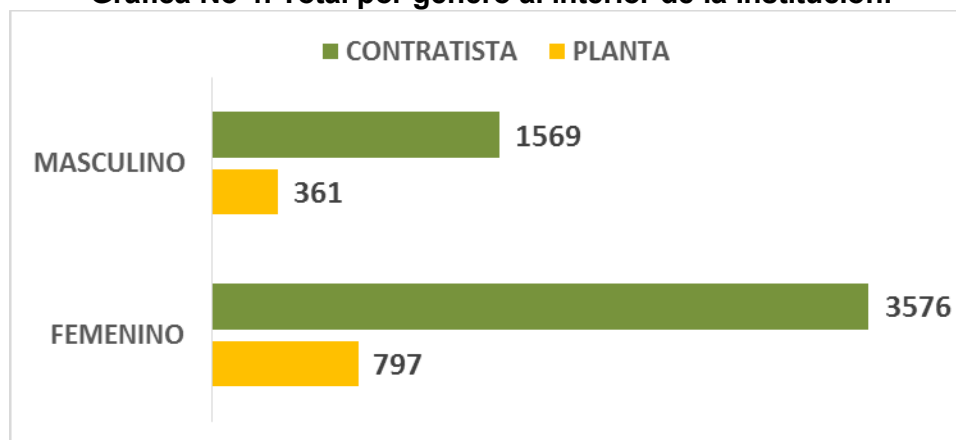
Grafica No 3: Total por Tipo.



Fuente: Dirección Gestión del Talento Humano – Administración 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 4: Total por género al interior de la Institución.



Fuente: Dirección Gestión del Talento Humano – Administración 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 de la E.S.E., los porcentajes más significativos se encuentran entre 56 - 60 años (27.89%), y entre 51 - 55 años (21.76%), que en total corresponde al 49.65% (575 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.

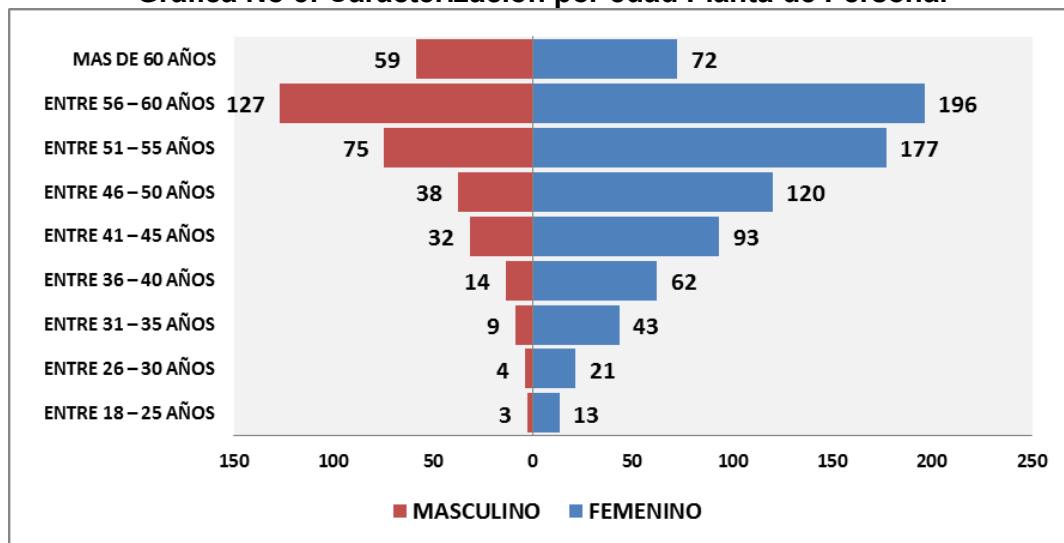
	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: AP-TH-PL-06-03
		VERSION: 3
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 25 DE 94
		FECHA: 29/01/2021

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

RANGO EDAD	TOTAL	%
ENTRE 18 – 25 AÑOS	16	1.38%
ENTRE 26 – 30 AÑOS	25	2.16%
ENTRE 31 – 35 AÑOS	52	4.49%
ENTRE 36 – 40 AÑOS	76	6.56%
ENTRE 41 – 45 AÑOS	125	10.79%
ENTRE 46 – 50 AÑOS	158	13.64%
ENTRE 51 – 55 AÑOS	252	21.76%
ENTRE 56 – 60 AÑOS	323	27.89%
MAS DE 60 AÑOS	131	11.31%
Total general	1158	100.00%

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

Grafica No 5: Caracterización por edad Planta de Personal



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

	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: AP-TH-PL-06-03
		VERSION: 3
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 26 DE 94
		FECHA: 29/01/2021

2.1.4. Caracterización por edad de los Contratistas de Prestación de Servicios

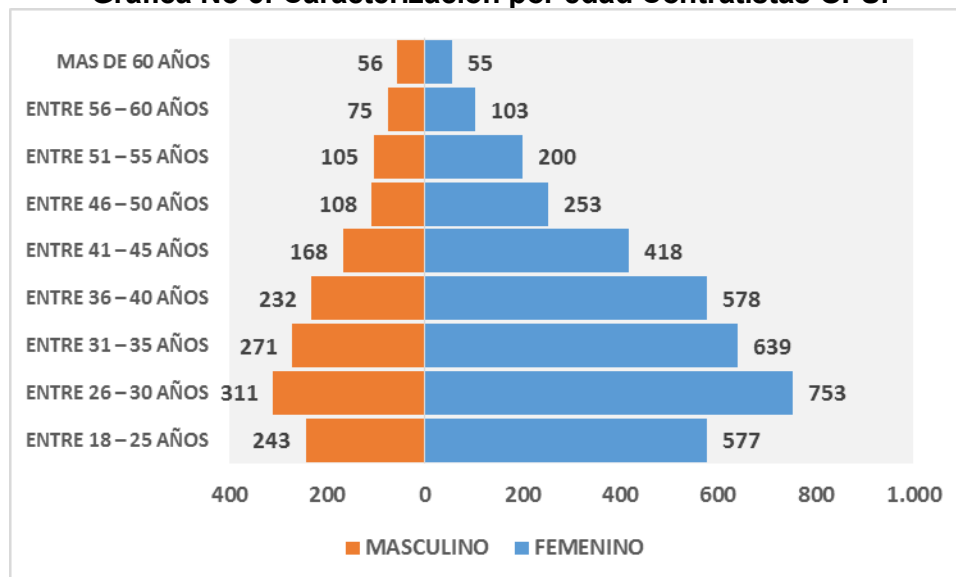
Entre los rangos de edad de las personas que desarrollan actividades como Contratistas por Orden de Prestación de Servicios, los porcentajes más significativos se encuentran entre 26 - 30 años (20.68%), y entre 31 - 35 años (17.65%), que en total corresponde al 38.37% (1974 personas) del total de los Contratistas por Orden de Prestación de Servicios. En la tabla y grafica se muestra la caracterización total por rango de edad, porcentaje y género.

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

RANGO	TOTAL	%
ENTRE 18 – 25 AÑOS	820	15,94%
ENTRE 26 – 30 AÑOS	1064	20,68%
ENTRE 31 – 35 AÑOS	910	17,69%
ENTRE 36 – 40 AÑOS	810	15,74%
ENTRE 41 – 45 AÑOS	586	11,39%
ENTRE 46 – 50 AÑOS	361	7,02%
ENTRE 51 – 55 AÑOS	305	5,93%
ENTRE 56 – 60 AÑOS	178	3,46%
MAS DE 60 AÑOS	111	2,16%
Total general	5145	100,00%

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

Grafica No 6: Caracterización por edad Contratistas OPS.



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

	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: AP-TH-PL-06-03
		VERSION: 3
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 27 DE 94
		FECHA: 29/01/2021

2.2. Recursos Requeridos

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

2.2.1. Recursos Humanos.

La Dirección de Gestión del Talento Humano de la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E., para llevar a cabo su gestión, cuenta con los siguientes servidores públicos:

IDENTIFICACION	NOMBRES Y APELLIDOS	DENOMINACION DEL EMPLEO	CÓDIGO DEL EMPLEO	GRADO DEL EMPLEO	TIPO DE VINCULACION
1032384200	CINDY JOHANNA ARIZA AHUMADA	DIRECTOR OPERATIVO	009	05	LIBRE NOMBRAMIENTO Y REMOCION
35327276	YOLANDA RUSSY GIRALDO	MEDICO ESPECIALISTA	213	32	CARRERA ADMINISTRATIVA
69086503	ELSA CONSUELO PANTOJA ROJAS	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	11	EN PROVISIONALIDAD
52264343	BLANCA MARCELA IGLESIAS GALLON	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	13	EN PROVISIONALIDAD
79430513	JORGE ROBERTO TIBOCHA PATARROYO	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	19	CARRERA ADMINISTRATIVA
11346394	JOSE EMIGDIO GUTIERREZ REINA	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	19	CARRERA ADMINISTRATIVA
41744333	HELVIA LUCIA RESTREPO DE PEÑA	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	30	EN PROVISIONALIDAD
19590294	EUGENIO MAURICIO RUMBO BALLESTA	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	30	EN ENCARGO
79444023	OSCAR ARTURO ESCOBAR TORRES	PROFESIONAL ESPECIALIZADO	222	30	CARRERA ADMINISTRATIVA
63434091	LYDA VIRVIESCAS GALVIS	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD	237	15	CARRERA ADMINISTRATIVA
79287073	HERSON EDUARDO VERA RAMIREZ	TÉCNICO OPERATIVO	314	12	CARRERA ADMINISTRATIVA
51959274	CAROLINA DE LOS ANGELES SANCHEZ	TÉCNICO OPERATIVO	314	12	EN PROVISIONALIDAD
39786349	LINLLENI GONZALEZ MORENO	TÉCNICO OPERATIVO	314	15	EN ENCARGO
19451817	GERARDO QUINCHE MARTINEZ	TÉCNICO OPERATIVO	314	15	CARRERA ADMINISTRATIVA

	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: AP-TH-PL-06-03
		VERSION: 3
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 28 DE 94
		FECHA: 29/01/2021

IDENTIFICACION	NOMBRES Y APELLIDOS	DENOMINACION DEL EMPLEO	CÓDIGO DEL EMPLEO	GRADO DEL EMPLEO	TIPO DE VINCULACION
35336401	LUZ DARY GOMEZ SARMIENTO	TÉCNICO OPERATIVO	314	15	EN PROVISIONALIDAD
20941321	MARLENY INFANTE RODRIGUEZ	TÉCNICO OPERATIVO	314	15	CARRERA ADMINISTRATIVA
41716859	MATILDE SANCHEZ MALDONADO	TÉCNICO OPERATIVO	314	22	CARRERA ADMINISTRATIVA
21014055	MARTHA ELENA SOTO GAMEZ	TÉCNICO OPERATIVO	314	22	CARRERA ADMINISTRATIVA
39628387	MARTHA SHIRLEY BENITEZ ZAPATA	TÉCNICO AREA SALUD	323	10	CARRERA ADMINISTRATIVA
19410982	HENRY ANICETO SARMIENTO MORENO	TÉCNICO AREA SALUD	323	14	CARRERA ADMINISTRATIVA
52078975	MONICA AVELLANEDA LEON	TÉCNICO ADMINISTRATIVO	367	10	CARRERA ADMINISTRATIVA
19293037	MARINO PALACIOS PALACIOS	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	10	EN PROVISIONALIDAD
39720144	NEILA ELMA PEREZ NOVOA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	17	CARRERA ADMINISTRATIVA
33157514	DELICIA MARTINA PACHECO DORIA	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	17	EN PROVISIONALIDAD
20576636	DORA PATRICIA MELO RIAÑO	AUXILIAR AREA SALUD	412	08	EN PROVISIONALIDAD
52557509	YULY CONSTANZA CARDENAS VARGAS	AUXILIAR AREA SALUD	412	12	CARRERA ADMINISTRATIVA
51787024	ASTRID ORLANDA CAÑAS PERALTA	AUXILIAR AREA SALUD	412	16	CARRERA ADMINISTRATIVA
35503939	LUZ STELLA CASTIBLANCO CORTES	SECRETARIO	440	11	CARRERA ADMINISTRATIVA
39701486	MARIA TERESA JIMENEZ LUCAS	SECRETARIO	440	14	CARRERA ADMINISTRATIVA
39773510	LUZ MIRA FORERO PINTO	SECRETARIO	440	14	CARRERA ADMINISTRATIVA
51714658	MARGARITA RODRIGUEZ PEREZ	SECRETARIO	440	14	EN ENCARGO

	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: AP-TH-PL-06-03
		VERSION: 3
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 29 DE 94
		FECHA: 29/01/2021

De igual manera cuenta con los siguientes contratistas de prestación de servicios:

CEDULA	NOMBRE	PERFIL
19298645	AMOROCHO DIAZ JOSE EFRAIN	TECNICO ADMINISTRATIVO III
53125563	ROA VALLARINO DIANA PAOLA	PROFESIONAL ESPECIALIZADO I
1026589721	TIBOCHA JIMENEZ MARIA XIMENA	TECNICO ADMINISTRATIVO II
52069501	MARTINEZ ECHAVARRIA MYRIAM CONSTANZA	TECNICO ADMINISTRATIVO III
1012436970	BUSTACARA SANCHEZ ERIKA YESENIA	TECNOLOGO ADMINISTRATIVO II
1019120015	LIMAS CUBILLOS CINDY LUCERO	TECNICO ADMINISTRATIVO III
52502911	JIMENEZ MORA DIANA ALEJANDRA	TECNICO ADMINISTRATIVO III
1014191178	SUAN RODRIGUEZ JONATHAN LEONARDO	TECNICO ADMINISTRATIVO III
1026250374	MOSQUERA MOSQUERA NORMA CONSTANZA	TECNICO ADMINISTRATIVO III
52480900	RODRIGUEZ MARTINEZ LUZ SAIDE	TECNICO ADMINISTRATIVO II
79901932	CASTILLO TORRES OSCAR RICARDO	PROFESIONAL ESPECIALIZADO
52314897	MENDOZA RODRIGUEZ GINA ALEXANDRA	PROFESIONAL ESPECIALIZADO IV
79417914	TELLEZ TIBATA PEDRO HERNANDO	PROFESIONAL ESPECIALIZADO III
1014262282	ESCOBAR TAPIAS LUISA FERNANDA	TECNICO ADMINISTRATIVO II
1019136306	RODRIGUEZ SANCHEZ LAURA SOFIA	TECNICO ADMINISTRATIVO II
1022389472	CLAVIJO MORA JESSICA YUDIRY	PROFESIONAL ADMINISTRATIVO I
1024528763	MARTINEZ GOMEZ CINDY STEPHANIE	PROFESIONAL ADMINISTRATIVO I
1072668392	HERNANDEZ HERNÁNDEZ RUTH VIVIANA	PROFESIONAL ADMINISTRATIVO I
79949974	GALVIS MOLANO SERGIO ANDRES	TECNICO ADMINISTRATIVO II
1015479177	RUIZ GONZALEZ KATHY DANIELA	TECNICO ADMINISTRATIVO II

2.2.2. Recursos Financieros.

El cálculo de los recursos requeridos para el pago de la nómina de los servidores públicos de la Institución, para la vigencia 2021, se realiza teniendo en cuenta la asignación básica mensual de la vigencia 2020, incrementando en 3%, teniendo en cuenta los supuestos macroeconómicos

Tabla No 4: Valor gasto asociados a la nómina - Vigencia 2021

Concepto	Valor Proyectado Vigencia 2021
GASTOS DE FUNCIONAMIENTO	\$ 31.260.652.000
SERVICIOS PERSONALES	\$ 23.377.557.000
Sueldos Personal de Nómina	\$ 12.905.706.000
Gastos de Representación	\$ 404.072.000
Horas. Extras, Dominicales, Festivos, Recargo Nocturno	\$ 1.178.736.000
Auxilio de Transporte	\$ 278.519.000
Subsidio de Alimentación	\$ 263.702.000
Bonificación por Servicios Prestados	\$ 326.165.000
Prima Semestral	\$ 0
Prima de Servicios	\$ 1.846.701.000
Prima de Navidad	\$ 1.738.695.000
Prima de Vacaciones	\$ 1.325.467.000
Prima Técnica	\$ 1.898.773.000
Prima de Antigüedad	\$ 423.335.000

	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: AP-TH-PL-06-03
		VERSION: 3
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 30 DE 94
		FECHA: 29/01/2021

Concepto	Valor Proyectado Vigencia 2021
Prima Secretarial	\$ 30.121.000
Prima de Riesgo	\$ 64.103.000
Otras Primas y Bonificaciones	\$ 0
Vacaciones en Dinero	\$ 0
Indemnizaciones Laborales	\$ 0
Partida de Incremento Salarial	\$ 0
Convenciones Colectivas o Convenios	\$ 276.600.000
Personal Administrativo	\$ 94.637.000
Quinquenio	\$ 181.963.000
Bonificación Especial de Recreación	\$ 70.692.000
Reconocimiento por Coordinación	\$ 0
Reconocimiento por Permanencia en el Servicio Público	\$ 346.170.000
Otros Gastos De Personal	\$ 0
APORTES PATRONALES AL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO	\$ 7.883.095.000
APORTES PATRONALES SECTOR PRIVADO	\$ 5.674.108.000
Cesantías Fondos Privados	\$ 1.947.683.000
Pensiones Fondos Privados	\$ 1.041.575.000
Salud EPS Privadas	\$ 1.441.236.000
Riegos Profesionales Sector Privado	\$ 413.041.000
Caja de Compensación	\$ 830.573.000
APORTES PATRONALES SECTOR PÚBLICO	\$ 2.208.987.000
Cesantías Fondos Públicos	\$ 177.660.000
Pensiones Fondos Públicos	\$ 993.110.000
Salud EPS Públicos	\$ 0
Riegos Profesionales Sector Público	\$ 0
ICBF	\$ 622.930.000
SENA	\$ 415.287.000
Comisiones	\$ 0
OTROS APORTES PATRONALES	\$ 0
Otros Aportes Patronales	\$ 0
GASTOS DE OPERACIÓN	131.025.591.000
SERVICIOS PERSONALES	\$ 96.750.085.000
Sueldos Personal de Nómina	\$ 52.214.671.000
Gastos de Representación	\$ 294.690.000
Horas. Extras, Dominicales, Festivos, Recargo Nocturno Y Trabajo Suplementario	\$ 8.736.293.000
Auxilio de Transporte	\$ 214.665.000
Subsidio de Alimentación	\$ 200.837.000
Bonificación por Servicios Prestados	\$ 1.531.784.000
Prima Semestral	\$ 0
Prima de Servicios	\$ 7.221.250.000
Prima de Navidad	\$ 7.158.128.000
Prima de Vacaciones	\$ 4.682.669.000

	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: AP-TH-PL-06-03
		VERSION: 3
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 31 DE 94
		FECHA: 29/01/2021

Concepto	Valor Proyectado Vigencia 2021
Prima Técnica + PTA	\$ 9.575.711.000
Prima de Antigüedad	\$ 1.839.371.000
Prima Secretarial	\$ 0
Prima de Riesgo + PARV	\$ 9.365.000
Otras Primas y Bonificaciones	\$ 0
Vacaciones en Dinero	\$ 223.256.000
Indemnizaciones Laborales	\$ 0
Partida de Incremento Salarial	\$ 0
Convenciones Colectivas o Convenios	\$ 2.847.395.000
Personal Administrativo	\$ 595.236.000
Quinquenio	\$ 231.296.000
Bonificación Especial de Recreación	\$ 286.029.000
Reconocimiento por Coordinación	\$ 0
Reconocimiento por Permanencia en el Servicio Público	\$ 1.734.834.000
APORTES PATRONALES AL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO	\$ 34.275.506.000
APORTES PATRONALES SECTOR PRIVADO	\$ 25.107.986.000
Cesantías Fondos Privados	\$ 7.928.948.000
Pensiones Fondos Privados	\$ 5.452.888.000
Salud EPS Privadas	\$ 6.498.800.000
Riegos Profesionales Sector Privado	\$ 1.795.915.000
Caja de Compensación	\$ 3.431.435.000
APORTES PATRONALES SECTOR PÚBLICO	\$ 9.167.520.000
Cesantías Fondos Públicos	\$ 958.260.000
Pensiones Fondos Públicos	\$ 3.843.749.000
Salud EPS Públicos	\$ 76.218.000
Riegos Profesionales Sector Público	\$ 0
ICBF	\$ 2.573.576.000
SENA	\$ 1.715.717.000
Comisiones	\$ 0
OTROS APORTES PATRONALES	\$ 0
Comisiones	\$ 0
TOTAL. GASTOS DE NÓMINA	\$ 162.286.243.000

Fuente: Dirección Gestión del Talento Humano – Nomina

	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: AP-TH-PL-06-03
		VERSION: 3
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 32 DE 94
		FECHA: 29/01/2021

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:

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 gestion estrategica 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	No tramitar los requerimientos en los términos legales señalados en el artículo 13 del	Cumplimiento	Se asocian con la capacidad de la entidad para cumplir con los requisitos legales, y en general

	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: AP-TH-PL-06-03
		VERSION: 3
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 33 DE 94
		FECHA: 29/01/2021

Riesgo	Descripción del Riesgo	Tipo de riesgo	Definición del Tipo de Riesgo
los usuarios internos y de los entes de control	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		con su compromiso con usuarios internos y externos.
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 2020 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 3 de diciembre y en la cual se acordaron 71 puntos, a saber:

ACTA FINAL DE ACUERDOS DE LA MESA DE NEGOCIACION 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**, la Asociación Médica Sindical Colombiana – **ASMEDAS**, el Sindicato Nacional de la Salud y Seguridad Social – **SINDESS**, la Asociación Nacional de Enfermeras de Colombia – **ANEC**, el Sindicato de Empleados Distritales de Bogotá – **SINDISTRITALES**, la Asociación de Auxiliares de Enfermería de Bogotá - **ADAE**, el Sindicato de Rama de los Trabajadores, Empleados, Funcionarios, Contratistas y Servidores de la Salud y la Seguridad Social del Territorio Nacional - **SINTRASALUD**, el Sindicato Distrital de Industria de los Trabajadores de la Salud, Pensionados, Contratistas por Ordenes de Prestación de Servicios de la Salud, Complementarios y Conexos – **ASITCONSALUD** y el Sindicato Distrital de Trabajadores y Servidores Públicos de la Salud, la Seguridad Social y Servicios

	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: AP-TH-PL-06-03
		VERSION: 3
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 34 DE 94
		FECHA: 29/01/2021

Complementarios del Hospital de Engativá - **SINTRAHENGATIVA**, A LA SUBRED INTEGRADA DE SEVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E, en la vigencia 2020.

Pacto por la salud

Teniendo en cuenta los antecedentes de las precedentes negociaciones colectivas de trabajo promovidas frente a BOGOTÁ D.C. por los Sindicatos del Sector Salud en años anteriores y ante el compromiso público que la actual Alcaldesa asumió con la comunidad y el respaldo que ésta le dio con sus votos, de acuerdo con la transcripción que se hace a continuación, para su consolidación e iniciar el proceso de progresividad en materia laboral y de salud, presentamos un pliego sencillo y unificado de peticiones, que nos permita la consolidación de los siguientes aspectos:

- Cumplir y hacer cumplir la Ley 1751 de 2015 Estatutaria de Salud, por la cual se reconoce la salud como un derecho fundamental, lo que implica garantizar la atención en salud de todos los residentes en el Distrito Capital.
- Desarrollar en Bogotá el Modelo de Atención en Salud como el eje estratégico, cuya base será la Atención Primaria en Salud contando con equipos interdisciplinarios que lleven la salud más cerca de la gente. Su trabajo será extramural, visitaran los hogares en los territorios previamente definidos, para diagnosticar e intervenir las condiciones que atacan la salud, disminuirlos o eliminarlos y reforzar los determinantes protectores para promover modos y hábitos de vida más saludables con énfasis en género, materno infantil, violencia intrafamiliar y sexual, salud mental, enfermedades crónicas y nutrición, entre otros.
- Garantizar atención a la población residente en Bogotá D.C., bajo el principio de equidad y criterios epidemiológicos en las 20 localidades. La alcaldía y la Secretaría de Salud lo serán tanto del régimen subsidiado como del contributivo, de la red pública pero también de la privada. Bogotá es una sola, diversa, compleja, pero una sola.
- Practicar la buena gobernanza y gobernabilidad, basadas en el Gobierno Abierto de Bogotá – GABO - y con la participación de la ciudadanía; se recuperará la rectoría, dirección y coordinación de las políticas públicas en la Salud de la ciudad, generando confianza y credibilidad.
- Reconocer la Red Pública Hospitalaria como un gran activo de Bogotá construido con esfuerzo a lo largo de muchas décadas, así la debemos entender y así la debemos garantizar con un programa de mantenimiento y dotación real. Revisaremos cada uno de los puntos de atención cerrados recientemente, evaluando su oferta y demanda para garantizar atención cercana a la población.
- Avanzar en el proceso de saneamiento financiero y de austeridad administrativa en Capital Salud EPS y establecer entre ella y las cuatro Subredes de atención relaciones soportadas en el respeto, la igualdad y la búsqueda de una mejor atención a toda la población.
- Reconocer las demoras en la atención como la principal causa de descontento de la ciudadanía con el servicio; trabajar consecuentemente en la eliminación de las barreras de acceso geográficas, económicas y administrativas a los servicios de salud.
- Impulsar en el modelo las altas tempranas, hospitalización en casa y atención domiciliaria para lograr descongestión de la Red, especialmente, de los servicios de urgencias en los hospitales de

	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: AP-TH-PL-06-03
		VERSION: 3
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 35 DE 94
		FECHA: 29/01/2021

segundo y tercer nivel. Reconoceremos en las cuidadoras y cuidadores un recurso valioso, invisibilidad y con necesidad de apoyo.

- Historia clínica digital y en línea en toda la red pública y con la mayoría de la red privada de la ciudad. Acceso a la misma por parte de los equipos extramurales para garantizar resolutiveidad en el territorio.
- Impulsar una política pública de desarrollo y fortalecimiento del talento humano en salud, que incluya el reconocimiento de la dignidad y estabilidad de los trabajadores de la salud, procurando la formalización del empleo en el sector para cargos misionales.

Fundamentos Constitucionales y Legales

- En ejercicio del derecho a la asociación y negociación colectiva e Identificados como aparece al pie de nuestras respectivas firmas, radicamos el presente pliego unificado de solicitudes, fundamentado en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Constitución Política Colombiana que contempla en su artículo 214 el bloque constitucional, además de sus Artículos 1, 2, 23, 38, 39, 53, 55, 56 y 58, los Convenios Internacionales de la OIT 151 de 1978 y 154 de 1981, relativos a las relaciones de trabajo en la Administración Pública y al fomento de la negociación colectiva, incorporados en la Legislación Nacional mediante las Leyes 411 y 524 de 1997 y 1999 respectivamente, en la condición de Estado Social de Derecho y el Decreto 160 de 2014. Entre la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte, E.S.E., y las organizaciones sindicales ya mencionadas que en adelante se llamara bancada sindical.

Partes y Campos de Aplicación.

- Conforman las partes en la presente Negociación: por un lado, las siguientes organizaciones sindicales: sindicato de rama de los trabajadores: "SINTRASALUD" personería jurídica automática reconocida Art 44 ley 50/90 resolución 003480 , asociación de auxiliares de enfermería de Bogotá D.C, "ADAE", sindicato distrital de trabajadores y servidores públicos de la salud y servicios complementarios del hospital Engativá "SINTRAHENGATIVA", sindicato nacional de la salud y seguridad social "SINDESS" personería jurídica 001131-1993, asociación nacional de enfermeras de Colombia "ANEC" personería jurídica 267 de 1949, sindicato de empleados distritales de Bogotá "SINDISTRITALES" con personería jurídica No 001131 de 1935, unión gremial de ginecólogos y obstetras de Bogotá y Cundinamarca "UGOBYC", sindicato nacional de pediatras de Colombia "SICOLPED", sindicato de médicos y odontólogos de Bogotá "SIMO DC", unión de cirujanos pediatras "UNICIRUPED" asociación médica sindical "ASMEDAS CUNDINAMARCA" y la Asociación sindical de industria de los trabajadores de salud contratistas por orden de prestaciones de servicios, empleados públicos, pensionados. "ASITCONSALUD".
- Por la otra parte la administración de la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E. en cabeza de su Gerente, doctor Jaime Humberto García 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 Bancada Sindical.

	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: AP-TH-PL-06-03
		VERSION: 3
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 36 DE 94
		FECHA: 29/01/2021

Garantías para la Negociación del Pliego de Solicitudes.

- La Subred Integrada de servicios de salud Norte E.S.E. y su representante legal o quien hagan sus veces, reconocerán a la Bancada Sindical como parte integral de la presente negociación, otorgarán a los negociadores principales, suplentes y asesores de la bancada sindical, los permisos sindicales, de conformidad con el artículo 2º del Decreto 2813 de 2000, el Decreto 1072 del 2015 durante todo el tiempo que dure la negociación del pliego de solicitudes y hasta cuando concluya la negociación y se suscriba el respectivo acuerdo como lo establece el decreto 1092 de 2012, DECRETO 160 DE 2014 y demás normas concordantes. Para el desarrollo de la presente negociación, La Bancada Sindical tendrá derecho a acceder a los diferentes medios de socialización y podrá implementar las estrategias de seguimiento necesarias para el cumplimiento de los acuerdos que se suscriban entre la Subred y la Bancada Sindical.
- Favorabilidad. La Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E, dará cumplimiento a las normas legales vigentes en materia salarial y prestacional.

Política Laboral

Cumplimiento de Acuerdos Anteriores

- La administración instalará dentro de los siguientes 20 días calendario, de acordado este punto, una mesa de seguimiento conformada por cinco (5) representantes de las Organizaciones Sindicales firmantes y tres (3) miembros de la administración, a fin de verificar el cumplimiento de los acuerdos 2017 y 2018.
- La administración, en el marco de las obligaciones legales y la disponibilidad de recursos presupuestales, estará atenta a revisar las peticiones realizadas por las organizaciones sindicales y plantear alternativas de solución.
- La administración se compromete a respetar el principio de la autonomía médica establecida en la Ley Estatutaria de la Salud – Ley 1751 de 2015, artículo 17, el cual consagra como componentes fundamentales de dicha autonomía la autorregulación, la ética, la racionalidad y la evidencia científica en el ejercicio de la profesión médica. Derivado de ello, la administración se compromete a respetar los tiempos mínimos de duración de 20 y 30 minutos para las actividades de consulta general y de consulta especializada.

Ampliación de Plantas de Personal y Proveer el 100% de las Vacantes Definitivas

- La administración dentro de la vigencia 2020, se compromete a realizar los estudios técnicos, conforme lo estipula el derecho preferente, para nombrar por encargo o en provisionalidad, ciento veintitrés (123) de las vacantes de la planta de personal, correspondientes al área asistencial, en los perfiles de médico, enfermera profesional y auxiliar de enfermería y otras profesiones del área de la salud y/o del área administrativa; y para la vigencia 2021 durante el primer semestre, se compromete a nombrar diez (10) cargos de vacantes de profesionales asistenciales especialistas, en diferentes profesiones de la salud, de acuerdo con los criterios de:

	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: AP-TH-PL-06-03
		VERSION: 3
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 37 DE 94
		FECHA: 29/01/2021

- Antigüedad en la entidad.
- Condición de madres o padres cabeza de familia con hijos menores de edad y /o con discapacidad.
- 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.

Proveer el 100% de las Vacantes

- Mediante un censo y en un término no mayor a diez (10) días hábiles, la administración entregará a los sindicatos firmantes de este pliego, un informe de las vacancias definitivas no provistas a la fecha, el cual debe estar desglosado, por niveles y cargos, con sus respectivos código y grados.

Teletrabajo

- La administración dará continuidad a las normas legales vigentes en materia de teletrabajo, e incluirá en esta modalidad a funcionarios que lo soliciten, sin perjuicio de que la administración pueda hacerlo, respetando los criterios y parámetros definidos en la ley 1221 de 2008 y sin afectar las condiciones de empleo, que tiene el funcionario, antes de este cambio de modalidad.

Descanso Compensado en semana santa y en diciembre

- La administración se compromete, salvo por circunstancias excepcionales de caso fortuito o fuerza mayor, a expedir un acto administrativo con la periodicidad requerida, previo a los días de semana santa y/o festividades de fin de año, autorizando compensar el tiempo a todos los funcionarios públicos, asistenciales y/o administrativos. Estos descansos serán concertados con la administración, sin afectar el servicio, con el objetivo de fomentar el bienestar para los empleados y realizando la socialización correspondiente.

Cargos de Coordinación, Referentes o Líderes de Proceso.

- La Administración, haciendo uso de su discrecionalidad, nombrará a funcionarios públicos en funciones que impliquen tener a su cargo personal con vínculo legal y reglamentario, provisionalidad, libre nombramiento y remoción o aquellas que generen supervisión, liderazgo, dirección, labores de coordinación o cualquier relación que implique subordinación.
- La administración generará mecanismos de seguimiento a las características de liderazgo, comportamentales y técnicas de estos funcionarios, en lo referente a resolución de conflictos, con el personal a su cargo y abrirá espacios de diálogo y concertación.
- La administración continuará dando cumplimiento a lo establecido en el manual de bioseguridad, en materia de desinfecciones de camas, mobiliario del paciente y equipo biomédico, labores que serán realizadas por un equipo humano contratado específicamente para tal actividad con previo entrenamiento en la materia.

	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: AP-TH-PL-06-03
		VERSION: 3
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 38 DE 94
		FECHA: 29/01/2021

Clima Laboral

- La administración facilitará espacios de discusión, análisis y concertación, frente a diferentes temas relacionados con el bienestar laboral, el clima organizacional y los aspectos administrativos, alusivos a la gestión laboral.
- La administración se compromete a formular, implementar, gestionar y evaluar una Política Integral de Gestión Ambiental, orientada a la utilización racional de materiales de un solo uso, fomentar el uso adecuado de los desechos y realizar, de acuerdo a su posibilidad presupuestal, las inversiones en materia de infraestructura necesarias para el cumplimiento de la norma ambiental y el desarrollo de una cultura organizacional eco sostenible.

Bienestar

La administración garantizará el acceso a parqueadero para empleados públicos en cada una de los centros asistenciales, hasta donde la disponibilidad de cupos de los mismos, así lo permita. Así mismo, se realizará contratos con parqueaderos particulares circundantes que permitan ofrecer tarifas diferenciales para los empleados públicos.

- La administración se compromete a desarrollar una política de bienestar social para los servidores públicos en el marco del modelo integral de gestión del talento humano que adelantará la dirección respectiva. Para dicha política incrementará los recursos presupuestales disponibles de tal manera que se duplique el rubro presupuestal de bienestar social con respecto a la vigencia 2020 - 2021, a fin de garantizar la financiación de las actividades propias de este rubro, reconociendo que tanto, ella como sus trabajadores, han adelantado conjuntamente contribuciones de solución en el actual escenario pandémico.
- La administración con el ánimo de integración entre los servidores de la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E., garantizará e institucionalizará los juegos internos, independientemente de que se continúen realizando los juegos distritales y asegurará los elementos deportivos necesarios para la participación que incluye uniformes, valor de los arbitrajes, premios, trofeos, balones e hidratación.
- La Administración se compromete a incluir un representante de los Sindicatos en el Comité de Bienestar Social de la Subred, quien participará activamente en la elaboración y ejecución del Plan Anual de Bienestar. Dicho Comité propenderá por establecer relaciones de cooperación con diferentes entidades oferentes de bienes y servicios que propendan por el bienestar de sus funcionarios y de sus núcleos familiares.
- La administración durante el primer semestre del año 2021, se compromete a disponer de espacios adecuados para el descanso y pausas laborales para todos los trabajadores, dispondrá de ambientes con cama, lockers y ducha para todos los servicios en los que se preste atención las 24 horas. Así mismo la administración continuará implementando las denominadas Salas de Bienestar para las Unidades asistenciales – UMHES -, las cuales se encuentran en proceso de montaje y cuya destinación también incluye el personal administrativo.

	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: AP-TH-PL-06-03
		VERSION: 3
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 39 DE 94
		FECHA: 29/01/2021

Proyectos de Inversión.

- En el marco de la política de gestión informática y de comunicaciones TIC, la administración adelantará un plan de fortalecimiento en infraestructura informática, orientado a mejorar el funcionamiento del sistema de información institucional y ampliar la oferta de equipos de hardware disponibles para sus empleados.
- La administración, dispondrá de máquinas dispensadoras de alimentos tipo snack, a bajos precios para los trabajadores de la subred.

Fortalecimiento Institucional

- La administración, iniciará a partir del primer semestre de 2021, la implementación de las salas amigas de la familia lactante en el entorno laboral establecida en la Resolución 2423 de 2018, en las USS, CAPS y demás centros asistenciales, donde se tenga necesidad de este servicio.

Capacitación

- La administración garantizará la capacitación necesaria para funcionarios públicos que requieran los cursos, con motivos de habilitación y acreditación, soporte vital básico, violencia sexual y de género, con el fin de mejorar las competencias técnicas y comportamentales en los funcionarios.
- La administración gestionará convenio educativo con universidades privadas y públicas, en las que se otorguen descuentos en la matrícula, para estudios de pregrado y postgrado a todos los funcionarios. Se socializarán los actuales convenios existentes, así como las convocatorias que se realicen.
- La administración brindará capacitación para trabajadores en condición especial visual, en todos los elementos para el proceso de habilitación y acreditación.
- La administración, garantizará con el debido tiempo, capacitaciones sobre la evaluación del desempeño laboral y carrera administrativa, a todos los empleados públicos de carrera.
- La administración, verificará los convenios educativos con la institución, los dará a conocer por los medios de comunicación institucional, con la debida antelación, a los funcionarios de planta, para que, por el derecho de carrera, puedan inscribirse y acceder a dichos convenios.
- La administración garantizará el tiempo suficiente para realizar la respectiva inducción, en los servicios a donde sean reasignados los funcionarios, con ocasión de las diferentes razones o indicaciones que justifiquen dichos traslados.
- La administración apropiará recursos en el presupuesto de la vigencia 2021, para garantizar la realización de congresos y eventos académicos, por parte de la institución, para sus empleados y para financiar la participación de los mismos, en otros eventos y congresos que se realicen en la ciudad.
- La administración, atendiendo las necesidades del servicio, en la medida de lo posible, otorgará el tiempo necesario a quienes hacen parte de APH y traslados secundarios, para participar en los cursos exigidos por la Secretaría Distrital de Salud.

	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: AP-TH-PL-06-03
		VERSION: 3
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 40 DE 94
		FECHA: 29/01/2021

Seguridad y Salud en el Trabajo

- La Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E. se compromete a partir de la vigencia 2021 a entregar ropa de uso de trabajo a los empleados públicos asistenciales, consistente en dos pijamas, blusa y pantalón. Este compromiso estará vigente durante el tiempo que dura la pandemia, según lo establezca el Gobierno Nacional y Distrital.
- La administración y el COPASST, realizará una revisión detallada de los puestos de trabajo, acorde con la normatividad vigente para el caso, con el fin de mejorarlos o corregir las anomalías que se presenten. Los resultados de este proceso serán informados a las diferentes instancias de la Subred, incluidas las Organizaciones Sindicales.
- La Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E., dará cumplimiento a la entrega de dotaciones, dentro de la vigencia de cada año, sin diferenciación en los valores asignados a las mismas (hace referencia a todo el personal que tiene este derecho). Dicho aumento se ajustará en el porcentaje más favorable entre el IPC y el incremento del SMMLV y en ningún caso puede desmejorar dicho rubro. Así mismo se adelantará con antelación la debida convocatoria donde el oferente debe contar con el número de sucursales suficientes, distribuidas en la ciudad, para garantizar el retiro de las dotaciones.
- La administración, acorde a la normatividad vigente, conformará y capacitará, en sistema comando de incidentes, primeros auxilios, contra incendios, 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 con sus necesidades particulares, garantizando la participación de todos los brigadistas y en todas las Unidades.
- La administración, en desarrollo de lo dispuesto en el artículo 11 de la Ley 1562 de 2012, presentará a las Administradoras de Riesgos Laborales- ARL- el Plan de Promoción y Prevención que incluya la asesoría, investigación, educación, diseño y montaje de este. Este plan será financiado con los recursos contenidos en el mismo artículo, con la participación de los sindicatos firmantes de este acuerdo y en general publicarse por todos los canales de comunicación institucionales.
- La administración mantendrá las afiliaciones a la ARL que presente la propuesta más beneficiosa para los trabajadores de la Subred, garantizando la continuidad en el manejo y seguimiento a los trabajadores que estén siendo atendidos por enfermedad laboral o accidente de trabajo y en general, en situaciones que sean competencia de estas.
- La administración en conjunto con la ARL, presentará a los sindicatos firmantes un informe del avance de las actividades definidas en los planes de prevención y en las políticas institucionales, con el fin de salvaguardar la salud física y mental de los trabajadores de la Subred.
- Las unidades sanitarias, al servicio de los funcionarios públicos, deben existir tanto para hombres como para mujeres y deben estar en completa funcionalidad, limpias y en orden.

	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: AP-TH-PL-06-03
		VERSION: 3
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 41 DE 94
		FECHA: 29/01/2021

- La administración socializará, escuchará e informará dentro de la mesa de seguimiento de la presente negociación, sobre los avances en la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, a las Organizaciones Sindicales.
- La administración implementará la Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de Trabajo, por la cual: “Se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por estrés ocupacional y desgaste funcional laboral”

Garantías Sindicales

- Gozan de fuero sindical, en los términos del artículo 405 del Código Sustantivo del Trabajo, modificado por el artículo 1º del Decreto 204 de 1957, todos los representantes sindicales durante el ejercicio de sus funciones y hasta un año después de terminado su período.
- También gozan de fuero sindical durante el tiempo necesario para realizar estudios de capacitación sindical: congresos, seminarios, foros, simposios y toda clase de evento y capacitaciones que las Organizaciones Sindicales, firmantes del presente acuerdo, consideren necesarios para sus afiliados.
- Los permisos serán solicitados por las Organizaciones Sindicales, firmantes del presente Acuerdo Laboral, según corresponda, con una antelación no inferior a tres (3) días hábiles a la fecha de su iniciación y serán concedidos y notificados por escrito en un término no mayor a dos (2) días hábiles, a la presentación de la solicitud, con excepción de las reuniones o eventos de carácter extraordinario. Si transcurridos dos (2) días hábiles, la administración no ha respondido por escrito o por correo electrónico la petición del permiso, éste se entenderá concedido para todos los efectos.
- Los permisos, concedidos por la administración, desde la Gerencia o desde la Dirección de Gestión del Talento humano, bajo el amparo de la Constitución y la ley, no podrán ser objetados o negados por el jefe inmediato, líder o el que ejerza la coordinación de un servicio o Unidad. Para ello, la administración emitirá el acto administrativo correspondiente, con la debida antelación.
- La administración, permitirá la utilización de sus instalaciones, los auditorios y las salas de conferencias y medios de comunicación que requieran las Organizaciones Sindicales firmantes del presente Acuerdo Laboral, para sus reuniones, en los sitios de trabajo, siempre que sean solicitadas con la misma antelación prevista para los permisos sindicales. Así mismo, para divulgar sus informaciones generales o sindicales podrán utilizar, sin restricción de ninguna índole, las carteleras oficiales que existan en todas las dependencias y se les autorizará instalar otras carteleras, adicionales, en los lugares que estos consideren conveniente.
- Las disposiciones contenidas en el presente Acuerdo Laboral, quedarán incorporadas como régimen aplicable a quienes están determinados en el mismo, y a quienes en el futuro se vinculen como empleados públicos de carrera administrativa, provisionalidad o de libre nombramiento y remoción. Igualmente, lo relativo al derecho de asociación sindical, se entenderá incorporado a las normas legales y los reglamentos del personal al que beneficia este Acuerdo.

	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: AP-TH-PL-06-03
		VERSION: 3
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 42 DE 94
		FECHA: 29/01/2021

- En virtud del principio de no regresividad en materia laboral, la administración respetará los derechos adquiridos por los empleados públicos como resultado de los acuerdos laborales suscritos entre las Organización Sindicales y la administración: institucional, sectorial salud, Distritales y Nacionales, reconocidos en actos administrativos expedidos de conformidad con la Constitución y la Ley.
- La administración, concordante con el medio ambiente, entregara a cada uno de las Organizaciones Sindicales firmantes y de acuerdo con su número de afiliados, mil (1000) ejemplares, dentro del mes siguiente a la firma de este Acuerdo. Así mismo lo dará a conocer, en forma física y por los canales de comunicación, que tiene la Subred, en cada uno de los sitios de trabajo y entregará una copia magnética, o por medio electrónico, con las firmas respectivas, a las Organizaciones Sindicales firmantes.

Estado de Excepción. Calamidad Doméstica

- Dentro del marco jurídico, que protege a los trabajadores, en el ámbito público y privado, en situaciones de “Emergencia de Salud Pública de interés Internacional (PHEIC), acogidas por los convenios con la OIT y lo plasmado en la Constitución Política, establecido en los siguientes artículos: Artículo 215 Cuando sobrevengan hechos distintos a los previstos en los artículos 212 y 213 que perturben amenacen en forma grave e inminente el orden económico, social, (“...”) Estado de emergencia sanitaria: (“...”) Podrá el presidente con la firma de *todos los ministros declarar Estado de Emergencia por periodos hasta de treinta días en cada caso, sumados no podrán exceder de noventa días en el año calendario. Mediante tal declaración que deberá ser motivada, podrá el presidente y sus ministros, dictar decretos con fuerza de ley, destinados exclusivamente a conjurar la crisis y a impedir la extensión de sus efectos.* (“...”).
- La intencionalidad esta conducida a dar estrategias necesarias, para solventar una emergencia económica, laboral, social y/o ambiental. El congreso tiene facultades para pronunciarse, sobre estos decretos que expide el gobierno, en situación de emergencia sanitaria, poder de modificar, adicionar, derogarlos según lo que corresponda Parágrafo: El Gobierno enviará a la Corte constitucional al día siguiente de su expedición, los decretos legislativos, que dicten en uso de sus facultades que se refiere el artículo, para que aquella decida sobre su constitucionalidad artículo 215 CP.

El Gobierno NO PODRÁ DESMEJORAR los derechos sociales de los trabajadores mediante los decretos contemplados en esta articulo pero, además, hemos hecho análisis de las normas que se están desconociendo por el gobierno dentro de la creación de decretos, con fuerza de ley, como son: Ley 23 de 1981 ar 6 y 15 Art 6 con la que se protege al trabajador de salud, quien se puede rehusar a prestar este servicio, cuando no están todas las condiciones que garanticen la atención Art 15 no se pueden someter a los pacientes a riesgos injustificado Ley 1164 de 2007 Art 17 Los profesionales deben prestar servicios, en el ámbito de su competencia lo cual se está desconociendo, cuando técnica y científicamente no se tiene preparado el talento humano para esta emergencia sanitaria Ley 1438 de 21011 Art 97 Todas las políticas del talento humano en salud deben consultar los postulados del trabajo decente consagrado en la OIT Ley 1751 de 2015 Derecho fundamental a la salud Art 17 todo trabajador tiene autonomía en prestación de servicio, y se prohíbe todo constreñimiento presión, en el desarrollo de su trabajo durante la prestación del servicio Art 18 establece de manera plena que lo trabajadores de salud tiene garantías, consagradas en la constitución política, y en los postulados de la OIT en lo que tiene que ver con trabajo digno y CST Art 56 El empleador debe dar seguridad y garantía a sus trabajadores. No

	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: AP-TH-PL-06-03
		VERSION: 3
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 43 DE 94
		FECHA: 29/01/2021

podemos dejar pasar por alto nuestro Bloque de Constitucionalidad en el tema de “los Derechos Humanos, como el derecho fundamental a la salud no puede ser desconocido, ni si quiera en estados de excepción” además de otras normas como cartilla reglas relacionadas con la protección a los trabajadores Decisión 584 de la CAN.

- La Administración dará cumplimiento al punto 4.3 del Acuerdo Laboral vigencia 2017. Para la vigencia 2021, se realizará un estudio de mantenimiento correctivo, que permite identificar los espacios físicos de descanso, bienestar y alimentación, que requiera modificaciones de acuerdo a las situaciones por la pandemia.
- La administración asignara trabajo en casa a los empleados públicos que requieran ser aislados por enfermedades crónicas, contacto estrecho o cerco epidemiológico.
- Al momento de entrada en vigor el presente acuerdo, la administración garantizará el tamizaje, con la prueba RT-PCR del personal, según los criterios y protocolos epidemiológicos establecidos por la Subred.
- Al momento de entrada en vigor el presente acuerdo, la administración se encargará de hacer el respectivo trámite administrativo ante las ARL y EPS a donde se encuentren afiliados los trabajadores, para el reconocimiento económico y asistencial a que haya lugar, producto del Coronavirus COVID – 19, según lo establecido en el Decreto 676 de 2020.
- Al momento de entrada en vigor el presente acuerdo, la administración y en un término no mayor a veinte (20) días calendario, garantizará la entrega del protector naso bucal N95, a aquellos trabajadores que por protocolo lo requieran, entrega que se realizará de forma periódica de acuerdo con la ficha técnica del fabricante. Estos deben contar con registro Invima y cumplir con la normatividad nacional.
- La administración, como garante de un trabajo digno y decente, dará equidad a los trabajadores, sin importar su vinculación, en lo que tiene que ver con un salario justo, por efectos de pandemia, y lo mantendrá, aun cuando se supere esta emergencia.

Disposiciones Finales

Vigencia del Acuerdo

- El presente acuerdo laboral tendrá vigencia a partir de la suscripción de las partes y las condiciones pactadas en él, solo podrán ser modificadas por acuerdo entre las partes firmantes. Lo concertado con anterioridad entre las partes que no haya sido modificado se mantendrá vigente. No obstante, si en la mencionada vigencia, las Organizaciones Sindicales firmantes del presente Acuerdo, no presentaren un nuevo pliego de solicitudes, este continuará rigiendo hasta cuando haya sido modificado o sustituido por otro, que mejore las condiciones laborales aquí contenidas

Se firma el presente Acuerdo Laboral por las partes intervinientes.

Por parte de las Organizaciones Sindicales los negociadores y asesores que participaron en la Negociación del Pliego Unificado de Solicitudes presentado a la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.

	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: AP-TH-PL-06-03
		VERSION: 3
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 44 DE 94
		FECHA: 29/01/2021

2.6. Manual específico 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.
2. 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.
3. 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.

	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: AP-TH-PL-06-03
		VERSION: 3
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 45 DE 94
		FECHA: 29/01/2021

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.

- 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.

	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: AP-TH-PL-06-03
		VERSION: 3
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 46 DE 94
		FECHA: 29/01/2021

3.1. Resultado. 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.

3.2. Resultado. ruta de creación de valor

Grafica 7 No: Ruta de Creación de Valor 2017

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

Fuente: Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital

	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: AP-TH-PL-06-03
		VERSION: 3
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 47 DE 94
		FECHA: 29/01/2021

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

Grafica 8 No: Ruta de Creación de Valor 2018

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

Fuente: Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital

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

Grafica 9 No: Ruta de Creación de Valor 2019

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

Fuente: Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital

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

3.2.1. Índice de Desarrollo del Servicio Civil

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

	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: AP-TH-PL-06-03
		VERSION: 3
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 48 DE 94
		FECHA: 29/01/2021

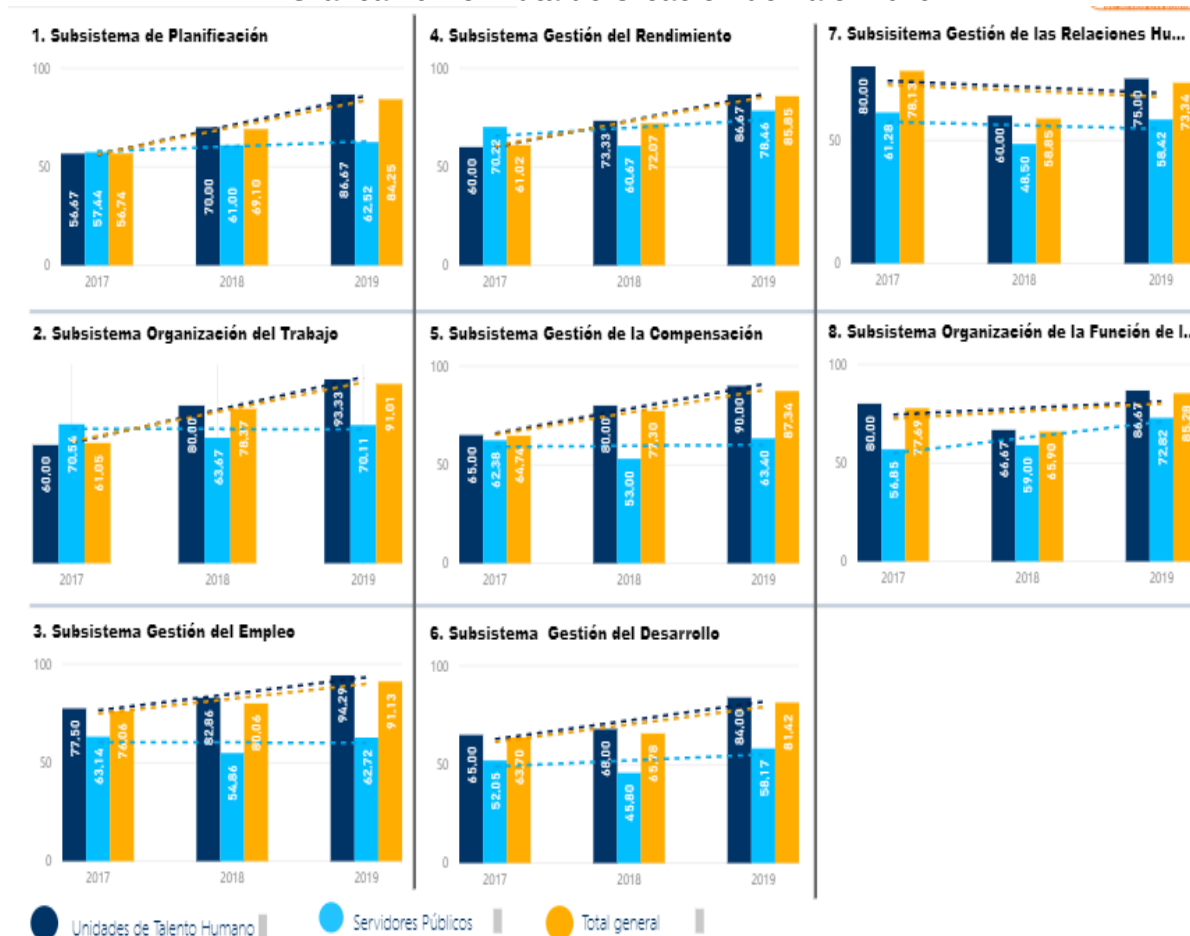
El objetivo que persigue esta medición es el de evidenciar cuales han sido las mejoras en el funcionamiento de la gestión integral del talento humano a nivel distrital y cuales dificultades o principales retos persisten.

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

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

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

Grafica 10 No: Ruta de Creación de Valor 2019



	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: AP-TH-PL-06-03
		VERSION: 3
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 49 DE 94
		FECHA: 29/01/2021

Fuente: Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital

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

3.3. FORMULARIO UNICO REPORTE DE AVANCE DE LA GESTION - 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 o 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.

	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: AP-TH-PL-06-03
		VERSION: 3
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 50 DE 94
		FECHA: 29/01/2021

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
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 incorporan actividades para los siguientes aspectos:	La planeación estratégica del talento humano de la entidad incorpora actividades para los siguientes aspectos:	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 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	La planeación estratégica del	Bienestar	Si	Para cada vigencia se elabora el plan de Bienestar teniendo en

	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: AP-TH-PL-06-03
		VERSION: 3
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 51 DE 94
		FECHA: 29/01/2021

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
	estratégica del talento humano, de las entidades del sector, no incorporan actividades para los siguientes aspectos:	talento humano de la entidad incorpora actividades para los siguientes aspectos:			cuanta 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% condonables 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 del 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	La planeación estratégica del talento humano de la entidad	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

	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: AP-TH-PL-06-03
		VERSION: 3
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 52 DE 94
		FECHA: 29/01/2021

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
	entidades del sector, no incorporan actividades para los siguientes aspectos:	incorpora actividades para los siguientes aspectos:			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 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 periodo 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	La planeación estratégica del	Promoción y apropiación de	Si	Se cuenta con un Plan de Acción del Código de Integridad el cual se

	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: AP-TH-PL-06-03
		VERSION: 3
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 53 DE 94
		FECHA: 29/01/2021

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
	estratégica del talento humano, de las entidades del sector, no incorporan actividades para los siguientes aspectos:	talento humano de la entidad incorpora actividades para los siguientes aspectos:	la integridad en el ejercicio de las funciones de los servidores		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 DASCD 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	La planeación estratégica del talento humano de la entidad incorpora	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

	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: AP-TH-PL-06-03
		VERSION: 3
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 54 DE 94
		FECHA: 29/01/2021

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
	sector, no incorporan actividades para los siguientes aspectos:	actividades para los siguientes aspectos:			Ahorro Individual o Ley 50. Así mismo se facilita los tramites de la certificaciones laborales en la 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,	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.

	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO		CODIGO: AP-TH-PL-06-03
			VERSION: 3
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		PÁGINA: 55 DE 94
			FECHA: 29/01/2021

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
		perfiles de empleos, funciones de empleos?			
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 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.
21	Frente a la creación de al menos un 10% de nuevos empleos de	¿De acuerdo con la Ley 1780 de 2016, al menos el 10% de los	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

	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO		CODIGO: AP-TH-PL-06-03
			VERSION: 3
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		PÁGINA: 56 DE 94
			FECHA: 29/01/2021

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
	nivel profesional que no exija requisito de experiencia, de acuerdo a la ley 1780 de 2016, de las entidades que hacen parte del sector:	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?			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.

	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: AP-TH-PL-06-03
		VERSION: 3
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 57 DE 94
		FECHA: 29/01/2021

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
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 organizaciones y empleo	Registre el nivel de avance en el diligenciamiento y actualización del SIGEP en los módulos de organizaciones y empleo	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%
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.

	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: AP-TH-PL-06-03
		VERSION: 3
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 58 DE 94
		FECHA: 29/01/2021

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
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 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?	Área de talento humano de la entidad	Si	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.

	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO		CODIGO: AP-TH-PL-06-03
			VERSION: 3
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		PÁGINA: 59 DE 94
			FECHA: 29/01/2021

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
		nombramiento y remoción?			
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 administrativo 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 administrativo 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	Indique el número total de servidores públicos de carrera administrativa	Técnico:	No	Del Nivel Técnico 57 servidores públicos de carrera administrativa cuentan con evaluación del desempeño laboral.

	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: AP-TH-PL-06-03
		VERSION: 3
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 60 DE 94
		FECHA: 29/01/2021

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
	administrativo y de libre nombramiento y remoción que no cuentan con evaluación del desempeño, por nivel:	y de libre nombramiento y remoción con evaluación del desempeño			
37	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	Asistencial:	No	Del Nivel Asistencial 195 servidores públicos de carrera administrativa cuentan con evaluación del desempeño laboral.
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 de los acuerdos 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	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.

	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: AP-TH-PL-06-03
		VERSION: 3
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 61 DE 94
		FECHA: 29/01/2021

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
		de las metas de la entidad			
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 siguientes temáticas	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.
45	Dentro de las jornadas de	La entidad ha desarrollado	El código de integridad, con	Si	Se cuenta con un Plan de Acción del Código de Integridad el cual se

	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: AP-TH-PL-06-03
		VERSION: 3
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 62 DE 94
		FECHA: 29/01/2021

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
	capacitación dirigidas a los servidores público, está pendiente por incluir las siguientes temáticas	jornadas de capacitación y/o divulgación a sus servidores y contratistas sobre:	el fin de guiar el actuar de los servidores públicos.		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	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

	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: AP-TH-PL-06-03
		VERSION: 3
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 63 DE 94
		FECHA: 29/01/2021

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				
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, 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	Gobernanza para la paz	No	Competencia de la Oficina de Gestión del Conocimiento
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,	De acuerdo con el nuevo plan de formación y capacitación,	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,

	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: AP-TH-PL-06-03
		VERSION: 3
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 64 DE 94
		FECHA: 29/01/2021

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			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	¿Cuántos servidores se beneficiaron de la estrategia de Entorno Laboral Saludable en la	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-

	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: AP-TH-PL-06-03
		VERSION: 3
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 65 DE 94
		FECHA: 29/01/2021

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
		años, la entidad:	vigencia evaluada?		19, Refuerzo del autocuidado con los temas de ponte en mis zapatos, distanciarnos es amarnos, control y manejo de la fatiga, manejo del duelo, 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	Los mecanismos que implementa la entidad para transferir el conocimiento de los servidores que	Son suficientes y adecuados	Si	Se ajustan de acuerdo a la normatividad legal vigente

	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: AP-TH-PL-06-03
		VERSION: 3
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 66 DE 94
		FECHA: 29/01/2021

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
	se retiran a quienes continúan vinculados:	se retiran a quienes continúan vinculados:			
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 y al Decreto 2365 de 2019 para facilitar el ingreso de jóvenes a la administración pública?	No	No	No se ha modificado el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales para este fin.
66	Respecto al cumplimiento a	¿La entidad ha modificado el	No, porque no se han creado	No	No se ha modificado el Manual Específico de Funciones y

	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: AP-TH-PL-06-03
		VERSION: 3
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 67 DE 94
		FECHA: 29/01/2021

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
	la Ley 1955 de 2019 y al decreto 2365 de 2019:	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?	nuevos empleos en la planta de personal o porque no se han reestructurado		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	¿En cumplimiento de lo establecido en la Ley 1811 de 2016, la entidad ha	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 los bici usuarios.

	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: AP-TH-PL-06-03
		VERSION: 3
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 68 DE 94
		FECHA: 29/01/2021

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
	la Ley 1811 de 2016:	promovido el uso de la bicicleta por parte de los servidores públicos?			
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.

3.3.1. Resultados Generales del índice de Desarrollo del Servicio Civil de la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.

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

3.4. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACION Y BIENESTAR

3.4.1. Encuesta Necesidades de Capacitación vigencia 2021

Con el objetivo de tener herramientas que apoyen la planeación de la formulación del Plan Institucional de Capacitación 2021 de la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte, se estructuró encuesta virtual a través de cada uno de los cursos ofertados durante el 2020 en la plataforma Moodle Quirón de la entidad, que proporcionó a los participantes la oportunidad de dar a conocer temas de su interés, de acuerdo con necesidades personales, profesionales y del servicio en el cual se desempeñan.

	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: AP-TH-PL-06-03
		VERSION: 3
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 69 DE 94
		FECHA: 29/01/2021

En total se obtuvieron **7841** respuestas en los 14 cursos publicados (102 cohortes) durante el 2020; los funcionarios y colaboradores de prestación de servicios, 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 2021

Grupo temático necesidad de capacitación	Total respuestas	Nivel porcentual de la respuesta
Actualización Guías y Protocolos	4869	18%
Seguridad y Salud en el Trabajo	3045	11%
Idiomas	2245	8%
Gestión del Riesgo	2190	8%
Derechos Humanos	2060	7%
Contratación Pública y Normatividad	1692	6%
Cultura Organizacional	1546	6%
Servicio al Ciudadano	1546	6%
Gestión Tecnologías de la Información	1542	6%
Innovación	1437	5%
Sostenibilidad Ambiental	1346	5%
Gestión Documental	1264	5%
Participación Ciudadana	1175	4%
Buen Gobierno	882	3%
Gobierno en línea	714	3%

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:

	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: AP-TH-PL-06-03
		VERSION: 3
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 70 DE 94
		FECHA: 29/01/2021

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

Con base en ellos, se establecen las necesidades de capacitación, de la siguiente manera:

Tabla No. 6: Organización de ejes temáticos

Tema de Capacitación	Eje Temático PNFC 2020	Componente PNFC 2020
INDUCCIÓN – REINDUCCIÓN	EJE 2: Creación de Valor Público EJE 4: Probidad y Ética de lo Público	Servicios, Resultados, Confianza Desarrollo de las conductas asociadas a las competencias comportamentales del sector público
Buen Gobierno		
Gobierno en Línea		
Contratación Pública y Normatividad		
Servicio al Ciudadano		
Gestión del Riesgo		
Innovación	EJE 1: Gestión del Conocimiento y la Innovación	Generación y producción de conocimiento Herramientas de uso y apropiación Análítica institucional Cultura de compartir y difundir
Cultura Organizacional		
Actualización Guías y Protocolos		
Gestión Documental		
Seguridad y Salud en el Trabajo		
Idiomas		
Sostenibilidad Ambiental	EJE 3: Transformación Digital	Implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano.
Gestión Tecnologías de la Información		
Derechos Humanos	EJE 4: Probidad y ética de lo público	Estrategias de comunicación y educación Compromiso participativo y democrático Empatía y solidaridad Pensamiento crítico y análisis
Participación Ciudadana		

Fuente: Dirección de Gestión del Talento Humano – Capacitación

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

	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: AP-TH-PL-06-03
		VERSION: 3
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 71 DE 94
		FECHA: 29/01/2021

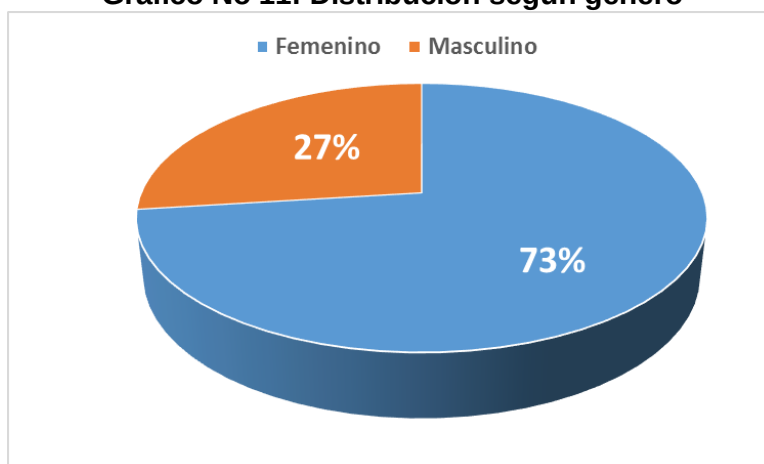
Se presenta a continuación resultados de la caracterización del talento humano que participó en la encuesta:

Tabla No 7: Distribución según género

Genero	Total respuestas
Femenino	5725
Masculino	2116
Total general	7841

Fuente: Dirección de Gestión del Talento Humano – Capacitación

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 73% (n=5725) de las respuestas fueron dadas por personal del sexo femenino y el 27% (n=2116) por personal de sexo masculino.

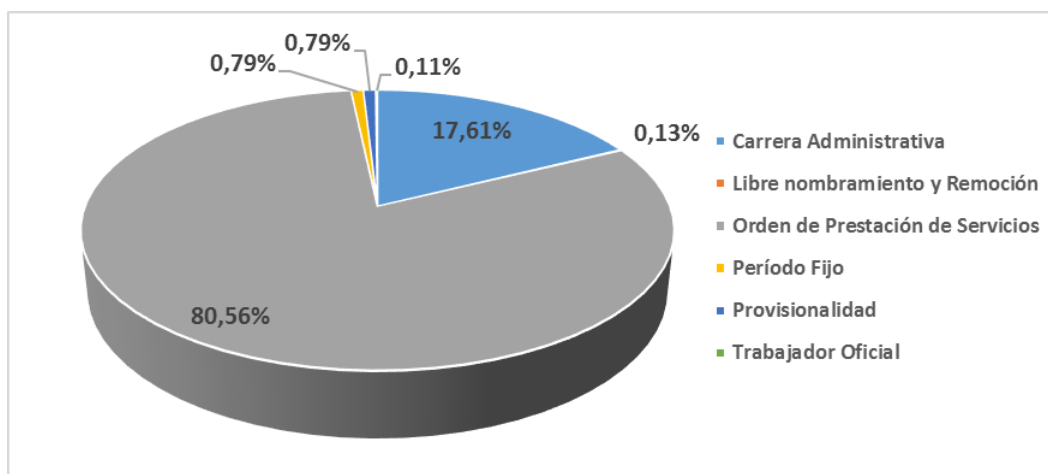
Tabla No 8: Distribución por tipo de vinculación

Tipo de Vinculación	Total respuestas
Carrera Administrativa	1381
Libre nombramiento y Remoción	10
Orden de Prestación de Servicios	6317
Período Fijo	62
Provisionalidad	62
Trabajador Oficial	9
Total	7841

Fuente: Dirección de Gestión del Talento Humano – Capacitación

Gráfico No 12: Distribución por tipo de vinculación

	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: AP-TH-PL-06-03
		VERSION: 3
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 72 DE 94
		FECHA: 29/01/2021



Fuente: Dirección de Gestión del Talento Humano – Capacitación

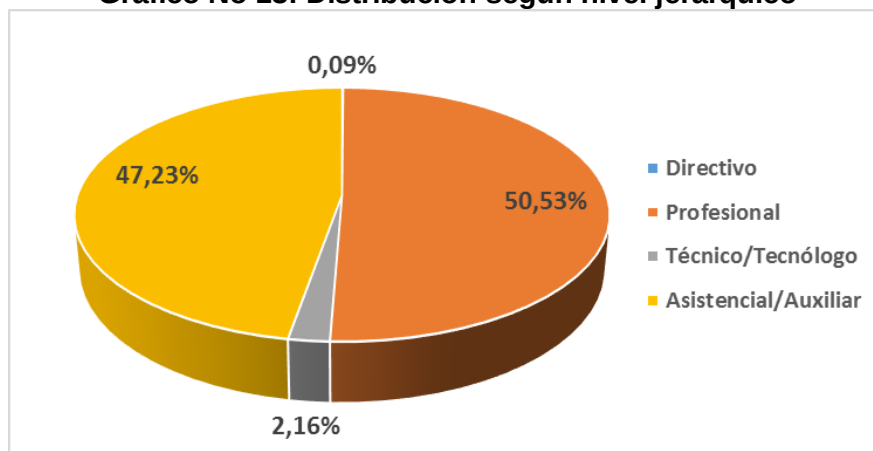
Según lo muestra el gráfico el 80,6% (n=6317) de las respuestas, corresponde a colaboradores vinculados a la entidad a través de prestación de servicios, seguido por el 17,6% (n=1381) personal de carrera administrativa.

Tabla No 9: Distribución según nivel jerárquico

Nivel Jerárquico	Total respuestas
Directivo	7
Profesional	3962
Técnico/Tecnólogo	169
Asistencial/Auxiliar	3703
Total general	7841

Fuente: Dirección de Gestión del Talento Humano – Capacitación

Gráfico No 13: Distribución según nivel jerárquico



Fuente: Dirección de Gestión del Talento Humano – Capacitación

	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: AP-TH-PL-06-03
		VERSION: 3
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 73 DE 94
		FECHA: 29/01/2021

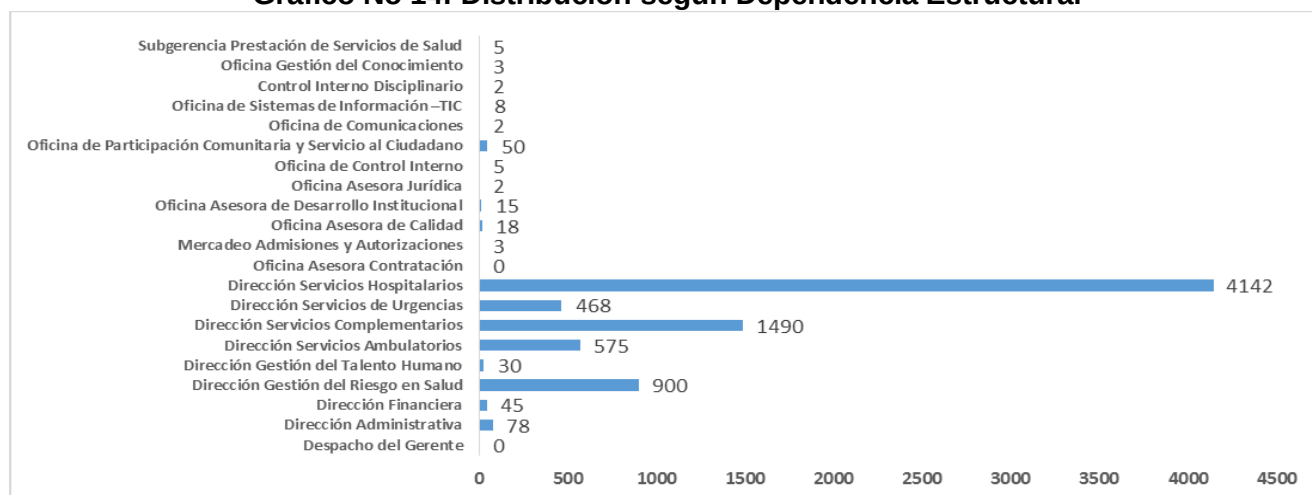
En cuanto a la distribución por nivel jerárquico se evidencia que el 50,5% (n=3962) de las respuestas corresponden a profesionales, seguidos por el 47,2% (n=3703) del nivel asistencial/Auxiliar.

Tabla No 10: Distribución según Dependencia Estructural

Dependencia	Total respuestas
Despacho del Gerente	0
Dirección Administrativa	78
Dirección Financiera	45
Dirección Gestión del Riesgo en Salud	900
Dirección Gestión del Talento Humano	30
Dirección Servicios Ambulatorios	575
Dirección Servicios Complementarios	1490
Dirección Servicios de Urgencias	468
Dirección Servicios Hospitalarios	4142
Oficina Asesora Contratación	0
Mercadeo Admisiones y Autorizaciones	3
Oficina Asesora de Calidad	18
Oficina Asesora de Desarrollo Institucional	15
Oficina Asesora Jurídica	2
Oficina de Control Interno	5
Oficina de Participación Comunitaria y Servicio al Ciudadano	50
Oficina de Comunicaciones	2
Oficina de Sistemas de Información –TIC	8
Control Interno Disciplinario	2
Oficina Gestión del Conocimiento	3
Subgerencia Prestación de Servicios de Salud	5
Total general	7841

Fuente: Dirección de Gestión del Talento Humano – Capacitación

Gráfico No 14: Distribución según Dependencia Estructural



Fuente: Dirección de Gestión del Talento Humano – Capacitación

	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: AP-TH-PL-06-03
		VERSION: 3
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 74 DE 94
		FECHA: 29/01/2021

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 52,8% (n=4142), seguida por la Dirección de Servicios Complementarios con el 19% (n=1490).

3.4.2. Encuesta Necesidades de Bienestar e Incentivos - vigencia 2021

Tabla No 11: Matriz de Necesidades Vs. Satisfactores

Necesidades		Según categorías existenciales			
		SER	TENER	HACER	ESTAR
SEGÚN CATEGORÍAS AXIOLÓGICAS	Subsistema	Salud Física	Alimentación	Alimentar	Entorno vital y social
		Salud Mental	Abrigo	Procrear	
		Equilibrio		Descansar	
		Solidaridad		Trabajar	
		Humor			
		Adaptabilidad			
	Protección	Cuidado	Sistemas de Seguros	Cooperar	Contorno Vital
		Adaptabilidad	Ahorro	Prevenir	Contorno Social
		Autonomía	Sistemas de Salud	Planificar	Morada
		Equilibrio	Legislaciones	Cuidar	
		Solidaridad	Derechos	Curar	
			Familia	Defender	
			Trabajo		
	Afecto	Autoestima	Amistades	Hacer el amor	Privacidad
		Solidaridad	Pareja	Acariciar	Intimidad
		Respeto	Familia	Expresar emociones	Hogar
		Tolerancia	Mascotas	Compartir	Espacios de encuentro
		Generosidad	Plantas	Cuidar	
		Receptividad	Jardines	Cultivar	
		Pasión		Apreciar	
		Voluntad			
		Sensualidad			
		Humor			
	Entendimiento	Conciencia Crítica	Literatura	Investigar	Formativa: Escuelas, Universidades, Academias
		Receptividad	Maestros	Estudiar	Comunidades
		Curiosidad	Método	Experimentar	Familia
		Asombro	Políticas educativas	Analizar	
		Disciplina		Meditar	
		Intuición		Interpretar	
		Racionalidad			
SEGÚN CATEGORÍAS	Participación	Adaptabilidad	Derechos	Afiliarse	Ámbitos de interacción participativa:
		Receptividad	Responsabilidades	Cooperar	Cooperativas
		Solidaridad	Obligaciones	Proponer	Asociaciones
		Disposición	Atribuciones	Compartir	Iglesias
		Convicción	Trabajo	Discrepar	Comunidades

	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: AP-TH-PL-06-03
		VERSION: 3
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 75 DE 94 FECHA: 29/01/2021

Necesidades		Según categorías existenciales			
		SER	TENER	HACER	ESTAR
SEGÚN CATEGORÍAS AXIOLÓGICAS		Entrega		Acatar	Familia
		Respeto		Dialogar	
		Pasión		Acordar	
		Humor		Opinar	
	Ocio	Curiosidad	Juegos	Divagar	Privacidad
		Receptividad	Espectáculos	Abstraerse	Intimidad
		Imaginación	Fiestas	Soñar	Espacios de encuentro
		Despreocupación	Calma	Añorar	Tiempo libre
		Humor		Fantasear	Ambientes
		Tranquilidad		Evocar	Paisajes
		Sensualidad		Relajarse	
				Divertirse	
				Jugar	
	Creación	Pasión	Habilidades	Trabajar	Ámbitos de producción y retroalimentación
		Voluntad	Destrezas	Inventar	Talleres
		Intuición	Método	Construir	Agrupaciones
		Imaginación	Trabajo	Idear	Audiencia
		Audacia		Componer	Espacios de expresión
		Racionalidad		Diseñar	Libertad temporal
		Autonomía		Interpretar	
		Inventiva			
	Identidad	Pertenencia	Símbolos	Comprometerse	Socio-ritmos
		Coherencia	Lenguajes	Integrarse	Entornos de la cotidianidad
		Diferencia	Costumbres	Confundirse	Ámbitos de pertenencia
		Autoestima	Pares	Definirse	Etapas madurativas
		Asertividad	Hábitos	Conocerse	
			Sexualidad	Reconocerse	
			Valores	Actualizarse	
			Normas	Creer	
			Roles		
			Memoria Histórica		
	Libertad	Autonomía	Igualdad de derechos	Discrepar	Plasticidad espacio-temporal
		Autoestima		Optar	
		Voluntad		Diferenciarse	
		Pasión		Arriesgar	
		Asertividad		Conocerse	
		Apertura		Asumirse	
		Determinación		Desobedecer	
		Audacia,		Meditar	
		Rebeldía			
		Tolerancia			

Fuente: Dirección de Gestión del Talento Humano – Capacitación

	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: AP-TH-PL-06-03
		VERSION: 3
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 76 DE 94
		FECHA: 29/01/2021

Este diagnóstico permite formular dos postulados:

- Primero, las necesidades humanas fundamentales son finitas, pocas y clasificables.
- Segundo, dichas necesidades son las mismas en todas las culturas y en todos los períodos históricos.

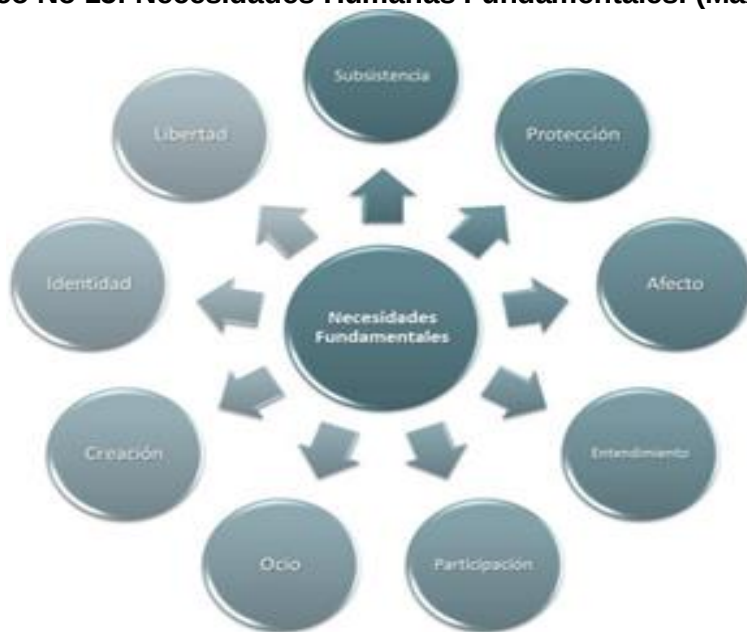
Lo que cambia, a través del tiempo y de las culturas, es la manera o los medios utilizados para la satisfacción de las necesidades, que serían los llamados satisfactores.

Lo que está culturalmente determinado no son las necesidades humanas fundamentales, sino los satisfactores de esas necesidades.

Cabe agregar que cada necesidad puede satisfacerse a niveles diferentes y con distintas intensidades. Más aún, se satisfacen en tres contextos:

- En relación con uno mismo (Eigenwelt);
- En relación con el grupo social (Mitwelt); y
- En relación con el medio ambiente (Umwelt). La calidad e intensidad tanto de los niveles como de los contextos dependerá de tiempo, lugar y circunstancia. (MaxNeef, 1980).

Gráfico No 15: Necesidades Humanas Fundamentales. (MaxNeef, 1980)



Fuente: Dirección de Gestión del Talento Humano – Capacitación

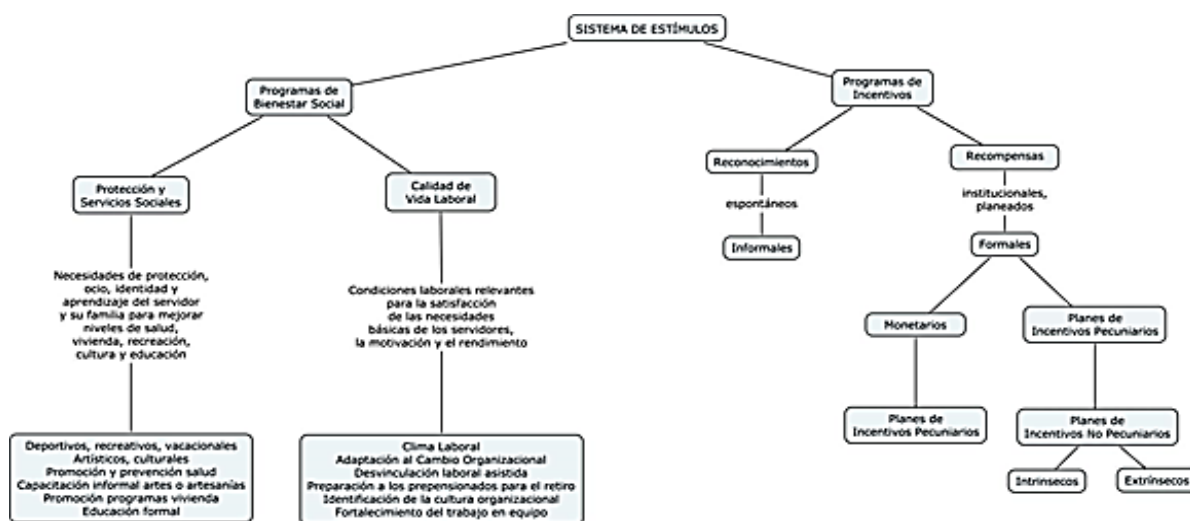
En el pasado, el aumento de la productividad se centraba en el cambio tecnológico, causando el deterioro de la calidad de vida en el trabajo de muchos empleados. En general, se pedía a la gente que trabajara más deprisa, que produjera más, que dedicara menos tiempo a pensar (eso era labor de la máquina) y que programara su actividad de trabajo en función de la tecnología disponible. Esto originó

	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: AP-TH-PL-06-03
		VERSION: 3
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 77 DE 94
		FECHA: 29/01/2021

que la fuerza laboral actualmente trate de ejercer un mayor control, de tener una mayor discreción y de participar en todos los aspectos del trabajo que tengan alguna influencia sobre los individuos. Por consiguiente, durante los últimos veinte años se ha tratado de crear un enfoque más global respecto del aumento de la productividad, sin tener que sacrificar el bienestar físico y psíquico de la persona, siendo la esencia de este enfoque el concepto de calidad de vida en el trabajo. Pero a pesar de esto, la calidad de vida en el trabajo no es la meta última de las organizaciones. Su objetivo estratégico es la supervivencia, el crecimiento y los beneficios y, por tanto, la productividad. (Dolan, 2007)

La calidad de vida está ligada al desarrollo de programas de Bienestar Social, que sin duda alguna son un tema de vital importancia para las organizaciones sin importar cuál sea su sector económico, simplemente es un tema que influye considerablemente en los resultados del negocio y el cumplimiento de los objetivos corporativos. La norma (Decreto Ley 1567 de 1998) define que el sistema de estímulos estará conformado por la interrelación y coherencia de políticas, planes, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficacia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor.

Gráfico No 16: Sistema de Estímulos. (DAFP, 2010)



Fuente: Departamento Administrativo de la Función Pública

Según el Decreto 1227 de 2005, los programas de bienestar social que adelanten las entidades públicas, deberán enmarcarse dentro de dos grandes áreas:

En primer lugar, protección y servicios sociales, integrada por los siguientes programas:

- Deportivos, recreativos y vacacionales. Artísticos y culturales.
- Promoción y prevención de la salud.

Capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que conlleven la recreación y el bienestar del empleado y que puedan ser gestionadas en convenio con Cajas de Compensación u otras entidades que faciliten subsidios o ayudas económicas.

	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: AP-TH-PL-06-03
		VERSION: 3
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 78 DE 94
		FECHA: 29/01/2021

Promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados.

La segunda es el área de calidad de vida laboral. Compuesta por los programas de:

- Medición del clima laboral.
- Evaluación de la adaptación al cambio.
- Preparación de los pre - pensionados para el retiro del servicio.
- Identificación e intervención de la cultura organizacional.
- Fortalecimiento del trabajo en equipo.
- Programas de incentivos.

3.5. RESULTADOS DE LA EVALUACION DEL DESEMPEÑO LABORAL - 2019

Teniendo en cuenta que la evaluación del desempeño laboral del período comprendido entre el 1 de febrero de 2020 y el 31 de enero de 2021, 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 2019 y el 31 de enero 2020.

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 por Nivel jerárquico

Tabla No 12: Nivel Profesional

Nivel de Cumplimiento	No de Empleados Públicos	Porcentaje
Sobresaliente	304	92.96%
Satisfactorio	21	6.42%
No satisfactorio	0	0%
Pendiente	2	0.61%
Total	327	100%

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

Tabla No 13: Nivel Técnico

	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: AP-TH-PL-06-03
		VERSION: 3
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 79 DE 94 FECHA: 29/01/2021

Nivel de Cumplimiento	No de Empleados Públicos	Porcentaje
Sobresaliente	55	94.82%
Satisfactorio	3	5.17%
No satisfactorio	0	0%
Pendiente	0	0%
Total	58	100%

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

Tabla No 14: Nivel Asistencial

Nivel de Cumplimiento	No de Empleados Públicos	Porcentaje
Sobresaliente	179	81.73%
Satisfactorio	40	18.27%
No satisfactorio	0	0%
Pendiente	0	0%
Total	219	100%

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

3.6. RESULTADOS DE MEDICION DE CLIMA ORGANIZACIONAL

En la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E., se aplicó una encuesta con el objeto de elaborar el diagnóstico de la Cultura Organizacional y del Clima Laboral de la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E., entendida como el conjunto de creencias, hábitos, valores, actitudes y tradiciones de los funcionarios y colaboradores de la organización, con el fin de identificar y estructurar desde la administración, los diferentes planes y programas de bienestar laboral e incentivos, de capacitación y de seguridad y salud en el trabajo, entre otros, que impacten positivamente en la definición de límites, en la transmisión de un sentido de identidad a sus miembros y en la creación de un compromiso personal con la E.S.E.

Tabla No 15: Estudio Clima Laboral - Resumen de los Resultados

Puntaje Promedio de Clima Laboral por pregunta				Puntaje promedio por categoría	
			58.004	2,6	
			Valores		
Cod Pregunta	Descripción Pregunta	Cantidad Respuestas	Promedio o Valor (1 a 5)	Categoría/Factor	Total
1	En la Institución están claramente definidas las funciones o actividades a desarrollar.	1.706	1,4	Percepción Ambiente Laboral	2,7
2	El líder del proceso o referente del servicio	1.706	3	Recompensa y Reconocimiento	2,7

	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: AP-TH-PL-06-03
		VERSION: 3
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 80 DE 94
		FECHA: 29/01/2021

	proporciona información clara, suficiente y adecuada para realizar mis funciones o las actividades contratadas.				
3	El líder del proceso o referente del servicio propicia la retroalimentación de las fortalezas o aspectos a mejorar en el desempeño de mis funciones o actividades contratadas.	1.706	2,9	Liderazgo	2,6
4	Conozco los objetivos y responsabilidades de mi puesto de trabajo o de mis actividades contractuales.	1.706	2,6	Relaciones Interpersonales	2,6
5	En la Unidad de Servicios de Salud donde me encuentro ubicado se fomenta y desarrolla el trabajo en equipo.	1.706	2,4	Satisfacción y Pertinencia	2,5
6	Puedo comunicar con toda sinceridad a mi líder o referente lo que pienso sobre el trabajo.	1.706	2,4	Autonomía	2,2
7	Las relaciones con mi líder o referente son buenas.	1.706	2,5	Promedio general	2,6
8	Los directivos de la Institución se preocupan por mantener elevada la motivación del personal.	1.706	2,4		
9	Siento apoyo del líder o referente cuando se presentan dificultades.	1.706	2,4		
10	Solamente con el trato del líder o referente y la manera de dirigirse al grupo nos sentimos apoyados.	1.706	2,6		
11	Tengo autonomía para organizar y realizar mi trabajo.	1.706	2,5		
12	Tenemos oportunidades de pensar y aportar ideas nuevas para mejorar la calidad del trabajo.	1.706	3		
13	Tenemos lugares y momentos para opinar acerca	1.706	2,6		

	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: AP-TH-PL-06-03
		VERSION: 3
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 81 DE 94
		FECHA: 29/01/2021

	de cómo planificar y ejecutar mejor las tareas.		
14	Participo en las decisiones que se toman y que afectan mi trabajo	1.706	2,3
15	Para el desempeño de mis labores hay un buen ambiente de trabajo.	1.706	2,7
16	En los últimos quince (12) días he recibido reconocimiento o retroalimentación por un trabajo bien hecho	1.706	2,5
17	Participo de las actividades de bienestar que programa la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E	1.706	2,5
18	Participo en las capacitaciones que programa la Subred Norte E.S.E	1.706	3
19	Cuento con el equipo y los insumos necesarios para realizar bien mi trabajo o cumplir con las actividades contratadas.	1.706	2,5
20	Tengo asignado un puesto de trabajo adecuado, cómodo y confortable para realizar mis funciones o actividades contratadas.	1.706	2,7
21	La relación interpersonal es buena entre los compañeros de la Institución.	1.706	3
22	Mis compañeros de trabajo están comprometidos y dedicados a hacer un trabajo con calidad.	1.706	2,9
23	En el grupo de trabajo se tratan los problemas con orden y respeto.	1.706	2,7
24	Me siento bien con mis compañeros de trabajo, me aceptan y reconocen.	1.706	2,8
25	Existe comunicación respetuosa en mi grupo de trabajo.	1.706	2,5

	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: AP-TH-PL-06-03
		VERSION: 3
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 82 DE 94
		FECHA: 29/01/2021

26	Existe comunicación fluida entre mi unidad de trabajo y la unidad central de la Subred Norte E.S.E.	1.706	3
27	Se nos mantiene informados de los cambios y de los planes que se proyectan.	1.706	2,7
28	En mi proceso o servicio, mis opiniones cuentan.	1.706	2,7
29	Me siento implicado en el éxito y buen funcionamiento del proceso o servicio.	1.706	2,7
30	Tengo un nivel alto de satisfacción por pertenecer a la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	1.706	2,6
31	Tengo un nivel alto de satisfacción con el trabajo o actividades que hago en la Subred Norte E.S.E.	1.706	2,3
32	Recibo un trato humanizado por parte de la administración de la Institución.	1.706	2,4
33	La institución brinda oportunidades para crecer personal y laboralmente.	1.706	2,4
34	La institución brinda espacios de expresión, escucha y/o mediación ante situaciones de dificultades en la relación interpersonal o con los usuarios.	1.706	2,4
Total		58.004	2,6

Fuente: Dirección de Gestión del Talento Humano – Encuesta Cultura Organizacional y Clima Laboral

4. DEFINICION DE ESTRATEGIAS DE LA DIRECCION DE GESTION 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:

	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: AP-TH-PL-06-03
		VERSION: 3
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 83 DE 94
		FECHA: 29/01/2021

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

- 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

	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: AP-TH-PL-06-03
		VERSION: 3
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 84 DE 94
		FECHA: 29/01/2021

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, 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.

5. PLAN ESTRATEGICO DE GESTION 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, 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.

	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: AP-TH-PL-06-03
		VERSION: 3
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 85 DE 94
		FECHA: 29/01/2021

5.1. ARTICULACION DEL PLAN ESTRATEGICO CON LAS RUTAS DE CREACION 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:



5.2. OBJETIVOS ESTRATEGICOS DE LA GESTION ESTRATEGICA 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.
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.

	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: AP-TH-PL-06-03
		VERSION: 3
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 86 DE 94
		FECHA: 29/01/2021

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.
---	---	---	---

5.3. IMPLEMENTACION DE LA GESTION ESTRATEGICA 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.

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

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

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

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

- Gestión de las competencias,
- Gestión del conocimiento,

	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: AP-TH-PL-06-03
		VERSION: 3
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 87 DE 94
		FECHA: 29/01/2021

- 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.

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.

	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: AP-TH-PL-06-03
		VERSION: 3
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 88 DE 94
		FECHA: 29/01/2021

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 ARMONIZACION DEL MODELO DE GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO CON LAS RUTAS DE CRECION 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.

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

	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: AP-TH-PL-06-03
		VERSION: 3
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 89 DE 94
		FECHA: 29/01/2021



6. PLANES TEMATICOS

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



	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: AP-TH-PL-06-03
		VERSION: 3
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 90 DE 94
		FECHA: 29/01/2021

6.1. PLAN DE PREVISION 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
3. 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.

	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: AP-TH-PL-06-03
		VERSION: 3
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 91 DE 94
		FECHA: 29/01/2021

6.4. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

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 EVALUACION

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 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.

	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: AP-TH-PL-06-03
		VERSION: 3
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 92 DE 94
		FECHA: 29/01/2021

7.2. INDICADORES DE CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS ESTRATEGICOS 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.
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

	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: AP-TH-PL-06-03
		VERSION: 3
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 93 DE 94
		FECHA: 29/01/2021

7.3 INDICADORES DE CUMPLIMIENTO DE LOS PLANES DE GESTION ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO

Tabla No 17: Indicadores de Cumplimiento Planes de Gestión Estratégica

Productos	Nombre del indicado	Línea de Base 2018	2021
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 Vacantes	Informe de previsión e informe de vacantes anual	1	1
Certificaciones para bono pensional y pensiones	Número de certificaciones generadas	100%	100%

Fuente: Dirección de Gestión del Talento Humano

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS 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.
- 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.

	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO: AP-TH-PL-06-03
		VERSION: 3
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 94 DE 94
		FECHA: 29/01/2021

- Subred Integrado de Servicios de Salud Norte E.S.E. Informe de Gestión y Desempeño Institucional. Acuerdos 42 Y 43 de 2020 – Plataforma Estratégica.

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

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			