

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTION DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 1 DE 201
		FECHA: 31/01/2023

PLAN ESTRATEGICO GESTION DEL TALENTO HUMANO

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

SUBGERENCIA COPORATIVA

DIRECCION DE GESTION DEL TALENTO HUMANO

VIGENCIA 2023

La última versión de cada documento será la única válida para su utilización y estará disponible en el Listado Maestro de Documentos

No haga copias de este documento porque corre el riesgo de tener una versión desactualizada

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTION DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 2 DE 201
		FECHA: 31/01/2023

ESTRUCTURA

1. INTRODUCCION
2. MARCO NORMATIVO
3. ORIENTADORES ESTRATEGICOS INSTITUCIONALES
 - 3.1. Misión
 - 3.2. Visión
 - 3.3. Objetivos Estratégicos
 - 3.4. Principios y valores corporativos
 - 3.4.1. Principio
 - 3.4.2. Valores
 - 3.5. Políticas Institucionales
 - 3.6. Política Pública Distrital de Gestión Estratégica del Talento Humano
 - 3.7. Mapa de Procesos
 - 3.8. Estructura Organizacional
 - 3.9. Caracterización del Talento Humano
 - 3.10. Recursos Requeridos
4. PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO
 - 4.1. Diagnóstico
 - 4.2. Formulación del Plan Estratégico de Talento Humano, de la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.
5. PLANES TEMATICOS
 - 5.1. Plan de Previsión del Talento Humano
 - 5.2. Plan Anual de Vacantes
 - 5.3. Plan Institucional de Capacitación
 - 5.4. Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales
 - 5.5. Plan del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTION DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 3 DE 201
		FECHA: 31/01/2023

1. INTRODUCCIÓN

El artículo 15 de la Ley 909 de 2004, 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, según 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”.

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.

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.

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.

El Plan de Desarrollo 2020-2024 “Un Nuevo Contrato Social y Ambiental para la Bogotá del Siglo XXI estableció algunos principios, entre ellos la vocación del servicio y liderazgo público, la ética, la transparencia y rendición de cuentas; en razón a estos principios de estructuraron cinco propósitos, siendo uno de ellos el de Construir Bogotá-Región con gobierno abierto, transparente y ciudadanía conscientes, que busca garantizar un gobierno empático, íntegro, participativo y transparente que permita la integración del Distrito con la región. Ahora bien, para el cumplimiento de este propósito se establecieron siete metas trazadoras, siendo algunas de ellas las de elevar el nivel de efectividad de la gestión pública distrital y local medido a través del índice de desempeño institucional – FURAG, elevar el índice de medición de desempeño municipal, implementar la política de teletrabajo y aplicar la estrategia de horarios escalonados.

El Plan estableció como meta trazadora, el Programa Gestión Pública Efectiva del Plan Territorial del Salud Bogotá D.C. 2020 – 2024: “A 2024 avanzar en la dignificación laboral del Talento Humano en el

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTION DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 4 DE 201
		FECHA: 31/01/2023

sistema distrital de salud implementando acciones que promuevan el bienestar”, como meta trazadora del Plan de Desarrollo de Bogotá, D.C., 2020 – 2024.

En ese sentido, en la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E., el Plan Estratégico de Talento Humano 2023 se estructura en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG- Integral de Talento Humano 2019 - 2030 “Talento que ama Bogotá”, cuyo objetivo general es “potenciar el talento humano de la administración distrital, como factor estratégico para generar valor en lo público y contribuir al desarrollo de la ciudad, creando confianza y legitimidad en su accionar” y la cual tiene como uno de sus objetivos específicos “empoderar el talento humano de las Entidades públicas distritales”, cuyo cumplimiento prevé el aumento del índice de calidad de vida del Talento Humano Distrital y el incremento del porcentaje de favorabilidad de Bienestar Laboral (BIENLAB).

El Plan Estratégico de Talento Humano 2023, está compuesto por los siguientes planes, establecidos en la normatividad vigente y relacionados con el proceso de Gestión del talento Humano:

- Plan Anual de Vacantes
- Plan de Previsión de Recursos Humanos
- Plan Institucional de Capacitación
- Plan Anual de Bienestar e Incentivos Institucionales
- Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo

Así mismo, en el documento se dispone de información agregada sobre el personal vinculado a la Entidad, el nivel de madurez del proceso para materializar las acciones contempladas en materia de Gestión Estratégica de Talento Humano (autodiagnóstico), el diagnóstico de necesidades en materia de talento humano y las actividades que se prevé desarrollar.

El Plan Estratégico de Talento Humano de la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E., se encuentra fundamentado en la integralidad del ser humano en sus dimensiones básicas: el saber, el cual es medido mediante el registro que hacen las Entidades públicas en el Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión -FURAG- y se enmarca en la Política Pública Distrital de Gestión hacer y el ser, entendiéndose que, para alcanzar satisfacción y buen rendimiento a nivel laboral, las dimensiones mencionadas deben ser intervenidas a través de la gestión del conocimiento, promoción y prevención de la salud tanto física como emocional, el bienestar laboral y la intervención del clima y la cultura organizacional.

Para la formulación del Plan Estratégico de Talento Humano se tuvieron en cuenta los siguientes insumos:

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTION DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 5 DE 201
		FECHA: 31/01/2023

- Normatividad vigente en temas de capacitación, bienestar y seguridad y salud en el trabajo.
- Plataforma estratégica de la E.S.E.
- Medición de Clima Laboral 2020 realizada a través de la herramienta diseñadas por el DASCD
- Diagnósticos de necesidades de aprendizaje organizacional 2021 y 2022
- Encuesta de bienestar y encuesta
- Encuesta de seguridad y salud en el trabajo

2. MARCO NORMATIVO DEL PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

En el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, el talento humano se divide en cuatro componentes: Planeación, Ingreso, Desarrollo y Retiro, por tal razón se agrupa la normatividad de acuerdo con dichos componentes:

Planeación, ingreso, desarrollo y retiro.

- Ley 909 de 2004: Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 1083 de 2015: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- Ley 489 de 1998: Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las Entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones.
- Circular 5 de 2016 de la CNSC: Cumplimiento de normas constitucionales y legales en materia de carrera administrativa – concurso de méritos.
- Decreto 648 de 2017: Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentaria Único del Sector de la Función Pública.
- Decreto 484 de 2017: Por el cual se modifican unos artículos del Título 16 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública Decreto 1499 de 2017: Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015.

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTION DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 6 DE 201
		FECHA: 31/01/2023

- 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 612 de 2018: Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos del Plan de Acción por parte de las Entidades del Estado.
- Criterio unificado del 13 de agosto de 2019 de la CNSC: provisión de empleos públicos mediante encargo y comisión para desempeñar empleos de libre nombramiento y remoción de periodo.
- Circular Externa No. 002 de 2017 del DASCD: para nombramiento y contratación se debe registrar y actualizar la hoja de vida y la declaración de bienes y rentas en el Sistema de Información Distrital del Empleo y la Administración Pública – SIDEAP
- Circular No. 024 de 2017 del DASCD: Ingreso al Servicio Público. Inducción

Desarrollo

- Decreto 1567 de 1998: Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- Decreto 894 de 2017: por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.
- Circular 100-10 del 21 de noviembre de 2014 del DAFP: orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos.
- Circular 14 de 2017 de la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá: licencia de maternidad y salas amigas de la familia lactante.
- Leyes 1822 y 1823 de 2011. Directiva 002 de 2017 de la Alcaldía Mayor de Bogotá: lineamientos de bienestar en las Entidades Distritales.
- Acuerdo 6176 de 2018: Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba.
- Decreto 1295 de 1994: Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.
- Ley 1562 de 2012: Por la cual se modifica el Sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.
- Decreto 1072 de 2015: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.
- Decreto 171 de 2016: Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37 del Capítulo 6 del Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTION DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 7 DE 201
		FECHA: 31/01/2023

- Ley 1712 de 2014: Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 1960 de 2019: Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.
- Circular Externa No. 005 de 2017 del DASCD: evaluación de la gestión empleados provisionales.
- Circular Externa No. 016 de 2017 del DASCD: Modelo y Lineamientos para la ejecución de los Planes de Bienestar en las Entidades Distritales.

Capacitación interna

La Ley 909 de 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones, contiene lineamientos básicos relacionados con la capacitación en las Entidades públicas:

- La capacitación para aumentar los niveles de eficacia: en el marco de uno de los principios de la función pública (logro de la satisfacción de los intereses generales y de la efectiva prestación del servicio).
- Las Comisiones de Personal deben participar en la elaboración del plan anual de formación y capacitación, en el de estímulos y en el seguimiento correspondiente.

Objetivos de la capacitación:

- La capacitación y formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.
- Dentro de la política que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública, las unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño.
- Los programas de capacitación y formación de las Entidades públicas territoriales podrán ser diseñados, homologados y evaluados por la ESAP, de acuerdo con la solicitud que formule la respectiva institución. Si no existiera la posibilidad de que las Entidades o la ESAP puedan impartir la capacitación podrán realizarla Entidades externas debidamente acreditadas por esta.

El Decreto 1567 de 1998, define la capacitación como el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTION DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 8 DE 201
		FECHA: 31/01/2023

conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral.

Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

Adicionalmente, el Decreto en mención indica en su artículo 9 que, para efectos de organizar la capacitación, tanto los diagnósticos de necesidades como los planes y programas correspondientes, se organizarán teniendo en cuenta dos áreas funcionales:

1. Misional o Técnica. Integran esta área las dependencias cuyos servicios constituyen la razón de ser de la Entidad. Sus clientes o usuarios son externos a la Entidad.
2. De Gestión. Esta área constituida por las dependencias que tienen por objeto suministrar los bienes y los servicios que requiere internamente la Entidad para su adecuado funcionamiento.

La circular externa 100-10 de 2014, expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública, entrega orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos, a saber:

- a. La capacitación y formación de los empleados públicos debe orientarse al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores, y competencias funcionales, con el fin de propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional y el mejoramiento de la prestación del servicio.
- b. Los programas de capacitación que se desarrollan a través de los Planes Institucionales de Capacitación, deben ser formulados anualmente por las Entidades regidas por la Ley 909 de 2004 y, deben incluir obligatoriamente programas de inducción y reintroducción.
- c. Entre los programas que integran la capacitación se encuentran los de educación no formal o educación para el trabajo y desarrollo humano, educación informal, inducción, reintroducción y el entrenamiento en el puesto de trabajo en los siguientes términos:

La educación para el trabajo y desarrollo humano, antes denominada educación no formal, es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal. El tiempo de duración de estos programas será mínimo de 600 horas para la formación laboral y de 160 horas para la formación académica. A esta capacitación pueden acceder los empleados con derechos de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción.

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTION DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 9 DE 201
		FECHA: 31/01/2023

El entrenamiento en el puesto de trabajo busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta a atender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. La intensidad horaria del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas, y se pueden beneficiar de este los empleados con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales.

Los programas de inducción están orientados a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, crear identidad y sentido de pertenencia por la Entidad, desarrollar habilidades gerenciales y de servicio público y a suministrar información para el conocimiento de la función pública y del organismo en el que se presta los servicios, durante los cuatro (4) meses siguientes a su vinculación.

A estos programas tienen acceso los empleados con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales.

Los programas de reintucción están orientados a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquier de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos, y se impartirán por lo menos cada dos (2) años, o en el momento en que se produzcan dichos cambios.

A estos programas tienen acceso los empleados con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales.

Dentro de los programas de inducción y reintucción se pueden incluir, entre otros el Sistema de Gestión de Calidad, Modelo Integrado de Planeación y Gestión, participación ciudadana y control social, corresponsabilidad, así como las prioridades en capacitación señaladas en el Plan Nacional de Desarrollo vigente para el cuatrienio.

Los cursos, diplomados y demás actividades que se programen en el marco de la capacitación deben financiarse con los recursos presupuestales destinados para el Plan Institucional de Capacitación –PIC.

De otra parte, la educación formal, entendida como aquella que se imparte en establecimientos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos con sujeción a pautas curriculares progresivas y conduce a grados y títulos, hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se rigen por las normas que regulan el sistema de estímulos.

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTION DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 10 DE 201
		FECHA: 31/01/2023

Tienen derecho a acceder a los programas de educación formal los empleados con derechos de carrera administrativa y los de libre nombramiento y remoción, siempre y cuando cumplan los requisitos señalados en la normativa vigente.

Las personas vinculadas mediante contrato de prestación de servicios, dado que no tienen la calidad de servidores(as) públicos(as), no son beneficiarios de programas de capacitación o de educación formal. No obstante, podrán asistir a las actividades que imparta directamente la Entidad, que tengan como finalidad la difusión de temas transversales de interés para el desempeño institucional.

En el año 2015, fue expedido el Decreto 1083, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, que compila los decretos anteriormente mencionados y que en virtud de sus características propias, guarda correspondencia con el de los decretos compilados; en consecuencia, no puede predicarse el decaimiento de las resoluciones, las circulares y demás actos administrativos expedidos por distintas autoridades administrativas con fundamento en las facultades derivadas de los decretos compilados.

De acuerdo con lo establecido en el Decreto 1960 de 2019, El literal g) del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998 quedará así:

“g) Profesionalización del servicio Público. Los servidores(as) públicos(as) independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.”

Obligaciones de los empleados con relación a Capacitación

- Participar en la identificación de las necesidades de capacitación de su dependencia o equipo de trabajo.
- Participar en las actividades de capacitación para las cuales haya sido seleccionado y rendir los informes correspondientes a que haya lugar.
- Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridos para mejorar la prestación del servicio a cargo de la Entidad.
- Servicio de agente capacitador dentro o fuera de la Entidad, cuando se requiera.
- Participar activamente en la evaluación de los planes y programas institucionales de capacitación, así como de las capacitaciones a las cuales asista.
- Asistir a los programas de inducción o reinducción, según su caso, impartidos por la Entidad

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTION DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 11 DE 201
		FECHA: 31/01/2023

Bienestar Social e Incentivos

La Ley 909 de 2004:

Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las Entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la citada Ley.

Decreto 1567 de 1998

Así mismo, se encuentra que los Programas de Bienestar Social que formulen las Entidades deben contribuir al logro de los siguientes fines:

- Propiciar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación y la seguridad laboral de los empleados de la Entidad, así como la eficacia, la eficiencia y la efectividad en su desempeño;
- Fomentar la aplicación de estrategias y procesos en el ámbito laboral que contribuyan al desarrollo del potencial personal de los empleados, a generar actitudes favorables frente al servicio público y al mejoramiento continuo de la organización para el ejercicio de su función social;
- Desarrollar valores organizacionales en función de una cultura de servicio público que privilegie la responsabilidad social y la ética administrativa, de tal forma que se genere el compromiso institucional y el sentido de pertenencia e identidad;
- Contribuir, a través de acciones participativas basadas en promoción y la prevención, a la construcción de un mejor nivel educativo, recreativo, habitacional y de salud de los empleados y de su grupo familiar;
- Procurar la calidad y la respuesta real de los programas y los servicios sociales que prestan los organismos especializados de protección y previsión social a los empleados y a su grupo familiar, y propender por el acceso efectivo a ellos y por el cumplimiento de las normas y los procedimientos relativos a la seguridad social y a la salud ocupacional.

Seguridad y Salud en el Trabajo

- Ley 9 de 1979, establece la obligación de contar con un Programa de Salud Ocupacional en los lugares de trabajo.
- Resolución 2400 de 1979, por la cual se establecen disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo.

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTION DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 12 DE 201
		FECHA: 31/01/2023

- Decreto 614 de 1984, determina las bases de administración de la Salud Ocupacional en el país.
- Resolución 2013 de 1986, la cual reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités Paritarios de Salud Ocupacional.
- Decreto 2140 de 2000, por el cual se crea la comisión Intersectorial, para la Protección de la Salud de los Trabajadores.
- Ley 1562 de 2012, por la cual se modifica el sistema de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional.
- Ley 1016 de 2013, Por la cual se regulan algunos aspectos sobre las inspecciones del trabajo y los acuerdos de formalización laboral.
- De acuerdo al artículo 348 del Código Sustantivo de Trabajo, “MEDIDAS DE HIGIENE Y SEGURIDAD”, modificado por el artículo 10 de Decreto 13 de 1967, “Todo empleador o empresa están obligados a suministrar y acondicionar locales y equipos de trabajo que garanticen la seguridad y salud de los trabajadores; a hacer practicar los exámenes médicos a su personal y adoptar las medidas de higiene y seguridad indispensables para la protección de la vida, la salud y la moralidad de los trabajadores a su servicio; de conformidad con la reglamentación que sobre el particular establezca el Ministerio del Trabajo”.
- Decreto 1072 de 2015, Capítulo 6, Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- Resolución 0312 de 2019, Por medio de la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de. Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
- Resolución 666 de 2020, Por medio de la cual se adopta el protocolo general de bioseguridad para mitigar, controlar y realizar el adecuado manejo de la pandemia del Coronavirus COVID19.
- Resolución 1918 de 2009, “Por medio de la cual se modifican los artículos 11 y 17 de la Resolución 2346 de 2007 y se dictan otras disposiciones”, del Ministerio de Protección Social.

3. ORIENTADORES ESTRATÉGICOS INSTITUCIONALES

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 del talento humano y desarrollo de la docencia y la investigación, contribuyendo al mejoramiento de la calidad de vida de la población.

3.2. VISION

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 última versión de cada documento será la única válida para su utilización y estará disponible en el Listado Maestro de Documentos

No haga copias de este documento porque corre el riesgo de tener una versión desactualizada

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTION DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 13 DE 201
		FECHA: 31/01/2023

la formación del talento humano asistencial y administrativo de alta calidad, inspirada por la docencia, la investigación y el desarrollo. Tendremos un modelo de gestión económico, ambientalmente sostenible, generador de equidad y legitimidad institucional.

3.3. OBJETIVOS ESTRATEGICOS

- A. Modernización Empresarial de la Subred Norte. Perspectiva
 - 1. Fortalecer la línea de gestión empresarial operacional – Productividad
 - 2. Desarrollar línea de gestión institucional – Competitividad
 - 3. Desarrollar línea de gestión ambiental – Sostenibilidad
- B. Perspectiva Financiera
 - 4. Lograr la sostenibilidad financiera de la Subred Norte E.S.E.
- C. Perspectiva Cliente
 - 5. Incrementar nivel de fidelización y satisfacción de los usuarios
 - 6. Desarrollar línea de gestión social – Legitimidad
 - 7. Diversificación portafolio de servicios
 - 8. Incrementar portafolio de clientes
- D. Perspectiva Procesos
 - 9. Alcanzar estándares superiores de calidad en salud
 - 10. Implementar sistemas integrales de gestión en la Subred Norte E.S.E.
- E. Perspectiva de Innovación y Aprendizaje
 - 11. Generar y difundir crecimiento científico en salud
 - 12. Fortalecer competencias del Talento Humano con énfasis en docentes y estudiantes
 - 13. Fortalecer el sistema de información y comunicaciones

3.4. 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:

3.4.1. Principios

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTION DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 14 DE 201
		FECHA: 31/01/2023

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

3.4.2. 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.

3.5. POLITICAS INSTITUCIONALES

Las políticas institucionales, constituyen las 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:

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTION DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 15 DE 201
		FECHA: 31/01/2023

Grupo Políticas Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG

3.5.1. 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.

3.5.2. 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.

3.5.3. 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.

3.5.4. 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.

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTION DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 16 DE 201
		FECHA: 31/01/2023

3.5.5. 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.

3.5.6. 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.

3.5.7. Política de Seguridad Digital

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

3.5.8. 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.

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTION DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 17 DE 201
		FECHA: 31/01/2023

3.5.9. 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.

3.5.10. 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.

3.5.11. 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.

3.5.12. 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 garanticen durante todo el ciclo de la gestión pública.

3.5.13. 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

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTION DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 18 DE 201
		FECHA: 31/01/2023

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.

3.5.14. 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.

3.5.15. 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.

3.5.16. 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.

3.5.17. 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.

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTION DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 19 DE 201
		FECHA: 31/01/2023

3.5.18. 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

3.5.19. 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.

3.5.20. 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.

3.5.21. 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.

3.5.22. 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.

3.5.23. 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.

La última versión de cada documento será la única válida para su utilización y estará disponible en el Listado Maestro de Documentos

No haga copias de este documento porque corre el riesgo de tener una versión desactualizada

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTION DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 20 DE 201
		FECHA: 31/01/2023

3.5.24. 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.

3.5.25. 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.

3.5.26. 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.

3.5.27. 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.

3.5.28. 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.

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTION DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 21 DE 201
		FECHA: 31/01/2023

3.5.29. 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.

3.5.30. Política de Administración del Riesgo de Lavado de Activos y la Financiación de

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.

3.5.31. 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.

3.5.32. 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.

3.5.33. 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.

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTION DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 22 DE 201
		FECHA: 31/01/2023

3.5.34. 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.

3.6. POLITICA PUBLICA DISTRITAL DE GESTION INTEGRAL DEL TALENTO HUMANO 2019 – 2030 “TALENTO QUE AMA BOGOTA”

El Distrito Capital cuenta con una Política Pública para gestionar de manera integral en Talento Humano que presta sus servicios a la ciudad; un referente para los procesos de Gestión del Talento Humano de las Entidades distritales que *“constituye una promesa de valor para la población bogotana en términos del mejoramiento de la eficiencia institucional apostándole a que las Entidades y organismos públicos cumplan con sus funciones con la mayor efectividad y optimizando la asignación y ejecución del gasto público a partir del mejoramiento de las capacidades, habilidades y atributos de sus servidores/as y colaboradores/as para agenciar el desarrollo sostenible de la ciudad y para la prestación efectiva de un servicio digno, oportuno y de calidad para la ciudadanía y; expresa el compromiso de las autoridades públicas distritales con la consolidación de espacios laborales incluyentes, libres de discriminación, con condiciones de trabajo digno y decente que reconoce los logros y dignifica la labor de las servidoras y los servidores(as) públicos(as) y vinculadas a las Entidades u organismos distritales”*

La Política Pública Distrital de Gestión Integral de Talento Humano 2019 – 2030, tiene como objetivo general *“Gestionar el potencial del talento humano de la administración distrital, como factor estratégico para generar valor en lo público y contribuir al desarrollo de la ciudad, creando confianza y legitimidad en su accionar”*. Los 10 Temas claves de la Política Pública GITH son:

- Mérito y Transparencia
- Trabajo Digno y Decente
- Innovación y Gestión del Conocimiento
- Productividad e Incentivos
- Información Modernización Formación y Gestión de Competencia
- Enfoque Diferencial
- Calidad de vida Laboral
- Agenda Normativa

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-06
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTION DEL TALENTO HUMANO	VERSIÓN: 6
		PÁGINA: 23 DE 201
		FECHA: 31/01/2023

3.7. MAPA DE PROCESOS



La última versión de cada documento será la única válida para su utilización y estará disponible en el Listado Maestro de Documentos

No haga copias de este documento porque corre el riesgo de tener una versión desactualizada

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTION DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 24 DE 201
		FECHA: 31/01/2023

3.8. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL



La última versión de cada documento será la única válida para su utilización y estará disponible en el Listado Maestro de Documentos

No haga copias de este documento porque corre el riesgo de tener una versión desactualizada

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO		CÓDIGO: AP-TH-PL-06-06
			VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E.		PÁGINA: 25 DE 201
	GESTION DEL TALENTO HUMANO		FECHA: 31/01/2023

3.9. CARACTERIZACION 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 2022, la siguiente es la información de la Planta de Personal de la Subred integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.:

Planta de Personal por Nivel Jerárquico

NIVEL JERARQUICO	TOTAL DE EMPLEOS	PROVISTOS	VACANTES	ASIST	ADMI	ASIST	ADMI
				PROVISTOS	PROVISTOS	VACANTES	VACANTES
DIRECTIVO	18	17	1	8	9	0	1
ASESOR	5	4	1	0	4	0	0
FESIONAL	725	522	203	475	47	180	23
TÉCNICO	122	60	62	31	29	31	31
ASISTENCIAL	716	453	263	381	72	190	73
TRABAJADORES OFICIALES	222	84	138	43	41	39	99
TOTAL	1808	1140	668	938	202	440	227

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

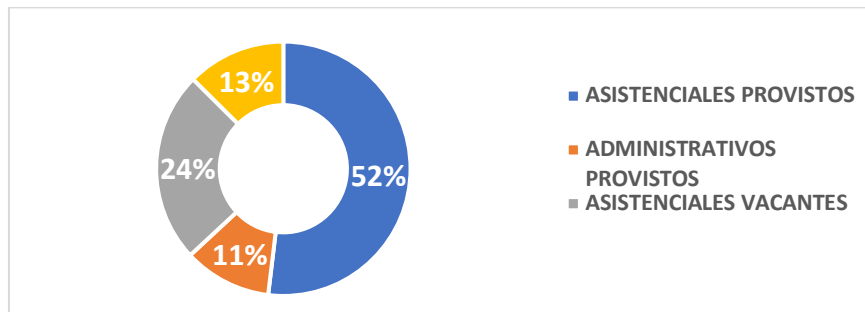
La planta de personal cuenta con un total de 1808 empleos, de los cuales el 63.05% (1140) se encuentran provistos y el 36.95% (668) se encuentran vacantes.

De los empleos provistos novecientos treinta y ocho (938) corresponden a los Procesos Misionales, lo que corresponde al 82.28% y doscientos dos (202) a los Procesos de Apoyo, lo que equivale al 17.71%.

De los empleos vacantes cuatrocientos cuarenta (440) corresponden a los Procesos Misionales, cifra que equivale al 65.87% y doscientos veintisiete (227) a los Procesos de Apoyo, cifra que corresponde al 33.98%.

Porcentaje de cargos provistos y vacantes

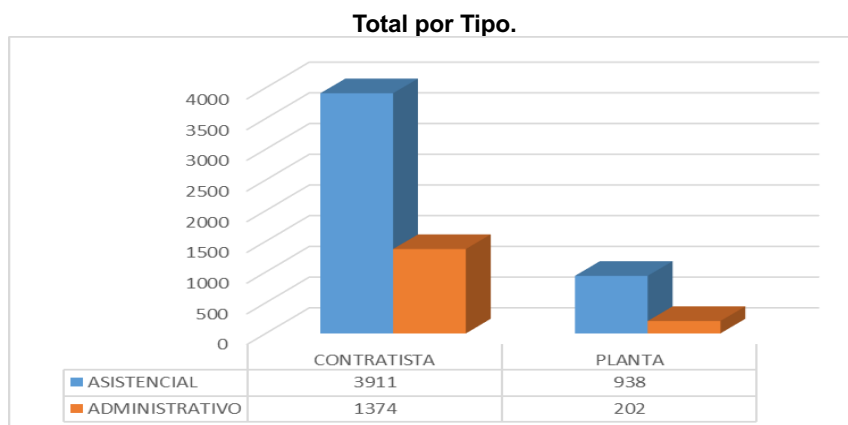
 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO		CÓDIGO: AP-TH-PL-06-06
			VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E.		PÁGINA: 26 DE 201
	GESTION DEL TALENTO HUMANO		FECHA: 31/01/2023



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

A 31 de diciembre de 2022, la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E., cuenta con un total de seis mil cuatrocientos veinticinco (6425) colaboradores, de los cuales, mil ciento cuarenta (1140) son servidores públicos, lo que corresponde al 17,74%, y cinco mil doscientos ochenta y cinco (5285) son contratistas por orden de prestación de servicios, lo que corresponde al 82,26% de la población laboral de la E.S.E.

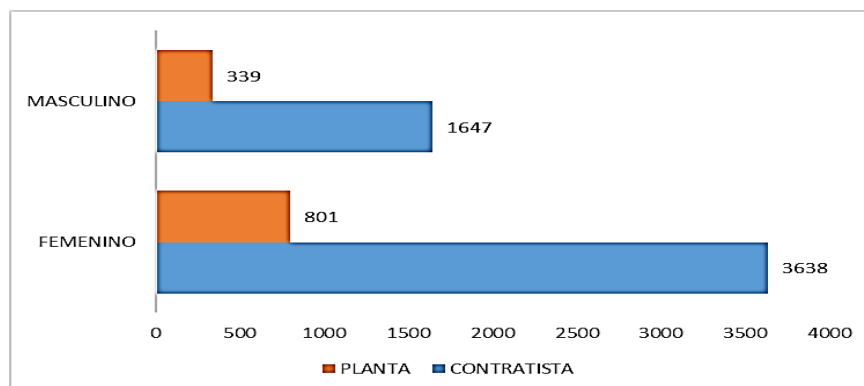
Del total de la población laboral, el 75,47% (938 planta y 3911 contratistas) realiza funciones (planta) y/o actividades (OPS) de tipo asistencial (misional) y 24,53% (202 planta y 1374 contratistas) de tipo administrativo.



Fuente: Dirección Gestión del Talento Humano – Dirección de Contratación

Del total de los colaboradores se tiene por género 68,84% (801 planta y 3638 contratistas) corresponden al sexo femenino y el 31,16% (339 planta y 1647 contratistas) corresponden al sexo masculino. En la gráfica se muestra por servidores públicos (planta) y por contratistas OPS

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTION DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 27 DE 201
		FECHA: 31/01/2023



Fuente: Dirección Gestión del Talento Humano – Dirección de Contratación

3.9.1. 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 (23.25%), y entre 51 - 55 años (18.95%), que en total corresponde al 42.19% (481 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.

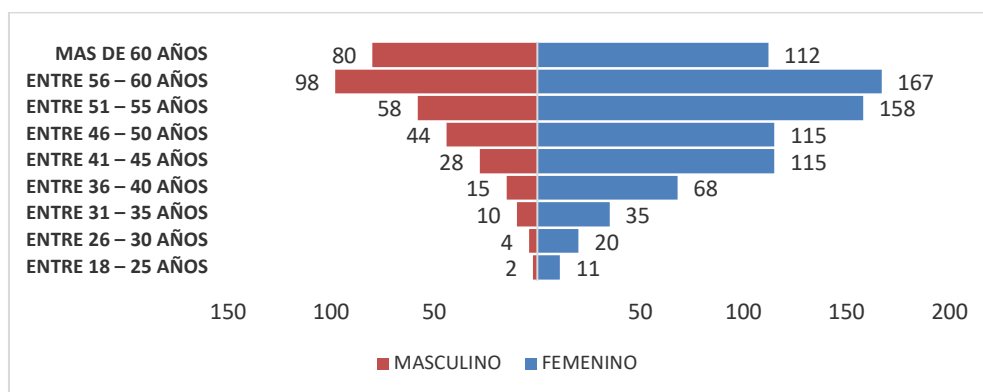
Total por Rango de Edad y Valor Porcentual - Planta.

RANGO EDAD	TOTAL	%
ENTRE 18 – 25 AÑOS	13	1,14%
ENTRE 26 – 30 AÑOS	24	2,11%
ENTRE 31 – 35 AÑOS	45	3,95%
ENTRE 36 – 40 AÑOS	83	7,28%
ENTRE 41 – 45 AÑOS	143	12,54%
ENTRE 46 – 50 AÑOS	159	13,95%
ENTRE 51 – 55 AÑOS	216	18,95%
ENTRE 56 – 60 AÑOS	265	23,25%
MAS DE 60 AÑOS	192	16,84%
TOTAL	1140	100,00%

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

Caracterización por edad Planta de Personal

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO		CÓDIGO: AP-TH-PL-06-06
			VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E.		PÁGINA: 28 DE 201
	GESTION DEL TALENTO HUMANO		FECHA: 31/01/2023



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

3.9.2. 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 (20.76% - 1097 sólo OPS), y entre 31 - 35 años (18.69% - 988 sólo OPS), que en total corresponde al 39.45% (2085 personas – sólo OPS) 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.

Total por Rango de Edad y Valor Porcentual – Contratistas OPS.

Rangos	Contratistas	Porcentaje
ENTRE 18 – 25 AÑOS	700	13,25%
ENTRE 26 – 30 AÑOS	1097	20,76%
ENTRE 31 – 35 AÑOS	988	18,69%
ENTRE 36 – 40 AÑOS	847	16,03%
ENTRE 41 – 45 AÑOS	598	11,32%
ENTRE 46 – 50 AÑOS	393	7,44%
ENTRE 51 – 55 AÑOS	324	6,13%
ENTRE 56 – 60 AÑOS	202	3,82%
MAS DE 60 AÑOS	136	2,57%
TOTAL	5285	100,00%

Fuente: Dirección de Contratación

3.10. RECURSOS REQUERIDOS

La última versión de cada documento será la única válida para su utilización y estará disponible en el Listado Maestro de Documentos

No haga copias de este documento porque corre el riesgo de tener una versión desactualizada

	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTION DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 29 DE 201
		FECHA: 31/01/2023

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

3.10.1. 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
11346394	JOSE EMIGDIO GUTIERREZ REINA	DIRECTOR OPERATIVO	09	05	EN COMISION
35327276	YOLANDA RUSSY GIRALDO	MEDICO ESPECIALISTA	213	32	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
52264343	MAGDA YISELA PIÑEROS BARRETO	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	19	CARRERA ADMINISTRATIVA
79430513	JORGE ROBERTO TIBOCHA PATARROYO	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	19	CARRERA ADMINISTRATIVA
63434091	LYDA VIRVIESCAS GALVIS	PROFESIONAL UNIVERSITARIO AREA SALUD	237	15	CARRERA ADMINISTRATIVA
39786349	LINLENI GONZALEZ MORENO	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	11	EN ENCARGO
69086503	ELSA CONSUELO PANTOJA ROJAS	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	11	EN PROVISIONALIDAD
39628387	MARTHA SHIRLEY BENITEZ ZAPATA	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	11	CARRERA ADMINISTRATIVA
41716859	MATILDE SANCHEZ MALDONADO	TÉCNICO OPERATIVO	314	22	CARRERA ADMINISTRATIVA
21014055	MARTHA ELENA SOTO GAMEZ	TÉCNICO OPERATIVO	314	22	CARRERA ADMINISTRATIVA
IDENTIFICACION	NOMBRES Y APELLIDOS	DENOMINACION DEL EMPLEO	CÓDIGO DEL EMPLEO	GRADO DEL EMPLEO	TIPO DE VINCULACION
19451817	GERARDO QUINCHE MARTINEZ	TÉCNICO OPERATIVO	314	15	CARRERA ADMINISTRATIVA
35336401	LUZ DARY GOMEZ SARMIENTO	TÉCNICO OPERATIVO	314	15	EN PROVISIONALIDAD
20941321	MARLENY INFANTE RODRIGUEZ	TÉCNICO OPERATIVO	314	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
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

La última versión de cada documento será la única válida para su utilización y estará disponible en el Listado Maestro de Documentos

No haga copias de este documento porque corre el riesgo de tener una versión desactualizada

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO		CÓDIGO: AP-TH-PL-06-06
			VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E.		PÁGINA: 30 DE 201
	GESTION DEL TALENTO HUMANO		FECHA: 31/01/2023

39773510	LUZ MIRA FORERO PINTO	SECRETARIO	440	14	CARRERA ADMINISTRATIVA
52557509	YULY CONSTANZA CARDENAS VARGAS	AUXILIAR AREA SALUD	412	12	CARRERA ADMINISTRATIVA
35503939	LUZ STELLA CASTIBLANCO CORTES	SECRETARIO	440	11	CARRERA ADMINISTRATIVA
20576636	DORA PATRICIA MELO RIAÑO	AUXILIAR AREA SALUD	412	8	EN PROVISIONALIDAD

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

No.	D.I.	NOMBRES Y APELLIDOS	OBJETO CONTRACTUAL
1	45534356	MONTERROSA SALGUEDO MIRIAM THAIS	PROFESIONAL ESPECIALIZADO III
2	53125563	ROA VALLARINO DIANA PAOLA	PROFESIONAL ESPECIALIZADO III
3	79541075	MANRIQUE DIAZ RUDE EDUARDO	PROFESIONAL ESPECIALIZADO III
4	79901932	CASTILLO TORRES OSCAR RICARDO	PROFESIONAL ESPECIALIZADO II
5	1014222623	SEPULVEDA VASQUEZ NURY YAMILE	PROFESIONAL ESPECIALIZADO I
6	1073247047	RODRIGUEZ GOMEZ MANUELA	PROFESIONAL ADMINISTRATIVO IV
7	52737473	ACHURY RINCON GISELL HASBLEYDI	PROFESIONAL ADMINISTRATIVO III
8	52844079	RAMIREZ MONTOYA JENNY CELMIRA	PROFESIONAL ADMINISTRATIVO III
9	1014277081	GUALTEROS GARCIA MARINELLA	PROFESIONAL ADMINISTRATIVO II
10	52502911	JIMENEZ MORA DIANA ALEJANDRA	TECNOLOGO ADMINISTRATIVO II
11	1026250374	MOSQUERA MOSQUERA NORMA CONSTANZA	TECNOLOGO ADMINISTRATIVO II
12	19298645	AMOROCHO DIAZ JOSE EFRAIN	TECNICO ADMINISTRATIVO II
13	1031160655	OCHOA FIGUEROA LADY JHOANA	TECNICO ADMINISTRATIVO II
14	1014252768	ALDANA SANTISTEBAN LAURA NATHALY	TECNICO ADMINISTRATIVO I
15	53068120	ROMAÑA MARTINEZ DEYANIRA	TECNICO ADMINISTRATIVO I
16	1023972617	CADENA RIAÑO MONICA LISETH	TECNICO ADMINISTRATIVO I

3.10.2. RECURSOS FINANCIEROS

El cálculo de los recursos requeridos para el pago de la nómina de los servidores públicos de la Institución, para la vigencia 2023, se realiza teniendo en cuenta la asignación básica mensual de la vigencia 2022, incrementando en 3%, teniendo en cuenta los supuestos macroeconómicos:

SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE ESE	
PROYECCIÓN SERVICIOS PERSONALES	
VIGENCIA 2023	
CONCEPTO	VALOR PROYECTADO
GASTOS DE FUNCIONAMIENTO	\$ 37.713.221.000

La última versión de cada documento será la única válida para su utilización y estará disponible en el Listado Maestro de Documentos

No haga copias de este documento porque corre el riesgo de tener una versión desactualizada

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO		CÓDIGO: AP-TH-PL-06-06
			VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E.		PÁGINA: 31 DE 201
	GESTION DEL TALENTO HUMANO		FECHA: 31/01/2023

SERVICIOS PERSONALES	\$ 28.248.685.000
Sueldos del personal de nómina	\$ 15.432.120.000
Gastos de Representación	\$ 450.900.000
Horas extras, dominicales, festivos, recargos nocturnos	\$ 1.380.062.000
Auxilio de transporte	\$ 345.701.000
Subsidio de alimentación	\$ 313.889.000
Bonificación por servicios prestados	\$ 387.265.000
Prima semestral	\$ 2.200.489.000
Prima de navidad	\$ 2.069.945.000
Prima de vacaciones	\$ 1.580.332.000
Prima técnica	\$ 2.291.709.000
Prima de antigüedad	\$ 454.074.000
Prima secretarial	\$ 35.677.000
Prima de riesgo	\$ 63.228.000
Otras primas y bonificaciones (intereses cesantías)	\$ 0
Vacaciones en dinero	\$ 468.485.000
Indemnizaciones laborales	\$ 0
Partida de incremento salarial	\$ 0
Convenciones colectivas o convenios	\$ 354.273.000
Personal administrativo	\$ 143.151.000
Jornal	\$ 0
Quinquenio	\$ 211.122.000
Bonificación especial de recreación	\$ 84.536.000
CONCEPTO	VALOR PROYECTADO
Reconocimiento por coordinación	\$ 0
Reconocimiento por permanencia en el servicio público	\$ 336.000.000
Otros gastos de personal	\$ 0
APORTES PATRONALES AL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO	\$ 9.464.536.000
APORTES PATRONALES SECTOR PRIVADO	\$ 6.901.995.000
Cesantías. Fondos Privados	\$ 2.376.241.000
Pensiones. Fondos Privados	\$ 1.330.024.000
Salud EPS Privadas	\$ 1.715.341.000
Riegos profesionales sector privado	\$ 491.597.000
Caja de Compensación Familiar	\$ 988.792.000

La última versión de cada documento será la única válida para su utilización y estará disponible en el Listado Maestro de Documentos

No haga copias de este documento porque corre el riesgo de tener una versión desactualizada

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO		CÓDIGO: AP-TH-PL-06-06
			VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E.		PÁGINA: 32 DE 201
	GESTION DEL TALENTO HUMANO		FECHA: 31/01/2023

APORTES PATRONALES SECTOR PÚBLICO	\$ 2.562.541.000
Cesantías. Fondos Públicos	\$ 234.917.000
Pensiones. Fondos Públicos	\$ 1.091.634.000
Salud EPS Públicas	\$ 0
Riegos profesionales sector público	\$ 0
ICBF	\$ 741.594.000
SENA	\$ 494.396.000
Comisiones	\$ 0
OTROS APORTES PATRONALES	\$ 0
Otros aportes patronales	\$ 0
GASTOS DE OPERACIÓN - INVERSION	\$ 156.486.868.000
SERVICIOS PERSONALES	\$ 115.319.959.000
Sueldos del personal de nómina	\$ 61.789.492.000
Gastos de representación	\$ 339.916.000
Horas extras, dominicales, festivos, recargo nocturno y trabajo suplementario	\$ 10.336.972.000
Auxilio de transporte	\$ 287.843.000
Subsidio de alimentación	\$ 234.631.000
Bonificación por servicios prestados	\$ 1.808.766.000
Prima semestral	\$ 8.556.473.000
Prima de navidad	\$ 8.480.184.000
Prima de vacaciones	\$ 5.547.312.000
Prima técnica y PTA	\$ 11.493.211.000
CONCEPTO	VALOR PROYECTADO
Prima de antigüedad	\$ 2.035.898.000
Prima Secretarial	\$ 0
Prima de riesgo + PARV	\$ 92.192.000
Otras primas y bonificaciones (Intereses cesantías)	\$ 0
Vacaciones en dinero	\$ 1.370.902.000
Indemnizaciones laborales	\$ 0
Partida de incremento salarial	\$ 0
Convenciones Colectivas o Convenios	\$ 897.916.000
Personal administrativo	\$ 762.442.000
Jornal	\$ 0

La última versión de cada documento será la única válida para su utilización y estará disponible en el Listado Maestro de Documentos

No haga copias de este documento porque corre el riesgo de tener una versión desactualizada

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTION DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 33 DE 201
		FECHA: 31/01/2023

Quinquenio	\$ 135.474.000
Bonificación especial de recreación	\$ 338.476.000
Reconocimiento por coordinación	\$ 0
Reconocimiento por permanencia en el servicio público	\$ 1.709.775.000
Otros gastos de personal	\$ 0
APORTES PATRONALES AL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO	\$ 41.166.909.000
APORTES PATRONALES SECTOR PRIVADO	\$ 29.448.068.000
Cesantías. Fondos Privados	\$ 9.805.088.000
Pensiones. Fondos Privados	\$ 5.742.850.000
Salud EPS Privadas	\$ 7.709.043.000
Riegos profesionales sector privado	\$ 2.125.819.000
Caja de Compensación Familiar	\$ 4.065.268.000
APORTES PATRONALES SECTOR PÚBLICO	\$ 11.718.841.000
Cesantías Fondos Públicos	\$ 1.294.533.000
Pensiones Fondos Públicos	\$ 5.266.250.000
Salud EPS Públicos	\$ 76.473.000
Riegos profesionales sector público	\$ 0
ICBF	\$ 3.048.951.000
SENA	\$ 2.032.634.000
Comisiones	\$ 0
OTROS APORTES PATRONALES	\$ 0
TOTAL GASTOS DE NÓMINA	\$ 194.200.089.000

Fuente: Dirección Gestión del Talento Humano – Nomina

3.10.3. RECURSOS TECNOLOGICOS

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	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

La última versión de cada documento será la única válida para su utilización y estará disponible en el Listado Maestro de Documentos

No haga copias de este documento porque corre el riesgo de tener una versión desactualizada

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTION DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 34 DE 201
		FECHA: 31/01/2023

ALMERA	Sistema de Información en el que se cargan los documentos institucionales	
--------	---	--

Fuente: Dirección Gestión del Talento Humano – Situaciones Administrativas -Nomina

4. PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

4.1. DIAGNOSTICO

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

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

Con todo esto en mente, el Decreto 1499 de 2017 actualizó el Modelo para el orden nacional e hizo extensiva su implementación diferencial a las entidades territoriales. El nuevo Modelo Integrado de Planeación y Gestión -MIPG articula el nuevo Sistema de Gestión, que integra los anteriores sistemas de Gestión de Calidad y de Desarrollo Administrativo, con el Sistema de Control Interno.

El objetivo principal de esta actualización es consolidar, en un solo lugar, todos los elementos que se requieren para que una organización pública funcione de manera eficiente y transparente, y que esto se refleje en la gestión del día a día que debe atender a las 17 Políticas de Gestión y Desempeño lideradas por 11 entidades.

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

- Alcance de la Dimensión

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTION DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 35 DE 201
		FECHA: 31/01/2023

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.

4.1.1.RESULTADO. MATRIZ GESTION ESTRATEGICA 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.

La última versión de cada documento será la única válida para su utilización y estará disponible en el Listado Maestro de Documentos

No haga copias de este documento porque corre el riesgo de tener una versión desactualizada

	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTION DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 36 DE 201
		FECHA: 31/01/2023

- 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.



AUTODIAGNÓSTICO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

ENTIDAD	PUNTAJE FINAL
	91,4

Fuente: Autodiagnóstico de MIPG

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTION DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 37 DE 201
		FECHA: 31/01/2023

 modelo integrado de planeación y gestión  INICIO  GRÁFICAS  DISEÑO DE ACCIONES			
RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO			
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	93	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	96
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	89
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	91
		- Ruta para generar innovación con pasión	95
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	92	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	91
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	90
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	94
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	93
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	89	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	92
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	86
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	92	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	93
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	91
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	89	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	89

Fuente: Autodiagnóstico del MIPG

4.1.2.RESULTADOS DE LA EVALUACION DEL DESEMPEÑO LABORAL- 2021 - 2022

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

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

La última versión de cada documento será la única válida para su utilización y estará disponible en el Listado Maestro de Documentos

No haga copias de este documento porque corre el riesgo de tener una versión desactualizada

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO		CÓDIGO: AP-TH-PL-06-06
			VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E.		PÁGINA: 38 DE 201
	GESTION DEL TALENTO HUMANO		FECHA: 31/01/2023

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 E.S.E.

Resultados Generales período febrero 1 de 2021 a 31 de enero de 2022

Nivel de Cumplimiento	No. de Empleados Públicos	Porcentaje %
Sobresaliente	504	92%
Satisfactorio	42	8%
No satisfactorio	0	0%
Sin EDL	2	0%
Total	548	100%

Fuente / Consolidado en Excel, Aplicativo EDL-APP CNSC

4.1.2.1. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Al analizar los resultados obtenidos en las evaluaciones del desempeño definitivas de los empleados públicos de la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E., se evidencia que los mismos se ubican en su gran mayoría en el nivel Sobresaliente, alcanzando el 92% del total de evaluados y el 8% alcanzó el nivel Satisfactorio.

El aplicativo EDL- APP de la CNSC, ha presentado inconsistencias que son reportadas constantemente a la CNSC, pero la demora en la resolución de las inconsistencias genera que no se desarrollen oportunamente cada una de las etapas de la evaluación. De igual forma, se percibe falta de apropiación en el manejo del aplicativo por parte de evaluados y evaluadores lo que hace que los errores en el aplicativo incrementen.

Por lo anterior, se debe realizar seguimiento y apoyo permanente a los responsables del Proceso de Evaluación del Desempeño Laboral, con el fin de garantizar la correcta aplicación del Sistema Tipo de EDL.

En cuanto a las oportunidades de mejora se recomienda afianzar los seguimientos con el fin de establecer compromisos de mejoramiento individual por parte del Evaluador cuando evidencia que existen aspectos a mejorar en el servidor (a) evaluado, basado en el seguimiento a los avances de los planes institucionales o metas por áreas, dependencias, grupos internos de trabajo y procesos o indicadores de

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO		CÓDIGO: AP-TH-PL-06-06
			VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E.		PÁGINA: 39 DE 201
	GESTION DEL TALENTO HUMANO		FECHA: 31/01/2023

gestión y las evidencias sobre el desarrollo de los compromisos concertados.

4.1.3.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, 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.

Estudio Clima Laboral - Resumen de los Resultados

Puntaje Promedio de Clima Laboral por pregunta				Puntaje promedio por categoría	
					2,6
				Promedio de Valor	
Cod Pregunta	Descripción Pregunta	Cantidad Respuestas	Promedio 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 proporciona información clara, suficiente y adecuada para realizar mis funciones o las actividades contratadas.	1.706	3	Recompensa y Reconocimiento	2,7
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		

La última versión de cada documento será la única válida para su utilización y estará disponible en el Listado Maestro de Documentos

No haga copias de este documento porque corre el riesgo de tener una versión desactualizada

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO		CÓDIGO: AP-TH-PL-06-06
			VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E.		PÁGINA: 40 DE 201
	GESTION DEL TALENTO HUMANO		FECHA: 31/01/2023

Cod Pregunta	Descripción Pregunta	Cantidad Respuestas	Promedio Valor (1 a 5)	Categoría/Factor	Total
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 de cómo planificar y ejecutar mejor las tareas.	1.706	2,6		
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		

La última versión de cada documento será la única válida para su utilización y estará disponible en el Listado Maestro de Documentos

No haga copias de este documento porque corre el riesgo de tener una versión desactualizada

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO		CÓDIGO: AP-TH-PL-06-06
			VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E.		PÁGINA: 41 DE 201
	GESTION DEL TALENTO HUMANO		FECHA: 31/01/2023

Cod Pregunta	Descripción Pregunta	Cantidad Respuestas	Promedio Valor (1 a 5)	Categoría/Factor	Total
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

4.2. FORMULACION PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO DE LA SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E.

4.2.1 OBJETIVO GENERAL

El Plan Estratégico de Talento Humano 2023, tiene como propósito gestionar, de manera integral, a las personas vinculadas a la E.S.E, a través de acciones enmarcadas en cuatro ejes fundamentales, relacionados con:

- Fortaleciendo nuestras competencias
- Ambiente laboral diverso, amoroso y seguro
- Autocuidado y cuidado del otro
- Apoyo emocional

La última versión de cada documento será la única válida para su utilización y estará disponible en el Listado Maestro de Documentos

No haga copias de este documento porque corre el riesgo de tener una versión desactualizada

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTION DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 42 DE 201
		FECHA: 31/01/2023

4.2.2.OBJETIVOS ESTRATEGICOS

- Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores (as) en el puesto de trabajo, a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación.
- Desarrollar el Plan de Bienestar para contribuir al mejoramiento de la Calidad de Vida de los servidores (as) de la E.S.E.
- Fortalecer la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Coordinar la evaluación del desempeño laboral y Calificación de servicios de los servidores (as) de la Institución.
- Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los servidores(as) de la Entidad, así como los requerimientos de los ex servidores(as) de la E.S.E.
- Fomentar dentro de las actividades desarrolladas en el marco del Plan Estratégico de Talento Humano, el buen uso del tiempo y el disfrute de la vida en familia.

4.2.3.MISION DEL PROCESO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO DE LA SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUA NORTE E.S.E.

Somos el proceso encargado de acompañar al servidor (a) público (a) de la E.S.E., durante todas las etapas de su ciclo de vida laboral, procurando el ingreso de empleados públicos calificados y cualificados, de acuerdo con las necesidades de las dependencias. Diseñamos y ejecutamos planes y estrategias que buscan maximizar el potencial del servidor público en pro de la eficiencia de la E.S.E., y la felicidad y crecimiento de sus trabajadores.

4.2.4 VISION DEL PROCESO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO DE LA SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUA NORTE E.S.E.

En el 2024, la Gestión de Talento Humano de la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E., será un proceso consolidado con estrategias de planeación para el ingreso, desarrollo y retiro, fundamentales para el crecimiento personal, laboral y familiar del personal vinculado a la E.S.E.

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTION DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 43 DE 201
		FECHA: 31/01/2023

4.2.5.MARCO CONCEPTUAL DE LA GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO

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

1. Servidores(as) públicos(as) 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:

SUBCOMPONENTE	CATEGORIA	VARIABLE
PLANEACION	Conocimiento normativo y del entorno	*Conocer y considerar el propósito, las funciones y el tipo de Entidad; conocer su entorno y vincular la planeación estratégica en los diseños de la planeación del proceso, servicio o área. *Conocer y considerar toda la normatividad aplicable al proceso de Gestión del Talento Humano. *Conocer y considerar los lineamientos institucionales macro, relacionados con la E.S.E, emitidos por la Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., el DASCD, el DAFP, la CNSC. *Conocer el acto administrativo de creación de la Subred y sus modificaciones, y conocer los actos administrativos de creación o modificación de la Planta de Personal vigente de la E.S.E.
	Gestión de la Información	Contar con mecanismos de información que permita visualizar en tiempo real la planta y visualizar reportes, articulado con la nómina o independiente, diferenciando: * Planta global *Tipo de vinculación, nivel jerárquico

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO		CÓDIGO: AP-TH-PL-06-06
			VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E.		PÁGINA: 44 DE 201
	GESTION DEL TALENTO HUMANO		FECHA: 31/01/2023

SUBCOMPONENTE	CATEGORIA	VARIABLE
PLANEACION	Gestión de la Información	*Antigüedad, escolaridad, género *Cargos en vacancia definitiva o temporal, por niveles *Perfiles de empleos *Caracterización del talento humano (pre pensión, cabeza de familia, limitaciones físicas, fuero sindical)
	Planeación Estratégica	Diseñar la planeación estratégica del talento humano que contemple: *Plan Estratégico del Talento Humano *Plan Anual de Vacantes y Plan de Previsión de RRHH que prevea y programe los recursos necesarios para proveer las vacantes, bien sea por encargo o en provisionalidad. *Plan Institucional de Capacitación *Plan de Bienestar e Incentivos *Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo *Monitoreo y seguimiento del SIDEAP *Evaluación del Desempeño *Inducción y Reinducción *Medición, análisis y seguimiento del clima laboral
	Manual de Funciones y Competencias	*Contar con un Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales ajustado a las directrices vigentes

SUBCOMPONENTE	CATEGORIA	VARIABLE
INGRESO	Provisión del Empleo	*Tiempo de cubrimiento de vacantes mediante encargo *Proveer las vacantes en provisionalidad, oportunamente, de acuerdo con el Plan Anual de Vacantes *Contar con mecanismos para verificar si existen servidores públicos de la E.S.E., de carrera administrativa con derecho preferencial para ser encargados.
	Gestión de la Información	*Contar con trazabilidad electrónica y física de la historia laboral de cada servidor público. *Registrar y analizar las vacantes y los tiempos de cubrimiento, especialmente de los gerentes públicos de los profesionales de servicios social obligatorio.

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO		CÓDIGO: AP-TH-PL-06-06
			VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E.		PÁGINA: 45 DE 201
	GESTION DEL TALENTO HUMANO		FECHA: 31/01/2023

SUBCOMPONENTE	CATEGORIA	VARIABLE
INGRESO	Gestión de la Información	*Coordinar lo pertinente para que los servidores públicos de la E.S.E., actualicen la Hoja de Vida y presenten la Declaración de Bienes y Rentas entre el primero de junio y el 31 de julio de cada vigencia.
	Meritocracia	*Contar con mecanismos para evaluar competencias de los candidatos a cubrir vacancias temporales, definitivas o de libre nombramiento y remoción *Enviar las solicitudes de actualización en carrera administrativa a la CNSC.
	Gestión del Desempeño	*Verificar que se realice oportunamente la evaluación del desempeño laboral de los servidores públicos de carrera administrativa, acorde con la normatividad vigente.
	Conocimiento Institucional	*Realizar inducción a todo servidor público que se vincule a la E.S.E. *Realizar la reinducción a todos los (las) servidores (as) públicos (as), máximo cada dos (2) años.

SUBCOMPONENTE	CATEGORIA	VARIABLE
DESARROLLO	Gestión de la Información	*Llevar registro apropiado del número de gerentes públicos que hay en la E.S.E., así como de su movilidad. *Contar con la información confiable y oportuna sobre indicadores claves como rotación de personal (relación entre ingresos y retiros), movilidad del personal (encargos, comisiones de servicio, de estudio, reubicaciones y estado actual de las situaciones administrativas), ausentismo (enfermedad, licencias, permisos), pre pensionados, cargas de trabajo por empleo y por dependencia, personal afrodescendiente y LGBTI *Movilidad: Contar con información confiable sobre los servidores (as) públicos (as) que, dados sus conocimientos y habilidades, potencialmente puedan ser reubicados en otras dependencias, encargarse en otros empleos o se les pueda comisionar para desempeñar cargos de libre nombramiento y remoción *Llevar registro de todas las actividades de bienestar y capacitación realizada y contar con información sistematizada sobre número de asistentes y servidores (as) públicos (as) que participaron en las actividades, incluyendo familiares.

La última versión de cada documento será la única válida para su utilización y estará disponible en el Listado Maestro de Documentos

No haga copias de este documento porque corre el riesgo de tener una versión desactualizada

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO		CÓDIGO: AP-TH-PL-06-06
			VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E.		PÁGINA: 46 DE 201
	GESTION DEL TALENTO HUMANO		FECHA: 31/01/2023

SUBCOMPONENTE	CATEGORIA	VARIABLE
DESARROLLO	Gestión del desempeño	*Adopción mediante acato administrativo del sistema de evaluación del desempeño laboral y los acuerdos de gestión. *Facilitar el desarrollo de los acuerdos de gestión implementando la normatividad vigente. *Llevar a cabo las labores de evaluación del desempeño de conformidad con la normatividad vigente y llevar los registros correspondientes en sus respectivas fases. *Establecer y hacer seguimiento a los planes de mejoramiento individual teniendo en cuenta la evaluación del desempeño y el diagnóstico de necesidades de aprendizaje organizacional realizado por Talento Humano. *Establecer mecanismos de evaluación periódica del desempeño en torno al servicio al ciudadano, diferentes a las obligatorias.
	Capacitación	Elaborar el Plan Institucional de Capacitación, teniendo en cuenta los siguientes elementos: * Diagnóstico de necesidades de aprendizaje organizacional y de los gerentes públicos *Solicitudes de los gerentes públicos *Orientación de la Alta Dirección *Oferta del Sector Función Pública *Desarrollo de acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación vigente. *Desarrollar el Plan de Bilingüismo en la E.S.E.

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTION DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 47 DE 201
		FECHA: 31/01/2023

SUBCOMPONENTE	CATEGORIA	VARIABLE
DESARROLLO	Bienestar	Elaborar el Plan de Bienestar e Incentivos, teniendo en cuenta los siguientes elementos: *Incentivos para los gerentes públicos *Equipos de Trabajo (pecuniarios) *Empleados de carrera y de libre nombramiento y remoción (no pecuniarios) *Criterios del proceso de gestión del talento humano *Decisiones de la Alta Dirección *Diagnóstico de necesidades con base en un elemento de recolección de información aplicado a los (las) servidores (as) públicos de la E.S.E. Incluyendo los siguientes temas: *Deportivos, recreativos y vacacionales *Artísticos y culturales *Promoción y prevención de la salud *Educación en artes y artesanías *Promoción de programas de vivienda *Clima laboral *Cambio organizacional *Adaptación laboral *Preparación de los (las) pre pensionado (as) para el retiro del servicio *Cultura organizacional *Programas de incentivos *Trabajo en equipo *Educación formal (primaria, secundaria y media, superior) *Desarrollar el programa de entorno laboral saludable en la E.S.E. *Día del servidor público: Programar actividades de capacitación y jornadas de reflexión institucional dirigidas a fortalecer el sentido de pertenencia, los valores y la ética del servicio en lo público y el buen gobierno. Así mismo, adelantar actividades que exalten la labor del servidor público. *Incorporar al menos una buena práctica en lo concerniente a los programas de bienestar e incentivos.

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO		CÓDIGO: AP-TH-PL-06-06
			VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E.		PÁGINA: 48 DE 201
	GESTION DEL TALENTO HUMANO		FECHA: 31/01/2023

SUBCOMPONENTE	CATEGORIA	VARIABLE
DESARROLLO	Administración del Talento Humano	*Desarrollar el programa de estado joven en la E.S.E. *Divulgar e implementar el programa servimos en la E.S.E. *Desarrollar el programa de teletrabajo en la Entidad *Desarrollar el proceso de dotación de vestido y calzado de labor en la Entidad. *Desarrollar el programa de horarios flexibles en la Entidad *Tramitar las situaciones administrativas y llevar registros estadísticos de su incidencia *Realizar las elecciones de los representantes de los empleados ante la Comisión de Personal y conformarla *Tramitar la nómina y llevar los registros estadísticos correspondientes
	Clima organizacional y cambio cultural	*Realizar mediciones de clima laboral (cada dos años, máximo) y la correspondiente intervención de mejoramiento que permita corregir: el conocimiento de la E.S.E., el estilo de dirección, la comunicación e integración, el trabajo en equipo, la capacidad profesional y el ambiente físico. *Establecer las prioridades en las situaciones que atenten o lesionen la moralidad, incluyendo actividades pedagógicas e informativas sobre temas asociados con la integridad, los deberes y las responsabilidades en la función pública, generando un cambio cultural. *Promover y mantener la participación de los (las) servidores (as) en la evaluación de la gestión (estratégica y operativa) para la identificación de oportunidades de mejora y el aporte de ideas innovadoras.
	Valores	*Promover ejercicios participativos para la identificación de los valores y principios institucionales, su conocimiento e interiorización, por parte de todos los servidores (as) y garantizar su cumplimiento en el ejercicio de sus funciones
	Contratistas	*Proporción de contratistas con relación a los (las) servidores (as) de planta
	Negociación colectiva	*Negociar las condiciones de trabajo con sindicatos y asociaciones legalmente constituidas en el marco de la normatividad vigente.

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO		CÓDIGO: AP-TH-PL-06-06
			VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E.		PÁGINA: 49 DE 201
	GESTION DEL TALENTO HUMANO		FECHA: 31/01/2023

SUBCOMPONENTE	CATEGORIA	VARIABLE
DESARROLLO	Gerencia pública	*Implementar mecanismos para evaluar y desarrollar competencias directivas y gerenciales como liderazgo, planeación, toma de decisiones, dirección y desarrollo de personal y conocimiento del entorno, entre otros *Promocionar la rendición de cuentas por parte de los gerentes (o directivos) públicos. *Propiciar mecanismos que faciliten la gestión de los conflictos por parte de los gerentes, de manera que tomen decisiones de forma objetiva y se eviten connotaciones negativas para la gestión. *Implementar mecanismos o instrumentos para intervenir el desempeño de gerentes (o directivos) inferior a lo esperado (igual o inferior a 75%), mediante un plan de mejoramiento. *Brindar oportunidades para que los servidores(as) públicos (as) de carrera desempeñen cargos gerenciales (o directivos).

SUBCOMPONENTE	CATEGORIA	VARIABLE
RETIRO	Gestión de la Información	*Contar con cifras de retiro de servidores(as) y su correspondiente análisis por modalidad de retiro
	Administración del Talento Humano	*Realizar entrevistas de retiro para identificar las razones por las que los servidores(as) se retiran de la Entidad *Elaborar un informe acerca de las razones de retiro que genere insumos para el plan de previsión del talento humano
	Desvinculación asistida	*Contar con programas de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a las personas que se desvinculan *Brindar apoyo socio laboral y emocional a las personas que se desvinculan por pensión, por reestructuración o por finalización del nombramiento en provisionalidad, de manera que se les facilite enfrentar el cambio, mediante un Plan de Desvinculación Asistida
	Gestión del Conocimiento	*Contar con mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores(as) que se retiran de la Entidad a quienes continúan vinculados.

Fuente: Política de Empleo Público del MIPG

	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO		CÓDIGO: AP-TH-PL-06-06
			VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E.		PÁGINA: 50 DE 201
	GESTION DEL TALENTO HUMANO		FECHA: 31/01/2023

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

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTION DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 51 DE 201
		FECHA: 31/01/2023

Riesgo	Descripción del Riesgo	Tipo de riesgo	Definición del Tipo de Riesgo
			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.

4.2.7. 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 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,

La última versión de cada documento será la única válida para su utilización y estará disponible en el Listado Maestro de Documentos

No haga copias de este documento porque corre el riesgo de tener una versión desactualizada

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTION DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 52 DE 201
		FECHA: 31/01/2023

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.

4.2.8. ARTICULACION DEL PLAN ESTRATEGICO CON LAS RUTAS DE CREACION DE VALOR

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.

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:

La última versión de cada documento será la única válida para su utilización y estará disponible en el Listado Maestro de Documentos

No haga copias de este documento porque corre el riesgo de tener una versión desactualizada

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO		CÓDIGO: AP-TH-PL-06-06
			VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E.		PÁGINA: 53 DE 201
	GESTION DEL TALENTO HUMANO		FECHA: 31/01/2023

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.
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.

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

Ruta de la Felicidad: La felicidad nos hace productivos. Múltiples investigaciones evidencian que cuando el servidor es feliz en el trabajo tiende a ser más productivo, pues el bienestar que experimenta por contar con un entorno físico adecuado, con equilibrio entre el trabajo y su vida personal, con incentivos y con la posibilidad de innovar se refleja en la calidad y eficiencia. Sin embargo, no siempre los jefes y las entidades son conscientes de la importancia de propiciar las condiciones para que el servidor público se sienta satisfecho. Por esto es necesario que desde lo institucional se genere conciencia sobre la importancia de la satisfacción de los servidores. Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: seguridad y salud en el trabajo, clima organizacional, bienestar, promoción y prevención de la salud, Programa “Entorno laboral saludable”, teletrabajo, ambiente físico, incentivos, Programa “Servimos”, horarios flexibles, inducción y reinducción, mejoramiento individual.

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTION DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 54 DE 201
		FECHA: 31/01/2023

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

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

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

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

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

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

Ruta del análisis de datos: Conociendo el talento 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

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO		CÓDIGO: AP-TH-PL-06-06
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTION DEL TALENTO HUMANO		VERSIÓN: 6
			PÁGINA: 55 DE 201
			FECHA: 31/01/2023

personal, caracterización del talento humano, plan de vacantes, ley de cuotas, identificación de necesidades, SIDEAP, SECOP, ente otros.

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

Las rutas de Creación de Valor del MIPG constituyen 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



 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO		CÓDIGO: AP-TH-PL-06-06
			VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E.		PÁGINA: 56 DE 201
	GESTION DEL TALENTO HUMANO		FECHA: 31/01/2023

5. PLANES TEMATICOS

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



5.1. 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.

5.1.1. INTRODUCCION

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.

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTION DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 57 DE 201
		FECHA: 31/01/2023

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

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

La Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) exige la alineación de las prácticas de talento humano con los objetivos y con el propósito fundamental de la entidad. Para lograr una GETH se hace necesario vincular desde la planeación al talento humano.

Para ello, se hace necesario que las entidades desarrollen varias etapas y estructuren varios documentos entre ellos el “PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS”

La planeación del recurso humano no es una herramienta de gestión que actualmente se utilice de forma generalizada e integral en el sector público. Las acciones en este sentido se han limitado escasamente a los procesos de reestructuración de plantas de personal permanente, que en su mayoría han tenido objetivos fiscalistas y casi siempre con un referente temporal de corto plazo coincidente con los periodos de gobierno, según el caso.

Otras expresiones de la planeación en materia de gestión del talento humano son los planes de capacitación y los de bienestar social e incentivos. Su diseño y ejecución ha obedecido al simple cumplimiento de mandatos legales y no al desarrollo de una concepción integral de la gestión del capital humano vinculado al Estado.

A raíz de lo anterior, el Departamento Administrativo de la Función Pública se encuentra ejecutando una política orientada al fortalecimiento de la planeación del recurso humano, siendo uno de sus resultados la expedición de la Ley 909 de 2004.

Esta política busca la incorporación de la planeación como un instrumento permanente e integrador de la gestión del capital humano de las entidades públicas que propenda por su mejor aprovechamiento en beneficio de la sociedad y se orienta a tres temáticas básicas:

- La planeación y gestión integral del recurso humano.
- La racionalización del recurso humano al servicio del Estado.
- Diseño y mantenimiento de sistemas de información.

Esta política nacional es coincidente con las recomendaciones consignadas en la “Carta Iberoamericana de la Función Pública” la cual fue aprobada por la V Conferencia Iberoamericana de Ministros de

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTION DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 58 DE 201
		FECHA: 31/01/2023

Administración Pública y Reforma del Estado en junio de 2003 y respaldada por la XIII Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado y de Gobierno en noviembre de 2003, que en lo atinente a la planeación del recurso humano señala los siguientes aspectos relevantes:

Todo sistema de función pública necesita articular unos instrumentos de planificación, mediante los cuales las Instituciones realice el estudio de sus necesidades cuantitativas y cualitativas de recursos humanos a corto, medio y largo plazo, contrastando las necesidades detectadas con sus capacidades internas, e identifica las acciones que deben emprenderse para cubrir las diferencias. La planificación debe constituirse en un nexo obligado entre la estrategia organizacional y el conjunto de políticas y prácticas de gestión del empleo y el talento humano.

Para garantizar la calidad de la planificación de recursos humanos resulta imprescindible disponer de sistemas de información sobre el personal, capaces de permitir un conocimiento real y actualizado de las disponibilidades cuantitativas y cualitativas de recursos humanos, existentes y previsibles en el futuro, agregadas por diferentes sectores, unidades, ámbitos organizativos, cualificaciones, franjas de edad y cualesquiera otras agrupaciones necesarias para la adecuada gestión del capital humano.

Los mecanismos y procedimientos de planificación de recursos humanos deberán hacer posible:

- La optimización de los efectivos cuantitativos y cualitativos disponibles.
- La adaptación flexible de las políticas y prácticas de personal a los cambios producidos en la organización y su entorno.
- La correcta distribución de los recursos disponibles, la redistribución flexible de las personas en función de las necesidades organizativas y una distribución adecuada de la carga de trabajo entre las diferentes dependencias.
- El seguimiento y actualización de sus previsiones.
- La participación activa de los directivos en los procesos de planificación.

5.1.2.JUSTIFICACION

El Plan de Previsión de Recursos Humanos, es una herramienta que tiene como propósito estructurar y organizar la información que se genera de la planeación del talento humano en la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E., con el fin de programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva o temporal, en la vigencia siguiente o inmediata, una vez se genere, para que no afecte el servicio público, siempre y cuando se disponga de la respectiva disponibilidad presupuestal y el correspondiente flujo financiero.

En el 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

La última versión de cada documento será la única válida para su utilización y estará disponible en el Listado Maestro de Documentos

No haga copias de este documento porque corre el riesgo de tener una versión desactualizada

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTION DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 59 DE 201
		FECHA: 31/01/2023

del Siglo XXI” se propone a los bogotanos, como soporte y eje central de su gestión, el avanzar bajo la sombrilla de un nuevo contrato social y ambiental para el Siglo XXI como un acuerdo entre el mercado, el Estado y la ciudadanía para cuidar a quienes están más desprotegidos especialmente las mujeres, las niñas, los niños, los jóvenes, los adultos mayores, y las personas en situación de discapacidad, discriminación o exclusión, basado en la cooperación de la ciudadanía, la convivencia y el entendimiento mutuo, el trabajo en equipo, la confianza y la legitimidad con sus autoridades, en la inclusión social, productiva y política, con el cual se transforme a Bogotá D.C. convirtiéndola como una 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”

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

La última versión de cada documento será la única válida para su utilización y estará disponible en el Listado Maestro de Documentos

No haga copias de este documento porque corre el riesgo de tener una versión desactualizada

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTION DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 60 DE 201
		FECHA: 31/01/2023

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, participativa 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. (...)"*

5.1.3. MARCO NORMATIVO Y CONCEPTUAL

El marco jurídico básico aplicable a la planeación del recurso humano se encuentra en la Ley 909 de 2004 “por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”. En dicha norma se señalan los lineamientos generales que debe atender el Estado para adelantar adecuadamente estas labores.

A continuación, se reseñan los principales aspectos incorporados por la norma en ese sentido:

- El artículo 14 señala que el Departamento Administrativo de la Función Pública es el ente competente para fijar la política en materia de planeación del recurso humano del Estado.

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTION DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 61 DE 201
		FECHA: 31/01/2023

- El artículo 17 fija como un deber de las dependencias de las entidades públicas que hagan las veces de unidad de personal el llevar a cabo la formulación y actualización anual de un Plan de Previsión del Recurso Humano, que tenga el siguiente contenido mínimo:
- El artículo 15 señala que es responsabilidad de las unidades de personal la elaboración de planes estratégicos de recurso humano, los cuales se relacionan con el plan de previsión y tienen como objetivo prever y llevar a cabo acciones para el aprovechamiento del recurso humano en función de las responsabilidades institucionales y las necesidades de desarrollo del talento humano de la respectiva institución.
- Los artículos 14 y 15 señalan la responsabilidad de formular los planes anuales de vacantes por parte de las unidades de personal y el Departamento Administrativo de la Función Pública, con el fin de facilitar los procesos de selección por parte de la Comisión Nacional del Servicio Civil para proveer las vacantes de cargos de carrera administrativa.
- El artículo 18 establece la obligación de crear un Sistema General de Información Administrativa del Sector Público, que se constituya en un instrumento que permita la formulación de políticas para garantizar la planificación, el desarrollo y la gestión de la Función Pública.

5.1.4. OBJETIVOS

5.1.4.1. Objetivo General

El Plan de Previsión de Recursos Humanos tiene como objetivo determinar la cantidad y calidad del personal que la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E., requiere para la vigencia fiscal 2022, y la definición de los mecanismos necesarios para su aprovisionamiento, a partir del análisis de las prioridades institucionales.

5.1.4.2. Objetivos Específicos

- Planear las necesidades de los recursos humanos, de forma que la entidad pueda identificar sus necesidades de personal de planta, estructurando la gestión del Talento Humano como una estrategia organizacional.
- Definir la forma de provisión de los empleos vacantes.

Por otra parte, es indispensable que la entidad disponga de información oportuna y actualizada a fin de contar con insumos confiables para una gestión con impacto en la labor de los servidores y en el bienestar

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTION DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 62 DE 201
		FECHA: 31/01/2023

de los ciudadanos. Es fundamental disponer de la mayor información posible sobre la entidad y su talento humano, como la siguiente:

- 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, funciones, naturaleza de los empleos, vacantes, entre otros.
- Cualquier información adicional que conduzca a la caracterización precisa de las necesidades, intereses, y expectativas de los servidores y que permita identificar posibles requerimientos de capacitación, de bienestar, de seguridad y salud en el trabajo, entre otros.

5.1.5. PLAN DE PREVISIÓN DEL RECURSO HUMANO

La previsión del recurso humano es una función que consiste en determinar la cantidad y calidad de las personas que una entidad pública requiere, a partir del análisis de las prioridades de la Institución; fijando los mecanismos necesarios para contar con dicho personal. Así, el procedimiento básico que debe seguirse para adelantar esta labor es:

- Análisis de las necesidades de personal.
- Análisis de la disponibilidad de personal
- Identificación de las fuentes de Financiación
- Determinación de medidas de cobertura para suplir las necesidades.

Por su alcance, y teniendo en cuenta la integridad de la planeación del recurso humano y la lógica del proceso administrativo de: planeación, ejecución de acciones, seguimiento y evaluación, este plan se constituye en un insumo básico para el diseño del plan de vacantes de la entidad, la puesta en marcha de procesos de reorganización administrativa y de ajuste de las plantas de personal permanente y temporal de las entidades y la programación de acciones de seguimiento y evaluación de la gestión del empleo y del talento humano en el ámbito institucional, entre otros aspectos.

5.1.5.1. Metodología

El Plan de Previsión de Recursos Humanos de la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E., se diseñó acogiendo los lineamientos metodológicos y las directrices técnicas proporcionadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP.

Conforme a ello, las etapas definidas para la formulación del Plan fueron las siguientes:

La última versión de cada documento será la única válida para su utilización y estará disponible en el Listado Maestro de Documentos

No haga copias de este documento porque corre el riesgo de tener una versión desactualizada

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTION DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 63 DE 201
		FECHA: 31/01/2023

- Análisis de necesidades de personal,
- Análisis disponibilidad de personal,
- Identificación de las fuentes de Financiación,
- Determinación de medidas de cobertura.

a. Análisis de necesidades de personal

Análisis de la Planta Global de Personal de la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E., vs. los procesos que se adelantan en la misma, teniendo en cuenta que la E.S.E. tiene presencia en seis (6) localidades e impacta el 45.2% de la población de Bogotá, lo que equivale a 3.281.755 habitantes del Distrito Capital.

Para la vigencia 2023 las actividades de planeación del talento humano se determinaron para asegurar seleccionar la cantidad y calidad de recurso humano que se requiere para cumplir con su objetivo institucional y lograr una mejor coordinación entre los procesos de planeación, de gestión y financieros.

Lo anterior consiste en recopilar la información necesaria para que en función de los objetivos de la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E., se suplan las necesidades de talento humano, y por esta medición definir los diferentes Planes y Programas a estructurar y ejecutar por parte de la Dirección de Gestión del Talento Humano, integrando las diferentes políticas institucionales.

b. Análisis de disponibilidad de personal

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.

c. Identificación de las fuentes de financiación

La Administración cuenta con las apropiaciones presupuestales suficientes para proyectar el 100% de los empleos que conforman la Planta Global de Personal de la E.S.E.

d. Determinación de las medidas de cobertura

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTION DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 64 DE 201
		FECHA: 31/01/2023

Esta fase consiste en el establecimiento de las medidas prioritarias que la Administración de la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte, debe poner en marcha para lograr cubrir sus necesidades de personal durante la vigencia fiscal 2023, el resultado arrojado de contrastar las necesidades detectadas con la disponibilidad actual de personal, las apropiaciones presupuestales disponibles para su financiación y el marco jurídico legal vigente sobre la materia.

Analizada las necesidades y disponibilidad de personal en la entidad se fijan, para la vigencia fiscal 2023, como mecanismos estratégicos para garantizar la cobertura de necesidades actuales los siguientes:

a. Provisión Transitoria de Vacancia Definitivas en Empleos de Carrera:

La Administración de la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E, en su momento, procederá a proveer transitoriamente los cargos de carrera administrativa de la planta de personal que estén en vacancia definitiva, para lo cual se tomarán en cuenta las siguientes directrices:

- El encargo: Será la modalidad de provisión transitoria preferente de los empleos de carrera administrativa. Los empleos de carrera continuarán proveyéndose, mientras se realizan los respectivos concursos de méritos, con personal inscrito en la carrera administrativa de la entidad que reúna el perfil de competencias de las vacantes y demás requisitos legales; mediante la situación administrativa del encargo.
- Nombramiento en provisionalidad: Una vez agotado el derecho preferente que establece la Ley 909 de 2004, se procederá a realizar los nombramientos en provisionalidad.
- Provisión de Vacancias Temporales en Empleos de Carrera: En los casos que se decida proveer una vacante temporal, se procederá de igual forma, conforme lo establece la normatividad legal vigente.

b. Racionalización de la Planta:

Esta medida consiste en llevar a cabo una serie de actividades orientadas al aprovechamiento y redistribución del talento humano con el que actualmente cuenta la entidad, y contempla la realización de reubicaciones de empleos, traslados, modificación de funciones y permutas de personal, de conformidad con las necesidades del servicio que detecte la Administración Municipal y las estipulaciones consagradas en el decreto 1083 de 2015.

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTION DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 65 DE 201
		FECHA: 31/01/2023

5.1.5.2. Planeación del Talento Humano para la Prestación de Servicios de Salud.

Consiste en establecer los lineamientos técnicos para definir el talento humano de acuerdo a la demanda, necesidades poblacionales y/o estándares para la prestación de los servicios de salud de la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.

Parte de la identificación de la necesidad de talento humano de acuerdo a los servicios ofertados, cumplimiento de requisitos de habilitación, teniendo en cuenta la oferta, demanda, la oportunidad en la prestación, tiempo y el riesgo en la atención, acorde a lo definido en el estándar de talento humano y estándares de acuerdo a la capacidad instalada definidos por los Subred de Servicios de Salud Norte ESE, para lograr los objetivos institucionales.

Aplica para todos los servicios ambulatorios, urgencias, hospitalarios y complementarios, se realiza anualmente, con seguimiento continuo acorde a necesidades del servicio, efecto de nueva contratación o como respuesta a contratación de proyectos que son materializados.

Esta información se encuentra en un documento elaborado por la Subgerencia de Prestación de Servicios de Salud y se encuentra disponible en el Aplicativo Almera, bajo el código MI-GS-I-05-01 del 10/11/2022

5.1.6. ALCANCE Y RESPONSABILIDAD

5.1.6.1. Alcance

El Plan de Previsión de Recursos Humanos será de aplicación general en todas las dependencias de la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E y por tanto sus medidas aplicarán a los empleos y dependencias estructurales y funcionales de la E.S.E., y comprende:

- Cálculo de los empleados necesarios para atender las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.
- Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación.
- Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTION DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 66 DE 201
		FECHA: 31/01/2023

5.1.6.2. Responsabilidad

La responsabilidad de presentar el Plan Anual de Vacantes y actualizarlo cada vez que se produzcan las mismas, corresponde al Director Operativo de Gestión del Talento Humano de la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E. o quien haga sus veces.

5.1.7. BIBLIOGRAFÍA

Roa, W. Cortes, A. Ramírez, D. y Ruiz, I. (2020) Lineamientos para la Elaboración del Plan de Vacantes. Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP. Cap. 4.

Departamento Administrativo de la Función Pública (2004) Ley 909 de 2004 “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”. Art. 17 Literal a, b y c, pág. 17 – 18.

Departamento Administrativo de la Función Pública (2012) Decreto 2482 de 2012 “Por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión”. Art. 3 Literal c, pág. 2.

Departamento Administrativo de la Función Pública (2017) Decreto 648 de 2017 “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”. Cap. 2-4, pág. 6- 11.

Subred Integrada de Servicios de Salud Norte ESE (2020) Acuerdo 042 de 2020 “Plataforma Estratégica 2020”

Subred Integrada de Servicios de Salud Norte ESE Planeación del Talento Humano para la Prestación de Servicios de Salud. MI-GS-I-05-01 del 10/11/2022

5.2. PLAN ANUAL DE VACANTES

5.2.1. INTRODUCCION

El Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano de la Subred Integra de Servicios de Salud Norte E.S.E., se plantea para la vigencia 2023, teniendo en cuenta los requerimientos establecidos en el Decreto 1499 de 2017, el cual actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG y el Manual Operativo del Modelo MIPG.

La última versión de cada documento será la única válida para su utilización y estará disponible en el Listado Maestro de Documentos

No haga copias de este documento porque corre el riesgo de tener una versión desactualizada

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTION DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 67 DE 201
		FECHA: 31/01/2023

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

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

Nuestro PEGH se ejecuta a través de los Planes de Acción Anuales de la entidad, inmerso en el entorno, bajo la iniciativa 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, como lo establece la Política Institucional de Talento Humano

La Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) exige la alineación de las prácticas de talento humano con los objetivos y con el propósito fundamental de la entidad. Para lograr una GETH se hace necesario vincular desde la planeación al talento humano.

Para ello, se hace necesario que las entidades desarrollen varias etapas y estructuren varios documentos entre ellos el “PLAN ANUAL DE VACANTES”

5.2.2. JUSTIFICACIÓN

El Plan Anual de Vacantes, es una herramienta que tiene como propósito estructurar y actualizar la información de los cargos vacantes de la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E., con el fin de programar la provisión de los empleos con vacancia definitiva o temporal, en la vigencia siguiente o inmediata, una vez se genere, para que no afecte el servicio público, siempre y cuando se disponga de la respectiva disponibilidad presupuestal y el correspondiente flujo financiero.

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

La última versión de cada documento será la única válida para su utilización y estará disponible en el Listado Maestro de Documentos

No haga copias de este documento porque corre el riesgo de tener una versión desactualizada

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTION DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 68 DE 201
		FECHA: 31/01/2023

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

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

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

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

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

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

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

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

En Autoridad Sanitaria Territorial

La última versión de cada documento será la única válida para su utilización y estará disponible en el Listado Maestro de Documentos

No haga copias de este documento porque corre el riesgo de tener una versión desactualizada

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTION DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 69 DE 201
		FECHA: 31/01/2023

- 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, participativa 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. (...)"

Igualmente, permite realizar el procedimiento de selección que se pueda surtir, de los perfiles y número de cargos existentes que deban ser objeto de provisión, con el fin de garantizar el adecuado funcionamiento de los servicios que presta la E.S.E., previo cumplimiento de la normatividad vigente sobre la materia

La información de las vacancias se actualiza en la medida en que se vayan cubriendo las mismas o se generen otras. También busca establecer cuáles son las necesidades de planta para el cabal cumplimiento de las funciones de la Institución.

Este plan busca mejorar los procesos de gestión administrativa, ofrecer igualdad de oportunidades para el acceso y promoción del servicio y estabilidad en los cargos.

De acuerdo con lo anterior y para tal fin, la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E., desarrolla el "Plan Anual de Vacantes, de acuerdo a las políticas establecidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y de conformidad con la normatividad que regule la materia.

Por otra parte, es indispensable que la entidad disponga de información oportuna y actualizada a fin de contar con insumos confiables para una gestión con impacto en la labor de los servidores y en el bienestar de los ciudadanos. Es fundamental disponer de la mayor información posible sobre la entidad y su talento humano, como la siguiente:

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

La última versión de cada documento será la única válida para su utilización y estará disponible en el Listado Maestro de Documentos

No haga copias de este documento porque corre el riesgo de tener una versión desactualizada

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTION DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 70 DE 201
		FECHA: 31/01/2023

- Caracterización de los empleos: planta de personal, perfiles de los empleos, funciones, naturaleza de los empleos, vacantes, entre otros.
- Cualquier información adicional que conduzca a la caracterización precisa de las necesidades, intereses, y expectativas de los servidores y que permita identificar posibles requerimientos de capacitación, de bienestar, de seguridad y salud en el trabajo, entre otros.

En este documento se consolida el Plan Anual de Vacantes de la Subred integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E., vigencia 2023, el cual es liderado y materializado por la Dirección de Gestión del Talento Humano de acuerdo con lo establecido en el Acuerdo 008 de 2017.

El Plan Anual de Vacantes de la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E, se plantea para la vigencia 2023, teniendo en cuenta los requerimientos del Decreto 1499 de 2017, el cual actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG y el Manual Operativo del Modelo MIPG y se estructura teniendo en cuenta lo establecido en el Capítulo 4 del documento expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP "LINEAMIENTOS PARA LA ELABORACIÓN DEL PLAN DE VACANTES".

5.2.3. ALCANCE

El Plan Anual de Vacantes, junto con la previsión de recursos humanos, permite aplicar la planeación del talento humano, tanto a corto como a mediano plazo y, para la siguiente vigencia, en cuanto a:

- Cálculo de los empleados necesarios para atender las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.
- Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación.
- Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

5.2.4. OBJETIVOS

5.2.4.1. Objetivo General

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTION DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 71 DE 201
		FECHA: 31/01/2023

El Plan de Previsión de Recursos Humanos tiene como objetivo determinar la cantidad y calidad del personal que la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E., requiere para la vigencia fiscal 2023, y la definición de los mecanismos necesarios para su aprovisionamiento, a partir del análisis de las prioridades institucionales.

5.2.4.2. Objetivos Específicos

- Planear las necesidades de los recursos humanos, de forma que la entidad pueda identificar sus necesidades de personal de planta, estructurando la gestión del Talento Humano como una estrategia organizacional.
- Definir la forma de provisión de los empleos vacantes.

Por otra parte, es indispensable que la entidad disponga de información oportuna y actualizada a fin de contar con insumos confiables para una gestión con impacto en la labor de los servidores y en el bienestar de los ciudadanos. Es fundamental disponer de la mayor información posible sobre la entidad y su talento humano, como la siguiente:

- 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, funciones, naturaleza de los empleos, vacantes, entre otros.
- Cualquier información adicional que conduzca a la caracterización precisa de las necesidades, intereses, y expectativas de los servidores y que permita identificar posibles requerimientos de capacitación, de bienestar, de seguridad y salud en el trabajo, entre otros.

5.2.5. DESARROLLO DEL PLAN ANUAL DE VACANTES

La provisión de las vacantes es una función que consiste en proveer los cargos vacantes, previa identificación de la cantidad y calidad de las personas que una entidad pública requiere, a partir del análisis de las prioridades de la Institución; fijando los mecanismos necesarios para contar con dicho personal. Así, el procedimiento básico que debe seguirse para adelantar esta labor es:

- Análisis de las necesidades de personal.
- Análisis de la disponibilidad de personal
- Identificación de las fuentes de Financiación
- Determinación de medidas de cobertura para suplir las necesidades.

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTION DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 72 DE 201
		FECHA: 31/01/2023

5.2.5.1. Metodología

El Plan Anual de Vacantes de la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E., se diseñó acogiendo los lineamientos metodológicos y las directrices técnicas proporcionadas por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP.

5.2.5.2. Cargos a proveer en la vigencia 2023.

En la vigencia 2023 se proveerán las vacantes definitivas que se produjeron en la vigencia 2022, las que se acuerden en la Negociación del Pliego de Peticiones de las Organizaciones Sindicales y las asignadas por la Secretaría Distrital de Salud

5.2.6. ALCANCE Y RESPONSABILIDAD

5.2.6.1. Alcance

El Plan Anual de Vacantes, junto con la previsión de recursos humanos, permite aplicar la planeación del talento humano, tanto a corto como a mediano plazo y, para la siguiente vigencia, en cuanto a:

- d. Cálculo de los empleados necesarios para atender las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.
- e. Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación.
- f. Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

5.2.6.2. Responsabilidad

La responsabilidad de presentar el Plan Anual de Vacantes y actualizarlo cada vez que se produzcan las mismas, corresponde al Director Operativo de Gestión del Talento Humano de la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E. o quien haga sus veces.

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO		CÓDIGO: AP-TH-PL-06-06
			VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E.		PÁGINA: 73 DE 201
	GESTION DEL TALENTO HUMANO		FECHA: 31/01/2023

5.2.7. GLOSARIO

- Empleo Público: El artículo 2° del Decreto 770 de 2005, define el empleo público como “el conjunto de funciones, tareas y responsabilidades que se asignan a una persona y las competencias requeridas para llevarlas a cabo, con el propósito de satisfacer el cumplimiento de los planes de desarrollo y los fines del Estado”. Igualmente, señala que las competencias laborales, funciones y requisitos específicos para su ejercicio serán fijados por los respectivos organismos o entidades, con sujeción a los que establezca el Gobierno Nacional, salvo para aquellos empleos cuyas funciones y requisitos estén señalados en la Constitución Política o en la ley.
- Clasificación según la naturaleza de las funciones

Según la naturaleza general de sus funciones, las competencias y los requisitos exigidos para su desempeño, los empleos de las entidades u organismos del orden nacional se encuentran señalados en el Decreto 1083 de 2015, clasificados en los siguientes niveles jerárquicos: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Técnico y Nivel Asistencial.

- a. Nivel Directivo. Comprende los empleos a los cuales corresponden funciones de dirección general, de formulación de políticas institucionales y de adopción de planes, programas y proyectos. Adicionalmente estos cargos son de Gerencia Pública.
- b. Nivel Asesor. Agrupa los empleos cuyas funciones consisten en asistir, aconsejar y asesorar directamente a los empleados públicos de la alta dirección de la rama ejecutiva del orden nacional.
- c. Nivel Profesional. Agrupa los empleos cuya naturaleza demanda la ejecución y aplicación de los conocimientos propios de cualquier carrera profesional, diferente a la técnica profesional y tecnológica, reconocida por la ley y que, según su complejidad y competencias exigidas, les pueda corresponder funciones de coordinación, supervisión y control de áreas internas encargadas de ejecutar los planes, programas y proyectos institucionales.
- d. Nivel Técnico. Comprende los empleos cuyas funciones exigen el desarrollo de procesos y procedimientos en labores técnicas misionales y de apoyo, así como las relacionadas con la aplicación de la ciencia y la tecnología.

Nivel Asistencial. Comprende los empleos cuyas funciones implican el ejercicio actividades de apoyo y complementarias de tareas propias de los niveles superiores, o de labores que se caracterizan por el predominio actividades manuales o tareas de simple ejecución.

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO		CÓDIGO: AP-TH-PL-06-06
			VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E.		PÁGINA: 74 DE 201
	GESTION DEL TALENTO HUMANO		FECHA: 31/01/2023

5.2.8. REFERENCIA BIBLIOGRAFICA

- Roa, W. Cortes, A. Ramírez, D. y Ruiz, I. (2020) Lineamientos para la Elaboración del Plan de Vacantes. Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP. Cap. 4.
- Departamento Administrativo de la Función Pública (2004) Ley 909 de 2004 “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”. Art. 15 Literal b, pág. 15
- Departamento Administrativo de la Función Pública (2012) Decreto 2482 de 2012 “Por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión”. Art. 3 Literal c, pág. 2.
- Departamento Administrativo de la Función Pública (2015) Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”. Cap. 2 Art. 2.2.22.2.1, pág.127.

5.3. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

5.3.1.INTRODUCCION

La Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E. desde el compromiso institucional a través de la política de Talento Humano busca 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; además, contribuir al logro de la misión, visión, objetivos estratégicos, principios y valores, que se reflejen en la prestación de servicios asistenciales de excelencia, centrados en la persona, con atención humanizada.

El Plan institucional de capacitación – PIC 2023, se estructura en el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, los lineamientos conceptuales establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030 del DAFP, resultados de evaluaciones de desempeño, mediciones de clima laboral y las diferentes herramientas de diagnóstico utilizadas por la institución para conocer las necesidades de capacitación del talento humano asistencial y administrativo; este plan está orientado a fortalecer no solo competencias técnicas, sino aquellas competencias blandas que consolidan

La última versión de cada documento será la única válida para su utilización y estará disponible en el Listado Maestro de Documentos

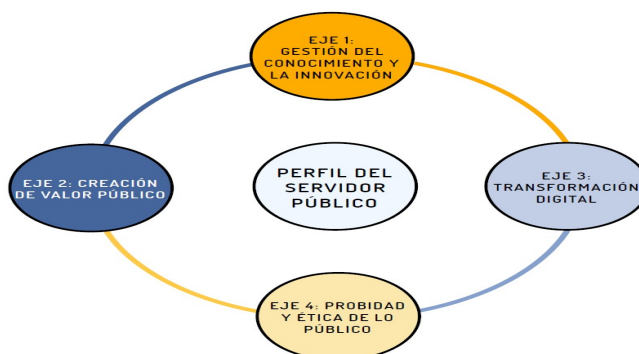
No haga copias de este documento porque corre el riesgo de tener una versión desactualizada

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTION DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 75 DE 201
		FECHA: 31/01/2023

las relaciones humanas y se fundamenta en la integridad que posee el ser humano en sus dimensiones básicas: el saber, el hacer y el ser.

Para la formulación del PIC 2023 se tiene como fundamento los ejes temáticos definidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el desarrollo DAFP y bajo los cuales se categorizará cada una de las temáticas priorizadas a través de los instrumentos utilizados para la identificación de necesidades de capacitación, durante el 2022.

Ejes temáticos priorizados.



Fuente: Tomado de Dirección de empleo público (2020). Plan Nacional de formación y capacitación 2020-2030 – Ejes temáticos priorizados.

5.3.2. JUSTIFICACIÓN

La Subred Integrada de Servicios de Salud Norte Empresa Social del Estado, con una visión orientada a la prestación servicios de Salud de excelencia, centrada en la persona, con atención humanizada, a través de la formación del Talento Humano asistencial y administrativo de alta calidad, inspirada por la docencia, la investigación y el desarrollo; por medio del Plan Institucional de Capacitación 2023, se busca dar respuesta a las necesidades identificadas durante el 2022 y priorizadas para esta vigencia.

El Plan Institucional de Capacitación – PIC 2023, se desarrolla como un proceso dinámico y que amerita alianzas internas (conocimientos técnicos) y externas (otras entidades públicas y privadas), para consolidar una oferta que satisfaga las necesidades de formación y transferencia del conocimiento, en el marco normativo actual, aportando al cumplimiento de políticas, objetivos y metas institucionales.

5.3.3. OBJETIVOS

Objetivo Estratégico

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTION DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 76 DE 201
		FECHA: 31/01/2023

Generar espacios de gestión del conocimiento que propendan por el desarrollo de acciones formativas, orientadas a la actualización, cualificación y fortalecimiento de competencias del talento humano asistencial y administrativo, facilitando la adherencia a procesos y procedimientos institucionales en el marco del Modelo Integral de Atención en Salud.

Objetivos de Gestión

- Integrar a todo el talento humano a la cultura organizacional a través del proceso de Inducción y Reinducción institucional
- Estructurar programas de capacitación que aporten al fortalecimiento de competencias y desempeño del talento humano administrativo y asistencial.
- Gestionar oferta de capacitación técnica y de desarrollo personal, que también aporte al cumplimiento de requisitos de habilitación y acreditación.

5.3.4. MARCO LEGAL

Principios Rectores

De conformidad con lo establecido en el Ley 1567 de 1998, la capacitación, de los Servidores Públicos, atiende los siguientes principios:

- Complementariedad:** La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.
- Integralidad:** La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y con el aprendizaje organizacional.
- Objetividad:** La formulación de políticas, de planes y programas de capacitación, debe ser la respuesta a un diagnóstico de necesidades de capacitación previamente realizado, utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.
- Participación:** Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de los empleados.

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTION DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 77 DE 201
		FECHA: 31/01/2023

- e. Prevalencia del interés de la organización: Las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.
- f. Integración a la carrera administrativa: La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedente en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.
- g. Prelación de los empleados de carrera: Para aquellos casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiera más allá del mediano plazo, tendrán prelación los empleados de carrera.
- h. Economía: En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.
- i. Énfasis en la práctica: La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos del DAFP.
- j. Continuidad: Especialmente en aquellos programas y actividades que por estar dirigidos a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones a largo plazo.

De conformidad con lo establecido en la Ley 1567 de 1998 y partiendo de la premisa que el sistema de nacional de capacitación es definido como un conjunto de políticas, planes y disposiciones legales que tienen como propósito generar una mayor capacidad de aprendizaje y acción, esto orientado a lograr eficiencia y eficacia en la administración. Para el desarrollo de esta premisa se establecen los siguientes principios rectores:

Normatividad Aplicable al PIC 2023

A continuación, se señalan las normas aplicables a la construcción y desarrollo del Plan Institucional de Capacitación:

Descripción de la norma	URL
Carta Iberoamericana de la Función Pública. V Conferencia Iberoamericana de Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado. Santa Cruz de la Sierra, Bolivia, 26 y 27 de junio de 2003 de la Función Pública	http://old.clad.org/documentos/declaraciones/cartaibero.pdf

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO		CÓDIGO: AP-TH-PL-06-06
			VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E.		PÁGINA: 78 DE 201
	GESTION DEL TALENTO HUMANO		FECHA: 31/01/2023

Ley 909 de 2004 “Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”.	https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=14861&dt=S
Título VI, Capítulo, artículo 36, Numeral 1, La capacitación y la formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.	http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=14861
Decreto 1227 de 2005 “Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998”.	https://normativa.archivogeneral.gov.co/decreto-1227-de-2005/
Artículo 54 de la Constitución Política “es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran”.	http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=4125
Título V, Capítulo I, artículo 65, Los Planes de Capacitación deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales.	http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=16313
Descripción de la norma	URL
Decreto Ley 1567 de 1998 “Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado”.	http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=1246
Ley 489 de 1998 “Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones”.	https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=186
Plan Nacional de Formación y Capacitación formulado por el Departamento Administrativo de la Función Pública en coordinación con la Escuela Superior de Administración Pública, ESAP.	http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=186
Decreto 2740 de 2001 “Por el cual se adoptan las políticas de desarrollo administrativo y se reglamenta el capítulo cuarto de la Ley 489 de 1998 en lo referente al Sistema de Desarrollo Administrativo”.	http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=6055
Ley 734 de 2002 “Por la cual se expide el Código Disciplinario Único”.	http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=4589

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTION DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 79 DE 201
		FECHA: 31/01/2023

Decreto 2539 de 2005 “Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-ley 770 y 785 de 2005”.	http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=17318
Ley 1064 de 2006 “Por la cual se dictan normas para el apoyo y el fortalecimiento de la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la ley general de educación”.	http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=20854
El Decreto 4465 de 2007 “Por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación de Servidores Públicos, formulado por el DAFP y la ESAP”.	http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=27750
Circular Externa No 100-010-2014 “Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos”.	http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=60893
Decreto 160 de 2014 “Por el cual se reglamenta la Ley 411 de 1997 aprobatoria del Convenio 151 de la OIT, en lo relativo a los procedimientos de negociación y solución de controversias con las organizaciones de empleados públicos”.	https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=57218&dt=S
Artículo 33. Derechos. Numeral 3. “Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones”.	http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=4589
Descripción de la norma	URL
Artículo 34. Deberes. Numeral 40. “Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones”. “Capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función”.	http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=4589
Artículo 16, Los organismos y entidades públicas que están dentro del campo de aplicación del presente decreto, deberán incluir dentro de los Planes Institucionales de Capacitación la realización de programas y talleres dirigidos a impartir formación a los servidores públicos en materia de negociación colectiva.	http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=57218
Decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”.	http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=62518
Decreto 894 de 2017 “Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del conflicto y la Construcción de una Paz estable y duradera”.	http://www.bogotajuridica.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=69314
Resolución 390 de 2017 “Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación”.	http://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/506911/2017-06-02_Resolucion390_2017.pdf/0d15579d-

La última versión de cada documento será la única válida para su utilización y estará disponible en el Listado Maestro de Documentos

No haga copias de este documento porque corre el riesgo de tener una versión desactualizada

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTION DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 80 DE 201
		FECHA: 31/01/2023

	3649-4731-b807-c07cc0b8564f
Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público Mayo, 2017.	https://www.funcionpublica.gov.co/documentos/418537/506911/2017-05-30_Plan_nacional_formaci%C3%B3n_y_capacitacion2017.pdf/093d3b34-990c-410e-9710-e93bff210eeb
Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos Diciembre, 2017.	https://www.funcionpublica.gov.co/eva/admon/files/empresas/ZW1wcmVzYV83Ng==/archivos/1525712079_1fd6bd655c32fa2413268cb65a15a1ce.pdf
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”.	http://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=85742
ARTÍCULO 3. El literal g) del artículo 6 del Decreto-Ley 1567 de 1998 quedará así: g) Profesionalización del servicio Público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.	https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=95430
Ley 115 de 1994: “Por la cual se expide la Ley General de Educación”	https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=292
Descripción de la norma	URL
Convenio 096 de 2015: Convenio de Delegación suscrito entre el Departamento Administrativo de la Función Pública y el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital.	https://www.serviciocivil.gov.co/portal/transparencia/marco-legal/normatividad/convenio-interadministrativo-de-delegaci%C3%B3n-962015
Decreto 580 de 2017: "Por el cual se modifica la estructura interna del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, se determinan las funciones de las dependencias y se dictan otras disposiciones".	https://www.serviciocivil.gov.co/portal/transparencia/marco-legal/normatividad/decreto-580-del-26-de-oct-de-2017
Decreto 815 de 2018: “Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos”	https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=86304
Ley 1952 de 2019: Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario.	https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=90324
Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 Actualizado por el Departamento Administrativo de la	https://www.funcionpublica.gov.co/documentos/418548/34150781/Plan+Nacional+de+For

La última versión de cada documento será la única válida para su utilización y estará disponible en el Listado Maestro de Documentos

No haga copias de este documento porque corre el riesgo de tener una versión desactualizada

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTION DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 81 DE 201
		FECHA: 31/01/2023

función pública.	maci%C3%B3n+y+Capacitaci%C3%B3n+2020+-+2030+-+Marzo+de+2020.pdf/2436a3a1-99d4-4711-f549-773e317f7414?t=1585663899748&download=true
------------------	--

5.3.5.LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS

Marco Conceptual

Esta sección se organiza a partir de cinco preguntas fundamentales:

1. Los propósitos: para que capacitar
2. Los sujetos de aprendizaje: a quiénes capacitamos y en qué contexto (dónde)
3. El contenido de la acción: en qué capacitamos
4. Los medios y metodologías: cómo capacitamos,
5. Las maneras de valorar la efectividad: cómo evaluar nuestra capacitación

Los propósitos: ¿Para qué capacitar?

La capacitación y la formación (CyF) son, en esencia, procesos educativos. La CyF constituyen acciones educativas intencionales en entornos organizacionales cuyos actores principales –receptores participantes y activos - son servidores(as) públicos(as). El Plan Institucional de Capacitación (PIC) es, por tanto, un instrumento de gestión educativa que apunta a un conjunto de objetivos y metas estratégicas de la entidad.

La gestión es integral: involucra aspectos pedagógicos y operativos marchando de manera coherente, articulada y planificada. No obstante, los recursos financieros y esfuerzos operativos giran en torno a un solo propósito: lograr un cambio deseado en la entidad a partir de un conjunto de aprendizajes concretos y previamente definidos.

Se construye un PIC para transformar el presente y llegar a una situación deseada en el futuro.

“La planificación puede ser entendida como un ejercicio consciente y sistemático de la libertad, por contraposición a la improvisación y a la resignación de ante el transcurrir y devenir de los acontecimientos. La planificación es un método de acción sistemático destinado a producir un cambio en el rumbo de los acontecimientos, a partir de las conclusiones del diagnóstico, y apuntando a un objetivo de cambio establecido conjuntamente por los actores involucrados”. (Uranga, 1998)

¿A quiénes y en qué contexto capacitamos?

La última versión de cada documento será la única válida para su utilización y estará disponible en el Listado Maestro de Documentos

No haga copias de este documento porque corre el riesgo de tener una versión desactualizada

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTION DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 82 DE 201
		FECHA: 31/01/2023

¿En qué contexto capacitamos?

Se responde esta pregunta desde tres niveles de análisis: entidad, país y mundo.

¿Dónde estamos en la entidad?

Ver: sección “Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional”

¿Dónde estamos en Colombia?

Conforme al Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030, actualizado mediante la Resolución 104 de 2020 por el Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP y la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP, la formulación y ejecución de las actividades de capacitación se fundamentan en los siguientes Ejes Temáticos:

Eje 1. Gestión del Conocimiento y la Innovación

Eje 2. Creación de Valor Público

Eje 3. Transformación Digital

Eje 4. Probidad y Ética de lo Público

¿Dónde estamos en el mundo?

Francisco Longo, redactor de la Carta Iberoamericana de la Función Pública, expresaba en su presentación del pasado Congreso Internacional “Prospectiva del Servicio Civil en Bogotá” (2017), que la función pública en Iberoamérica era semejante a un “gran elefante en la sabana global digital” que “ha ido cambiando mediante adaptaciones graduales que no han transformado en profundidad sus estructuras de poder y sus modos de funcionamiento”, lo cual conduce a la siguiente pregunta: “¿Podrá seguir contemplando los cambios desde lejos? ”.

El mundo se ha transformado. La globalización y digitalización han impuesto nuevos paradigmas culturales. La sociedad industrial basada en la centralización del conocimiento ha cedido su lugar a una sociedad donde los ciudadanos juegan un rol activo como productores de información y conocimiento. En la Web 1.0. -y otros medios tradicionales de comunicación- el saber se compartía unidireccionalmente. La web 2.0. ha abierto las puertas para que cualquier ciudadano, con acceso a Internet y un mínimo de competencias tecnológicas, pueda construir, compartir, crear y acceder a información como nunca antes en la historia reciente de la humanidad.

Y las transformaciones impactan el mundo laboral también. La nanotecnología, la inteligencia artificial, las neurociencias, los modelos de economía colaborativa -peer to peer-, entre otros, traen consigo a una

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTION DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 83 DE 201
		FECHA: 31/01/2023

eliminación de antiguos empleos y a una apertura de nuevos cargos en la mayoría de sectores económicos. La velocidad de los avances tecnológicos y culturales ejerce una presión sobre la fuerza laboral mundial. Buena parte de los conocimientos y habilidades técnicas que los trabajadores aprendieron hace 10 años, seguramente han avanzado o mudado en sus métodos y comprensiones.

Este PIC, por tanto, busca liderar en la entidad el desarrollo de un talento humano:

- Preparado y actualizado en competencias técnicas transversales y específicos
- Adaptado a las necesidades de la sociedad del conocimiento
- En constante aprendizaje

¿A quiénes capacitamos y en qué contexto?

El diseño de este PIC contempla y parte del reconocimiento de servidores públicos con las siguientes características:

1. Son adultos laboralmente activos en el Siglo XXI, y por tanto son partícipes de la sociedad del aprendizaje, del conocimiento y la información.
2. Disponen de tiempos limitados para participar en espacios formales de capacitación, entrenamiento o inducción
3. Tienen derecho y están obligados a participar en programas de capacitación y formación
4. Están limitados en su actuar por un conjunto de arreglos normativos, tales como el manual de funciones y competencias laborales, el código único disciplinario, entre otros.

Desde el punto de vista de la andragogía, y en términos generales, la condición de adultez implica para los procesos educativos:

- Considerar su experiencia: Los procesos educativos deben partir de y apoyarse en el acumulado de experiencias del adulto. Su biografía determina el aprendizaje.
- Aplicación inmediata: Los temas o contenidos vistos deben tener una aplicación cercana e inmediata en el tiempo. Los adultos no aprenden algo “para aplicarlo algunos años más adelante”.
- Demandas del entorno institucional: Los roles sociales y exigencias del entorno determinan los intereses de aprendizaje.
- Mayor autonomía. Los adultos cuentan con un margen más amplio de autonomía frente a la participación (los niños y niñas son usualmente obligados a estudiar).
- Horizontalidad: Las relaciones educativas e institucionales se esperan más bidireccionales y participativas.

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTION DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 84 DE 201
		FECHA: 31/01/2023

El contenido de la acción: ¿En qué capacitamos?

Los programas de aprendizaje buscan desarrollar capacidades y fortalecer competencias. Es necesario aclarar el contexto de los conceptos que orientan el PIC, pues los términos que se usan nunca son neutros - aún menos en el campo de la educación - y poseen <<de atrás>> una visión particular; una postura implícita sobre el proceso de enseñar y aprender.

En este apartado se generan comprensiones comunes sobre los conceptos de:

- a. Aprendizaje
- b. Capacidades
- c. Competencias.

Aprendizaje: El pilar fundamental de la educación es el aprendizaje. El aprendizaje es un fenómeno situado con una ubicación temporal (histórica), espacial (geográfica) y estructural (en las instituciones): cualquier cambio real en el aprendizaje tiene un efecto –identificado o no- en las prácticas sociales y culturales, ya sea para perpetuarlas (reproductivas) o modificarlas (transformativas). Es un proceso profunda y sencillamente cotidiano.

En el presente PIC se concibe el aprendizaje como un conjunto de transformaciones relativamente sostenidas en las formas de relación de los servidores con su entorno social, cultural y material. La visión tradicional y solipsista del aprendizaje como un cambio de conducta o creencias, se amplía desde una mirada hacia el contexto y la cotidianidad de los seres humanos.

Las consecuencias prácticas de esta comprensión para la formulación del PIC 2023 y las metodologías son sustanciales. Se organizan procesos de capacitación y formación cuyos contenidos y temáticas guardan estrecha relación con la cotidianidad laboral de los servidores. Los aprendizajes que se promueven son:

Significativos: convocan sus conocimientos previos, biografías, intereses y necesidades de sus labores diarias (de ahí la importancia de un buen diagnóstico).

Transferibles: Tienen una aplicación práctica y efectiva en la entidad. Nuestros programas de aprendizaje usan metodologías que favorecen la generalización del conocimiento y habilidades a otros contextos.

Desarrollo de capacidades:

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTION DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 85 DE 201
		FECHA: 31/01/2023

El presente PIC parte del enfoque de capacidades del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), y por tanto, se orienta desde los siguientes principios:

- Perspectiva del potencial:** Los servidores y las entidades ya cuentan con saberes y prácticas que es preciso identificar, apreciar, sistematizar e impulsar.
- Generación de transformaciones:** se espera cambiar sistemas de valores, prácticas, saberes que promuevan el empoderamiento de las entidades y sus servidores.
- Expertos de nosotros mismos:** Las soluciones externas promueven la apropiación interna de saberes y habilidades (baja dependencia de <<expertos>> externos)
- Centrado en proceso:** Las acciones de capacitación parten de una mirada sostenida, estructurada y coherente; a largo plazo
- Perspectivas colectivas, no individualistas:** El paradigma es colaborativo, amplio, no competitivo y basado en sinergias.

Fortalecimiento de competencias:

Los seres humanos somos sistemas orgánicos y complejos, determinados por dimensiones. El conocimiento intelectual es solo una de nuestras facetas.

Se parte de un enfoque general por competencias que propone tres dimensiones:

Conocimientos: Saber/Saber

Formación es distinto a información. Se buscan conocimientos profundos, no superficiales. El primero, involucra un aprendizaje memorístico de información que se integra a la persona, pero que no permite una aplicación práctica y significativa en entornos fuera del proceso de aprendizaje. El segundo implica la aplicación, generalización o transferencia efectiva de la información a los retos, problemas o situaciones cotidianas en las entidades.

Actitudes (Saber/Ser)

Las actitudes son tendencias de comportamiento que envuelven estados afectivos y valoraciones positivas/negativas hacia eventos o personas. Al respecto Ignacio Pozo (1996) señala: “Gracias a las actitudes no sólo definimos nuestra posición ante el mundo (somos del Madrid o del Barça...) sino que nos identificamos con el grupo social del que formamos parte. Las actitudes nos proporcionan una identidad social, que es muy necesaria para definirnos e identificarnos nosotros mismos. Las actitudes son nuestro D.N.I. social.” (p. 9)

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTION DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 86 DE 201
		FECHA: 31/01/2023

Habilidades (Saber/Hacer)

Las habilidades son conjuntos de destrezas que permiten adaptarse al entorno, resolver problemas y actuar efectivamente sobre el mundo. Habilidad para programar, montar bicicleta, cepillarse los dientes. Están íntimamente ligadas a la imitación y práctica reiterada. La repetición conlleva a que éstas se desenvuelvan <<en automático>>.

Se establecen, entonces, las siguientes diferenciaciones conceptuales:

- Capacidades no son lo mismo que competencias. La primera incluye a la segunda.
- Competencias no es equivalente a habilidades. La primera incluye a la segunda.
- Destrezas no es lo mismo que habilidades. La primera incluye a la segunda.
- Información es distinto a conocimiento. La primera es la base de la segunda.

Los medios y metodologías: ¿cómo capacitamos?

Tipos de acciones formativas

Luego de aclarar el para qué, a quiénes (y dónde) y el qué, se establecen los medios a través de los cuales se desarrollan –pedagógicamente hablando– las acciones de capacitación. El DAFP reconoce tres tipos de programas de aprendizaje: Inducción (mínimo 100 horas), Entrenamiento y Capacitación (hasta 160 horas).

Modalidades de capacitación

Se consideran tres modalidades:

- Presencial:** Proceso educativo que se desarrolla principalmente a través de espacios cara a cara entre estudiantes y formadores en un mismo espacio y tiempo.
- Virtual:** Proceso educativo que se desarrolla a través de una mediación tecnológica digital y que no exige la presencia simultánea de los actores, contenidos y objetos educativos en un mismo escenario espacio-temporal.
- Mixta:** Proceso educativo que se desarrolla a través una combinación de las dos modalidades mencionadas anteriormente.

No se considera a una capacitación de carácter mixto cuando se desarrolla una capacitación predominantemente presencial, acompañada de la revisión de algún material digital. Tampoco aplica el

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTION DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 87 DE 201
		FECHA: 31/01/2023

término “mixto”, cuando se desarrolla un proceso educativo predominantemente virtual y el participante asiste ocasionalmente a un proceso presencial de sensibilización o de evaluación.

Principios Metodológicos

¿Qué retos metodológicos impone la sociedad del conocimiento y la información? Cualquier servidor con competencias tecnológicas básicas puede acceder a conferencias, artículos, infografías e informes sobre los temas de su interés ¿Qué valor agregado pueden contener los espacios formativos? ¿Qué pueden encontrar los servidores en los procesos de CyF (que no pueden hallar por sí mismo)?

La UNESCO (2015) propone, en uno de sus documentos de trabajo denominado “The future of learning 3: what kind of pedagogies for the 21st century”, un conjunto de lineamientos metodológicos generales, respaldados por evidencia empírica y sólidos fundamentos teóricos, para desarrollar programas de aprendizaje. Los siguientes principios metodológicos orientan los programas de aprendizaje del presente PIC:

Profundidad más que extensión.

Las metodologías se enfocan a generar resultados educativos de calidad. Su objetivo no se reduce a mostrar indicadores cuantitativos basados en número de servidores(as) atendidos(as).

Dicha calidad se promueve cuando se cuenta con formadores:

- Altamente competentes
- Sinceramente comprometidos con el desarrollo del servicio civil
- Expertos en el uso de pedagogías activas (que promueven conocimientos profundos, no inertes)

Aprendizaje colaborativo

Partiendo de los principios de la andragogía y del desarrollo de capacidades, arriba mencionados, se parten de las siguientes premisas:

- Los servidores cuentan con experiencias valiosas,
- Las entidades y sus colaboradores son expertos de sí mismos
- La visión es colaborativa y no individualista.

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTION DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 88 DE 201
		FECHA: 31/01/2023

En ese sentido, el presente PIC plantea espacios para promover el mutuo aprendizaje, el reconocimiento y sistematización del saber, la gestión del conocimiento que se halla implícita en las prácticas cotidianas. Los espacios de aprendizaje van más allá del simple hecho de “dictar una clase” o “dar una conferencia”.

Personalización del aprendizaje

Una misma estrategia no es funcional para todos los servidores, a razón de la diversidad misma del ser humano: niveles de habilidad, intereses, inteligencias múltiples, estrategias de aprendizaje, canales de comunicación. En este sentido, el presente PIC dispone de técnicas diversas de enseñanza.

Desde este punto de vista, el aprendizaje personalizado no significa disponer un docente para cada servidor. Las estrategias de capacitación abren las puertas a favorecer la autonomía en el aprendizaje, usar distintos canales de comunicación (escrito, audio, video), favorecer la interacción entre servidores(as) y crear metodologías colaborativas, espacios de retroalimentación y creación de redes de aprendizaje desde intereses comunes. Creatividad, diversidad y autodeterminación son palabras que describen muy bien este principio metodológico.

Aprendizaje desde proyectos y basado en problemas

Este principio metodológico – mencionado en la Guía Metodológica del DAFP - se basa en tres premisas:

- Los estudiantes se responsabilizan y controlan su propio proceso de aprendizaje.
- Los estudiantes diseñan y construyen soluciones a problemas de la vida real.
- El trabajo se realiza en pequeños grupos.

El aprendizaje basado en problemas y proyectos es una vía efectiva para ser coherentes con la concepción de aprendizaje expuesta más arriba: un aprendizaje situado e íntimamente anclado a la cotidianidad; un aprendizaje de conocimientos profundos, significativos y transferibles a contextos reales.

Promover el aprendizaje sin fronteras

Desde hace décadas, ha sido claro para la pedagogía que el aprendizaje va más allá de los espacios que la escuela o el trabajo plantean. La entidad es un espacio de aprendizaje para la vida y en la vida. Tanto las conferencias de dos horas, donde un experto comunica lo que sabe a un público masivo, como el café, los medios de divulgación interno, el quehacer de los equipos de trabajo, son todos espacios de aprendizaje. El presente PIC busca aportar a la construcción de culturas de aprendizaje en la entidad.

Las maneras de valorar la efectividad: ¿cómo evaluar nuestra capacitación?

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO		CÓDIGO: AP-TH-PL-06-06
			VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E.		PÁGINA: 89 DE 201
	GESTION DEL TALENTO HUMANO		FECHA: 31/01/2023

El término evaluación es distinto al de calificación. Se espera que los formadores desarrollen procesos de evaluación formativa que permitan monitorear y fomentar el aprendizaje de los servidores (as). No se educa para evaluar. Se educa para aprender. La evaluación formativa es un enfoque didáctico sugerido para todos los formadores.

Evaluación institucional

“Los esquemas de evaluación más utilizados se concentran en la gestión de la capacitación. El 99% de las entidades tanto del nivel nacional como territorial no evalúan el impacto de la capacitación, ni los conocimientos adquiridos y, menos aún, la aplicabilidad en el puesto de trabajo.” (p. 38. DAFP, 2017).

A nivel institucional se sugiere revisar la propuesta de la Guía Metodológica del DAFP (2017), en donde se proponen los niveles de satisfacción, apropiación de conocimientos, aprendizaje de habilidades, aplicaciones de lo aprendido, indicadores del colaborador e impacto financiero en la entidad. En este punto es fundamental aclarar que todos los procesos deben ser evaluados en al menos uno de los niveles. Dependiendo del grado de madurez y consistencia en el tiempo de los procesos formativos, se podrá aplicar niveles de evaluación cada vez más profundos.

A continuación, se muestra las herramientas de seguimiento y evaluación de los planes de formación y capacitación (Guía metodológica del DAFP – 2017):

Nivel a evaluar	Objetivos a evaluar	Herramientas de evaluación
Primer nivel	Satisfacción de los participantes con el desarrollo de las actividades de capacitación o formativas	Encuestas de satisfacción en donde se midan aspectos como: satisfacción con contenidos, logística, desempeño del capacitador o formador, métodos de formación, etc.
Segundo nivel	Nivel de apropiación de conocimientos	Exámenes técnico - teóricos de contenidos, apropiación de información
Tercer nivel	Aprendizaje de capacidades	Pruebas situacionales (clínicas, simuladores de negocios, canastas de papeles, casos para toma de decisiones), con paneles de valoradores, mediante metodología assessment center (entrevista de evaluación situacional) en donde se realicen simulaciones de diferentes situaciones reales de trabajo y se evalúen los niveles de aplicación de competencias.

La última versión de cada documento será la única válida para su utilización y estará disponible en el Listado Maestro de Documentos

No haga copias de este documento porque corre el riesgo de tener una versión desactualizada

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO		CÓDIGO: AP-TH-PL-06-06
			VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E.		PÁGINA: 90 DE 201
	GESTION DEL TALENTO HUMANO		FECHA: 31/01/2023

Cuarto nivel	Aplicación de lo aprendido	A través de evaluaciones de desempeño, valoraciones de competencias, seguimiento y análisis de actuación en el puesto de trabajo.
Quinto nivel	Efecto en indicadores de calidad, productividad, efectividad, servicio, gestión, etc., relacionados con su cargo o rol	Análisis de la evolución de los indicadores del colaborador antes y después de su participación en los planes de formación y capacitación.
Sexto nivel	Impacto en los indicadores financieros de la organización	• Impacto en la reducción de costos por reprocesos, no conformidades, falta de oportunidad. • Impacto en la disminución de peticiones, quejas o reclamos de los ciudadanos por dificultades en el servicio. • Impacto en la disminución de demandas de los ciudadanos por dificultades en el servicio. • Impacto en la reducción de costos por efectiva gestión y control de riesgos. • Impacto en la reducción de costos por disminución de los ausentismos por enfermedades ocupacionales. • Impacto en la reducción de costos por pérdida de capital intelectual (disminución de rotación de personal, disminución del gasto en selección de personal, curvas de aprendizaje, etc.). • Reducción de costos de capacitación y formación por transferencia de conocimientos y habilidades (escuelas internas).

En la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E., se han implementado los primero cuatro niveles, contando con medición de la satisfacción, evaluación en cada una de las capacitaciones virtuales, independiente de la duración y en las presenciales que, por temática y duración, sea pertinente; de igual forma, según los contenidos de los diferentes cursos, se incluye análisis de casos y aplicación del conocimiento en contextos simulados.

Enfoque Pedagógico

I. Nota inicial:

¿Puede una teoría de aprendizaje o enfoque pedagógico abarcar la diversidad de factores involucrados en los programas de capacitación de la entidad? No. La caída de los grandes relatos modernos que trataban de explicar el funcionamiento de lo social y lo psicológico, ha dado paso al reconocimiento de las teorías como narrativas históricamente situadas, al uso pragmático de enfoques, a la identificación de principios comunes y a una contextualización de todo saber en función de las necesidades de los espacios locales.

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTION DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 91 DE 201
		FECHA: 31/01/2023

Esta postura posmoderna salva a este apartado de entrar en selvas estériles de discusión del grado de verdad teórica sin contemplar lo más importante: articular nuestros recursos y acciones para facilitar aprendizajes en los servidores. En otras palabras, se asume una postura pragmática donde la teoría seleccionada está al servicio del diseño y desarrollo de programas de formación y capacitación pertinentes y útiles para la entidad. Es una verdad al servicio de propósitos sociales e institucionales.

Esta postura pragmática no significa cambiar constantemente las apuestas o aceptar una actitud de “todo vale”. El universo de conceptos se circunscribe a cuerpos conceptuales empíricamente validados y académicamente soportados que dan respuesta efectiva al aprendizaje de adultos en contextos organizacionales.

Como bien afirma Morin, “el conocimiento es navegar en un océano de incertidumbres a través de archipiélagos de certezas” (p. 43). Este apartado es un archipiélago de certeza para orientar las acciones de capacitación y formación.

II. Educación Tradicional

La UNESCO, describe cinco presupuestos de la educación tradicional como producto de los modelos propios de la primera revolución industrial. El enfoque pedagógico que asume el presente PIC pretende superar estas concepciones tradicionales que limitan los alcances y posibilidades de la acción creativa de educar. Los supuestos del enfoque tradicional son los siguientes:

1. Aprender es difícil

La dimensión lúdica, la construcción de espacios cómodos y tranquilos y el disfrute en el proceso son señales negativas de una educación de buena calidad. La seriedad en los espacios de capacitación es símbolo inequívoco de que las cosas se están haciendo bien.

2. Para aprender es importante centrarse en el déficit

La meta de los programas de aprendizaje es descubrir “lo que hace falta”, cubrir brechas e identificar deficiencias en los estudiantes. La evaluación a través de la calificación aprobatoria es en sí misma una buena manera de fomentar el aprendizaje.

3. “El aprendizaje es un proceso de transferencia y recepción de información”

El rol de los estudiantes es memorizar y/o reproducir lo que escuchan en las clases; lo que comunica el facilitador se concibe normalmente como la verdad. Este principio sitúa al docente como centro del proceso educativo.

4. El aprendizaje es un fenómeno individual y solitario.

La última versión de cada documento será la única válida para su utilización y estará disponible en el Listado Maestro de Documentos

No haga copias de este documento porque corre el riesgo de tener una versión desactualizada

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTION DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 92 DE 201
		FECHA: 31/01/2023

Los seres humanos aprenden más y mejor cuando se plantean tareas o se desarrollan acciones para desarrollar en solitario. La interacción, el interaprendizaje y la construcción colectiva pasa a un segundo plano (y además distrae).

5. El aprendizaje es un proceso lineal”

Los procedimientos, técnicas, herramientas y soluciones que se enseñan tienen una misma secuencia lógica. Los problemas tienen una única forma de ser solucionados y normalmente es la que muestra el docente.

6. El aprendizaje es un proceso racional

Lo afectivo y motivacional no determinan el aprendizaje. El proceso de enseñanza se debe enfocar en la dimensión racional de los seres humanos, puesto que es ésta la que promueve el desarrollo y la productividad.

El presente PIC selecciona a los enfoques constructivista y construccionista social como ejes teóricos y metodológicos que sientan las bases para superar los supuestos de la educación tradicional. A continuación, se describen dichos enfoques bajo una misma sombrilla “constructivista”.

La generación de conocimiento y de los procesos de aprendizaje puede ser entendida a partir de diversas posturas, lo que implica que existen diferentes enfoques pedagógicos vinculados al hecho de aprender, como son:

Constructivismo y Socio Construccionismo

La bibliografía sobre el constructivismo es extensa: algunos enfoques son altamente biológicos, otros se centran en principios y procesos de elaboración del conocimiento desde el sujeto, hasta corrientes que sitúan la historia y el contexto socio cultural como determinante en la configuración de sujetos.

El constructivismo es una postura no mecanicista y no positivista del aprendizaje. Esto quiere decir que se asume que la apropiación del conocimiento no sucede por una simple comunicación de información o por una “abstracción” de los fenómenos del entorno como una “copia o reflejo” de la realidad. La realidad la construyen los sujetos activamente basadas en sistemas de creencias y prácticas derivadas de las posibilidades de su sistema nervioso, la biografía y las influencias culturales.

El constructivismo asume, por tanto, que:

- El actor central del proceso educativo es el estudiante.

La última versión de cada documento será la única válida para su utilización y estará disponible en el Listado Maestro de Documentos

No haga copias de este documento porque corre el riesgo de tener una versión desactualizada

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTION DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 93 DE 201
		FECHA: 31/01/2023

- El objetivo del proceso educativo es el aprendizaje
- El estudiante es un sujeto activo, que construye el conocimiento (y no lo recibe pasivamente).
- El aprendizaje no ocurre aislado de las presiones, tensiones y factores políticos, culturales, sociales.
- El aprendizaje se fomenta cuando los estudiantes.

En términos didácticos (estrategias, técnicas y actividades de enseñanza), una postura constructivista implica que el aprendizaje se promueve cuando:

1. Se basa en situaciones reales, problemas cotidianos, retos significativos para la realidad de los servidores.
2. Los conocimientos previos de los servidores son activados.
3. Los nuevos conocimientos o habilidades se demuestran y no solamente se transmite información acerca de ellos.
4. Se crean situaciones, retos o problemas para que los servidores apliquen los nuevos conocimientos o habilidades.
5. Se invita o moviliza a los servidores a transferir y adaptar los nuevos conocimientos o habilidades a su realidad laboral.

Superación del modelo educativo tradicional

En contraposición a los seis supuestos sobre la educación tradicional, la postura constructivista y socio construccionista asume los siguientes principios:

1. “Aprender es un proceso natural” (p. 23, Ibídem)

Los seres humanos estamos dispuestos a aprender. Nuestro sistema nervioso central tiene la suficiente neuro plasticidad, como para modificar sus creencias y prácticas. El rol del docente es diseñar ambientes de aprendizaje suficientemente atractivos, significativos e interesantes que motiven a los estudiantes para aprender y desarrollarse integralmente. Se rescata la dimensión lúdica y afectiva como motores de la apropiación de conocimientos.

2. El aprendizaje se fomenta cuando se centra en el potencial (no solamente en el déficit)

Si bien es importante considerar aquello que es preciso mejorar o tener en mente las deficiencias o brechas de capacitación, la mirada debe ampliarse hacia aquello que sí funciona, hacia las capacidades, posibilidades y recursos de los estudiantes. Considerar su saber, experiencias y diversidad de habilidades. El aprendizaje ocurre también desde una mirada apreciativa (ver enfoque de capacidades, PNUD, Sección: Lineamientos conceptuales).

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTION DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 94 DE 201
		FECHA: 31/01/2023

3. “El aprendizaje es un proceso activo, no pasivo” (p. 23, Ibídem)

Formar no es informar. El rol del docente no es “dictar clase”. Los cursos virtuales no son bibliotecas de pdf. Los seres humanos aprenden cuando se les interpela, cuando se generan desequilibrios cognitivos, cuando se les invita a pensar críticamente, cuando los conocimientos se aplican y se prueban en la realidad, cuando se equivocan y se da la oportunidad de explorar.

El cerebro no es un dispositivo de captura de información sin filtro. El cerebro es un obrero que construye activamente su realidad. Como es claro con las nuevas dinámicas de la Web 2.0., el ser humano no solamente consume información, sino también la produce activa y colaborativamente.

4. El aprendizaje es un fenómeno interaccional y social

Sin cultura no hay aprendizaje. La inteligencia y el conocimiento están distribuidos. Cada individuo tiene algo por aprender y algo por enseñar. Los servidores públicos han acumulado un saber valioso, unas experiencias, que si se conectan y entrelazan dan origen a aprendizajes colectivos mayores y cualitativamente superiores. En la interacción las creencias se cuestionan, los paradigmas se amplían y las miradas se diversifican. La interacción social intencionada hacia el aprendizaje es una vía al desarrollo humano. Se dejan atrás las visiones competitivas y se abren las puertas a la cooperación, a la colaboración para el mutuo aprendizaje. El docente diseña ambientes que promueven la interacción y el inter - aprendizaje.

5. El aprendizaje puede ser lineal y no lineal

Las actividades, los problemas y los métodos planteados en los espacios de aprendizaje pueden tener una única vía de solución o desarrollo; o no. La verdad es relativa, se pone en discusión. El aprendizaje ocurre cuando se despierta la creatividad, la divergencia y la originalidad encaminada a un mismo propósito. Para este fin, las relaciones ocurren de manera horizontal y dialógica. Todo docente está abierto a la crítica, la conversación y la construcción colectiva y creativa del conocimiento.

6. El aprendizaje es un proceso racional, emocional y motivacional

La razón es solo una de varias dimensiones humanas. Los seres humanos no aprenden de manera forzada. Sin motivación, sin curiosidad o interés no hay aprendizajes profundos. Es necesario involucrar el aspecto afectivo en el aprendizaje. Esto quiere decir que las capacitaciones deben capturar el interés de los estudiantes a partir del diseño de ambientes creativos y de la construcción de un sentido. Los sentidos se construyen al formular apuestas educativas cercanas a las necesidades e intereses de los servidores, esto es, apuestas significativas y pertinentes.

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTION DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 95 DE 201
		FECHA: 31/01/2023

Así pues, son estas las apuestas teóricas que orientan los programas educativos del presente PIC. El objetivo de la entidad es diseñar, filtrar e implementar procesos de enseñanza altamente cercanos a los principios mencionados en este apartado.

5.3.6. GLOSARIO

Aprendizaje organizacional: “El aprendizaje organizacional es la capacidad de las organizaciones de crear, organizar y procesar información desde sus fuentes (individual, de equipo, organizacional e interorganizacional), para generar nuevo conocimiento” (Barrera & Sierra, 2014; en: DAFP, 2017).

Capacitación: “Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa” (Decreto Ley 1567, 1998, Art. 4).

Cognitivismo: “Teoría del aprendizaje que establece que el conocimiento se obtiene a través de la adquisición o reorganización de estructuras mentales complejas, es decir, procesos cognitivos, tales como el pensamiento, la solución de problemas, el lenguaje, la formación de conceptos y el procesamiento de la información” (Belloch, 2013).

Competencias laborales: Se consideran como el conjunto de valores, habilidades y conocimientos que tienen como objetivo dar las herramientas al funcionario para desempeñarse de manera apropiada en cualquier contexto organizacional. Articulación de la educación con el mundo productivo. (La formación en competencias laborales. Documento de Política, Bogotá, Colombia, 2003).

Conductismo: Es el aprendizaje medido en los cambios de las conductas observables que se logra por la repetición de patrones, es decir, de un condicionamiento que parte más de las condiciones del entorno o ambientales que de los elementos intrínsecos del aprendiz (Ertmer & Newby, 1993).

Constructivismo: Teoría del aprendizaje que manifiesta que el individuo crea sus conocimientos a partir de sus propias experiencias, estructuras previas y creencias, los que emplea para interpretar objetos y eventos (Ertmer y Newby, 1993).

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTION DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 96 DE 201
		FECHA: 31/01/2023

Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional – DNAO: Consiste en identificar las carencias de conocimientos, habilidades y destrezas de los servidores públicos, que les permitan ejecutar sus funciones o alcanzar las competencias que requiere el cargo (Reza, 2006).

Entrenamiento: “En el marco de gestión del recurso humano en el sector público, el entrenamiento es una modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios. En el corto plazo, se orienta a atender necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata”. (Guía metodológica para la implementación del plan nacional de formación y capacitación (PNFC). Función Pública ESAP, 2017).

Para la Subred Norte, el entrenamiento en el puesto de trabajo corresponde al proceso al cual se vincula el nuevo funcionario y queda registrado en los formatos que se disponga.

Formación: “En los términos de este Plan, se entiende la formación como el proceso encaminado a facilitar el desarrollo integral del ser humano, potenciando actitudes, habilidades y conductas, en sus dimensiones: ética, creativa, comunicativa, crítica, sensorial, emocional e intelectual”. (Guía metodológica para la implementación del plan nacional de formación y capacitación (PNFC). Función Pública ESAP, 2017).

Gestión del conocimiento: “Es reconocer y gobernar todas aquellas actividades y elementos de apoyo que resultan esenciales para poder atribuir a la organización y a sus integrantes la capacidad de aprender y que, al actuar como facilitadores, afectan al funcionamiento eficiente de los sistemas de aprendizaje y, por ende, al valor de la organización en el mercado” (Riquelme, Cravero & Saavedra, 2008).

Modelo Integrado de Planeación y Gestión: Es un marco de referencia que permite dirigir, evaluar y controlar la gestión institucional de las entidades públicas en términos de calidad e integridad del servicio (valores), con el fin de que entreguen resultados que atiendan y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos (generación de valor público) (Gobierno de Colombia, 2017).

Servidor público: “Toda persona natural que presta sus servicios como miembro de corporaciones públicas, empleados o trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. Sus funciones y responsabilidades están determinadas por la Constitución, las leyes y normas que rigen al país”. (Constitución Política, 1991).

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTION DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 97 DE 201
		FECHA: 31/01/2023

Sistema Nacional de Capacitación: “De acuerdo con el Decreto Ley 1567 de 1998, se entiende como “el conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios.” (Decreto Ley 1567, 1998, Art. 4).

Valor público: Es la estrategia mediante la cual el Estado produce bienes y servicios teniendo en cuenta la participación de los ciudadanos, ya que a partir de esta interacción se identifican las necesidades sociales y se reconoce a cada uno de los miembros de la comunidad como sujetos de derecho. Prestar un servicio implica hacerlo de forma eficiente, eficaz y efectiva pues se tiene en cuenta las demandas y expectativas de la ciudadanía (Centro para el Desarrollo Democrático, 2012; Morales, 2016). Arbonies, A. & Calzada, I. (2007). El poder del conocimiento tácito: por encima del aprendizaje organizacional. Intangible Capital, (4), 296-312.

5.3.7. DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACION 2023

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

Metodología. Se utiliza una metodología de tipo investigativa, usando técnicas de tipo cuantitativa y cualitativa.

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

- **Formulario virtual o físico:** Recolección de información y datos por medio de encuesta de pregunta cerrada.
- **Base de datos encuesta:** consolidado de respuesta del formulario virtual, organizado según los ejes temáticos de asociación.

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTION DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 98 DE 201
		FECHA: 31/01/2023

Insumos Utilizados. A continuación, se detallan los insumos utilizados para la ejecución y realización de Plan Instruccional de capacitación (PIC):

- Procesos y procedimientos:** “Desde el área de desarrollo y bienestar se entrega formato de identificación de necesidades el cual aportará a la construcción del Plan Institucional de Capacitación (PIC). El formato de identificación se entregará a más tarde el 02 de enero del año que inicia. Los Gerentes / directores/ jefes y/o líderes de proceso deben reportar anualmente las necesidades de capacitación identificadas en sus empleados mediante el formato “Formato identificación de necesidades de capacitación”. Se deberá tener en cuenta que solo se agregarán al formato de identificación de necesidades aquellos procesos formativos que superen 1 hora de duración, los cuales serán considerados como capacitaciones”. *(Instructivo capacitación y desarrollo Subred Integrada de Servicios de Salud Norte, 2021)*
- Consolidación identificación de necesidades (competencias, desempeño o clima organizacional):**

Desarrollo y Bienestar consolida la información enviada anualmente por cualquiera de las fuentes relacionadas, con el fin de que se prioricen las capacitaciones que se realizarán durante el año en curso, esta priorización debe realizarse en el primer mes del año. Se deberán categorizar de acuerdo a los ejes temáticos y ejes de acreditación según se mencionan a continuación:

Ejes Función pública:

- Eje 1.** Gestión del conocimiento y la innovación
- Eje 2.** Creación de valor público
- Eje 3.** Transformación digital
- Eje 4.** Probidad y ética de lo público

Ejes de Acreditación:

- Atención Centrada en el Usuario
- Gestión Clínica Excelente y Segura
- Humanización de la Atención
- Gestión del Riesgo
- Gestión de la Tecnología
- Transformación Cultural
- Responsabilidad Social

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO		CÓDIGO: AP-TH-PL-06-06
			VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E.		PÁGINA: 99 DE 201
	GESTION DEL TALENTO HUMANO		FECHA: 31/01/2023

Encuesta virtual Moodle Quirón: Se establece encuesta virtual en la plataforma Moodle, donde se tiene como objetivo evaluar la percepción y nivel de conocimiento adquirido, adicional se reflejan los intereses asociados a capacitación de los funcionarios y colaboradores de la institución.

- ¿Acepto la política de tratamiento de datos?
- ¿Cuál considera usted que fue el nivel de conocimiento que adquirió con los contenidos de la capacitación?
- ¿En qué nivel califica la claridad con que fueron presentados los temas del curso?
- ¿En qué nivel considera que las actividades propuestas en el curso, le ayudaron a comprender mejor los contenidos del curso?
- Califique los contenidos de la capacitación, según el nivel de aporte a las funciones o actividades que actualmente desarrolla
- ¿Cuáles son las necesidades de capacitación identificadas por usted para el desarrollo de sus actividades?
- ¿Qué tipo de modalidad de capacitación?

Análisis de Resultados

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

Principales Resultados Obtenidos

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

Necesidades de capacitación – Encuestas Moodle Quirón

OPCIONES	No. RESPUESTAS	PORCENTAJE
Actualización Guías y Protocolos	7705	18.1%
Seguridad y Salud en el Trabajo	3889	9.1%
Gestión del Riesgo	3668	8.6%

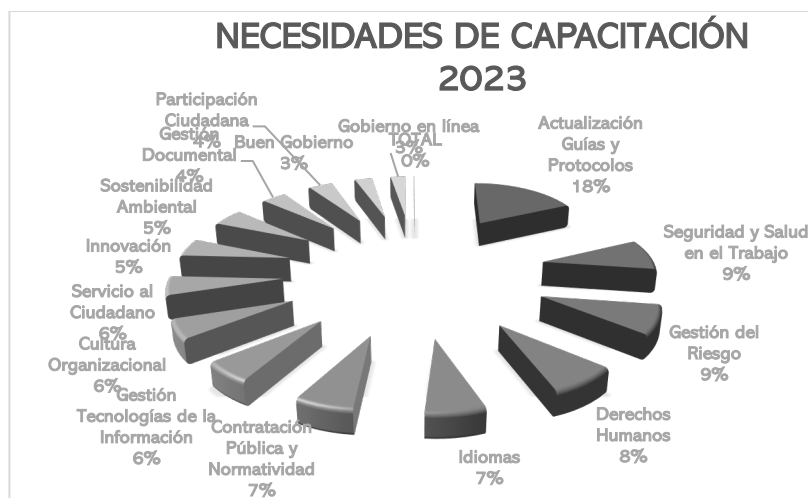
 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTION DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 100 DE 201
		FECHA: 31/01/2023

Derechos Humanos	3611	8.5%
Idiomas	3046	7.2%
Contratación Pública y Normatividad	2972	7.0%
Gestión Tecnologías de la Información	2592	6.1%
Cultura Organizacional	2432	5.7%
Servicio al Ciudadano	2393	5.6%
Innovación	2274	5.3%
Sostenibilidad Ambiental	2214	5.2%
Gestión Documental	1742	4.1%
Participación Ciudadana	1724	4.0%
Buen Gobierno	1259	3.0%
Gobierno en línea	1067	2.5%
TOTAL	42.588	100%

Fuente: Tomado de la Encuesta de satisfacción de necesidades 2022.

* Participaciones: en promedio un funcionario o colaborador desarrolla aproximadamente tres cursos durante la vigencia

Necesidades de capacitación – Encuestas Moodle Quirón



Fuente: Encuesta de satisfacción de necesidades 2022.

La última versión de cada documento será la única válida para su utilización y estará disponible en el Listado Maestro de Documentos

No haga copias de este documento porque corre el riesgo de tener una versión desactualizada

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTION DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 101 DE 201
		FECHA: 31/01/2023

Como lo muestra la tabla, las necesidades identificadas con mayor número de respuestas son Actualización de guía y protocolos con el 18% de las respuestas (n=7705), la cual recoge por misionalidad la diversidad de temas relacionados con la norma vigente en salud y donde dentro de las actividades de capacitación para dar respuesta, se priorizan cursos en rutas de atención a violencia, población diferencial, en salud mental, donación y trasplantes, bioseguridad, soporte vital básico y avanzado, por nombrar algunos dentro de la Resolución 3100 del 2019; seguida de Seguridad y Salud en el Trabajo con el 9.1% (n=3889), para la cual se dará respuesta con capacitaciones en atención psicosocial, protección radiológica, prevención de desórdenes musculoesqueléticos, según oferta interna y alianzas externas, como las dispuestas en actividades distritales del módulo del SIDEAP y de diferentes entidades públicas y privadas.

A continuación, se detallan los datos demográficos asociados a la identificación de necesidades, según participaciones en la encuesta durante la vigencia 2022.

Direcciones/Oficinas/Procesos

OPCIONES	No. RESPUESTAS
Dirección Servicios Hospitalarios	6282
Dirección Servicios Complementarios	2798
Dirección Gestión del Riesgo en Salud	2749
Dirección Servicios Ambulatorios	1824
Dirección Servicios de Urgencias	1544
Oficina de Calidad	117
Dirección Gestión del Talento Humano	69
Oficina Participación Comunitaria y Servicio al Ciudadano	64
Dirección Financiera	49
Dirección Administrativa	31
Subgerencia Prestación de Servicios de Salud	11
Oficina de Sistemas de Información –TIC	8
Oficina Gestión del Conocimiento	7
Junta Directiva	6
Oficina Control Interno Disciplinario	3
Oficina Asesora de Desarrollo Institucional	3
Oficina de Mercadeo	1
Oficina de Control Interno	1
Oficina de Comunicaciones	1
TOTAL	15.568

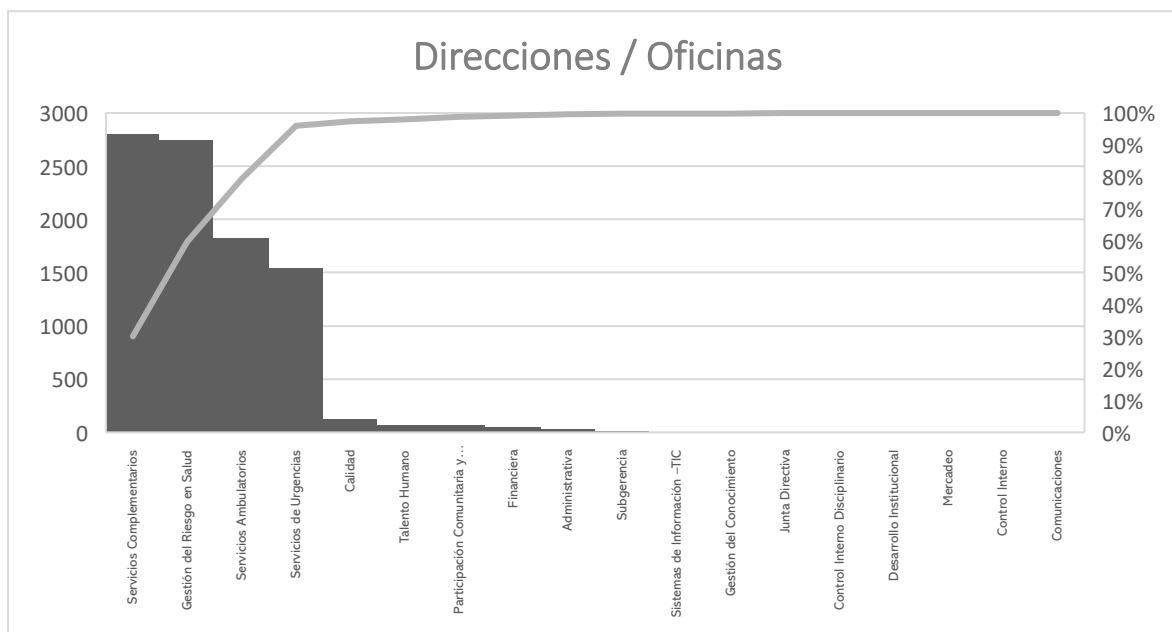
La última versión de cada documento será la única válida para su utilización y estará disponible en el Listado Maestro de Documentos

No haga copias de este documento porque corre el riesgo de tener una versión desactualizada

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTION DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 102 DE 201
		FECHA: 31/01/2023

Fuente: Encuesta de identificación de necesidades Moodle Quirón 2022.

Direcciones/Oficinas



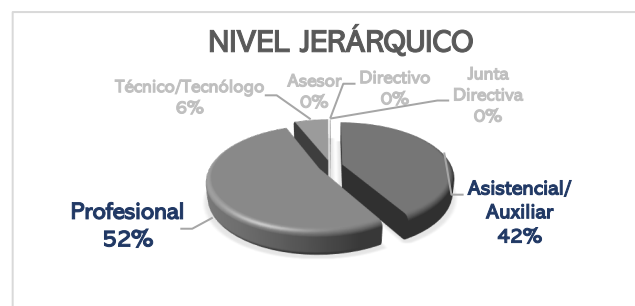
Fuente: Encuesta de identificación de necesidades Moodle Quirón 2022.

Como se muestra en la tabla, el mayor número de participaciones en la encuesta de identificación de necesidades, según el área funcional, fue de la Dirección de Servicios Hospitalarios, la cual corresponde al 40% (n=6282), seguida de las Direcciones de Servicios Complementarios y Dirección de Gestión del Riesgo en Salud, con el 18% de las participaciones.

Nivel Jerárquico

Nivel Jerárquico	No. respuestas
Profesional	8141
Asistencial/Auxiliar	6494
Técnico/Tecnólogo	921
Directivo	6
Junta Directiva	5
Asesor	1
Total respuestas	15.568

Nivel Jerárquico



Fuente: Encuesta de identificación de necesidades Moodle Quirón 2022.

La última versión de cada documento será la única válida para su utilización y estará disponible en el Listado Maestro de Documentos

No haga copias de este documento porque corre el riesgo de tener una versión desactualizada

	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTION DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 103 DE 201
		FECHA: 31/01/2023

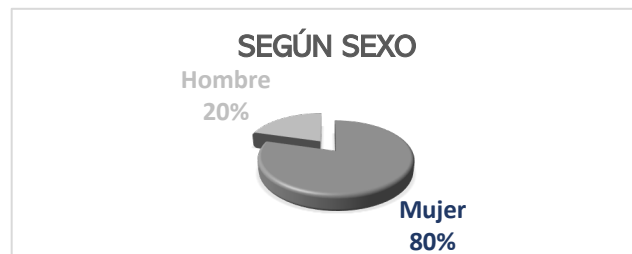
En la tabla, se muestra que el mayor número de participaciones en capacitación durante la vigencia 2022, es del talento humano profesional con el 52% (n=8141), seguida por asistencial/auxiliar con el 42% (n=6494)

Según sexo

Sexo	No. respuestas
Mujer	12385
Hombre	3183
Total respuestas	15.568

Fuente: Encuesta de identificación de necesidades Moodle Quirón 2022.

Según sexo



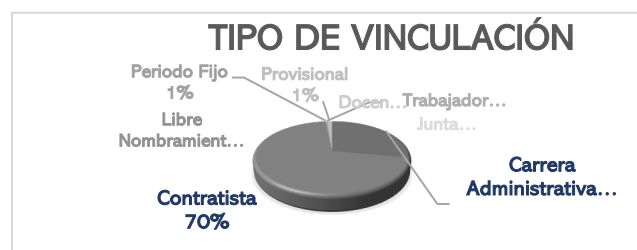
En cuanto a la variable de sexo, para las participaciones en la identificación de necesidades durante la vigencia 2022, la mayoría fue de talento humano del sexo mujer y corresponde al 80% de las personas que respondieron la encuesta (n=12385).

Tipo de vinculación

Tipo vinculación	No. respuestas
Contratista - OPS	10952
Carrera Administrativa	4352
Provisional	172
Periodo fijo	60
Trabajador Oficial	16
Libre Nombramiento	9
Junta Directiva	6
Docente	1
Total respuestas	15.568

Fuente: Encuesta de identificación de necesidades Moodle Quirón 2022.

Tipo de vinculación



La tabla 6, muestra que, según tipo de vinculación, la mayoría de las participaciones fue de talento humano contratista, la cual corresponde al 70% (n=10952), seguida del personal de Carrera Administrativa con el 28% de las participaciones (n=4352)

5.3.8. ENCUESTA DE NECESIDADES ESPECIFICAS POR AREAS FUNCIONALES

En la encuesta se recibieron nueve (9) respuestas desde la Gerencia, Direcciones y Líderes, las cuales se consolidan y constituyen uno de los insumos para la identificación de necesidades y gestión de respuesta dentro del Plan Institucional de Capacitación vigencia 2023.

La última versión de cada documento será la única válida para su utilización y estará disponible en el Listado Maestro de Documentos

No haga copias de este documento porque corre el riesgo de tener una versión desactualizada

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTION DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 104 DE 201
		FECHA: 31/01/2023

Necesidades específicas por áreas funcionales

Área/Servicio	Servicio de Pediatría – Dirección de Servicios Hospitalarios
Necesidad 1.	
Proceso crítico	Uso racional de antibióticos
Tema de capacitación	Interpretación de antibiograma, y uso racional de antibióticos
Conjunto de aprendizajes que se espera que alcancen los participantes	Lectura correcta de antibiograma, uso racional de antibióticos
Tipo de conocimiento	Conocimientos especializados
	Lectura correcta de antibiograma, uso racional de antibióticos, lectura de guías de manejo
Eje de Acreditación	Gestión Clínica Excelente y Segura
Eje de Formación	Eje 1: Gestión del conocimiento y la Innovación
Modalidad	Virtual
Dirigido a (perfil y/o nivel jerárquico)	Médicos pediatras y médicos hospitalarios
Población beneficiaria (cantidad)	50
Necesidad 2.	
Proceso crítico	Lectura de guías de manejo para plan de mejoramiento
Tema de capacitación	Lectura de guías de manejo de diversas patologías con evaluación de guías
Área/Servicio	Servicio de Pediatría – Dirección de Servicios Hospitalarios
Necesidad 2.	
Conjunto de aprendizajes que se espera que alcancen los participantes	Adecuado manejo con base en las guías de manejo para plan de mejora
Tipo de conocimiento	Conocimientos especializados
	Leer guías de manejo para plan de mejoramiento
Eje de Acreditación	Gestión Clínica Excelente y Segura
Eje de Formación	Eje 1: Gestión del conocimiento y la Innovación
Modalidad	Virtual
Dirigido a (perfil y/o nivel jerárquico)	Médicos pediatras y médicos hospitalarios
Población beneficiaria (cantidad)	50
Área/Servicio	Servicio de Imágenes diagnósticas – Dirección de Servicios Complementarios
Necesidad 1.	
Proceso crítico	Radio protección
Tema de capacitación	Radio protección
Conjunto de aprendizajes que se espera que alcancen los participantes	Conocimiento de normas y rutas de atención
Tipo de conocimiento	Conocimientos especializados
	Resolución 482 y 3100
Eje de Acreditación	Atención Centrada en el Usuario

La última versión de cada documento será la única válida para su utilización y estará disponible en el Listado Maestro de Documentos

No haga copias de este documento porque corre el riesgo de tener una versión desactualizada

	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTION DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 105 DE 201
		FECHA: 31/01/2023

Eje de Formación	Eje 1: Gestión del conocimiento y la Innovación
Modalidad	Virtual
Dirigido a (perfil y/o nivel jerárquico)	Auxiliares, Tecnólogos y Médicos Radiólogos
Población beneficiaria (cantidad)	150
Necesidad 2.	
Proceso crítico	Radiaciones ionizantes
Tema de capacitación	Radiaciones ionizantes
Conjunto de aprendizajes que se espera que alcancen los participantes	Conocimiento de la norma
Tipo de conocimiento	Conocimientos especializados
	Resolución 482 y Resolución 5095
Eje de Acreditación	Gestión Clínica Excelente y Segura
Eje de Formación	Eje 1: Gestión del conocimiento y la Innovación
Modalidad	Virtual
Dirigido a (perfil y/o nivel jerárquico)	Auxiliares, Tecnólogos y Médicos Radiólogos
Población beneficiaria (cantidad)	150
Área/Servicio	Gerencia de la ES.E.
Necesidad 1.	
Proceso crítico	Urgencias
Tema de capacitación	Soporte vital avanzado
Conjunto de aprendizajes que se espera que alcancen los participantes	Competencias para aplicar reanimación avanzada en los servicios de urgencias
Área/Servicio	Gerencia de la ES.E.
Necesidad 1.	
Tipo de conocimiento	Conocimientos específicos
	RCP Avanzada, Manejo de Medicamentos RCP
Eje de Acreditación	Gestión Clínica Excelente y Segura
Eje de Formación	Eje 1: Gestión del conocimiento y la Innovación
Modalidad	Presencial
Dirigido a (perfil y/o nivel jerárquico)	Profesionales de la salud
Población beneficiaria (cantidad)	>150
Necesidad 2.	
Proceso crítico	Procesos misionales
Tema de capacitación	Acreditación
Conjunto de aprendizajes que se espera que alcancen los participantes	Afianzar conocimientos frente al proceso de Acreditación
Tipo de conocimiento	Conocimientos específicos
	Estructura Proceso de Acreditación, Estándares de Acreditación, Cliente Asistencial
Eje de Acreditación	Gestión Clínica Excelente y Segura
Eje de Formación	Eje 1: Gestión del conocimiento y la Innovación
Modalidad	Virtual
Dirigido a (perfil y/o nivel jerárquico)	Todos los perfiles de las sedes a acreditar
Población beneficiaria (cantidad)	>150

La última versión de cada documento será la única válida para su utilización y estará disponible en el Listado Maestro de Documentos

No haga copias de este documento porque corre el riesgo de tener una versión desactualizada

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO		CÓDIGO: AP-TH-PL-06-06
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E.		VERSIÓN: 6
			PÁGINA: 106 DE 201
			FECHA: 31/01/2023
GESTION DEL TALENTO HUMANO			

Área/Servicio	Gestión pre transfusional
Necesidad 1.	
Proceso crítico	Seguridad del Paciente – Oficina de Calidad
Tema de capacitación	Transfusión sanguínea
Conjunto de aprendizajes que se espera que alcancen los participantes	Mejorar la competencia en temas de transfusión sanguínea para el personal del servicio
Tipo de conocimiento	Conocimientos específicos
	Conocimientos especializados en el tema
Eje de Acreditación	Gestión del Riesgo
Eje de Formación	Eje 1: Gestión del conocimiento y la Innovación
Modalidad	Presencial
Dirigido a (perfil y/o nivel jerárquico)	Bacteriólogos, Médicos
Población beneficiaria (cantidad)	50
Área/Servicio	Talento Humano
Necesidad 1.	
Proceso crítico	Apoyo
Tema de capacitación	Liderazgo transformador y dinamizador
Conjunto de aprendizajes que se espera que alcancen los participantes	Lograr una transformación cultural en las áreas misionales especialmente
Tipo de conocimiento	Conocimientos especializados
	Transformación Cultural, Gestión del cambio, compromiso institucional
Área/Servicio	Talento Humano
Necesidad 1.	
Eje de Acreditación	Transformación Cultural
Eje de Formación	Eje 2. Creación de Valor Público
Modalidad	Presencial
Dirigido a (perfil y/o nivel jerárquico)	Directivos, Lideres
Población beneficiaria (cantidad)	150
Necesidad 2.	
Proceso crítico	Planeación, ejecución y resultados
Tema de capacitación	Optimización de los recursos TIC
Conjunto de aprendizajes que se espera que alcancen los participantes	Identificar y apropiar técnicas de planeación y seguimiento en los diferentes procesos
Tipo de conocimiento	Conocimientos especializados
	Herramientas TIC, técnicas de seguimiento, cuadro de mando
Eje de Acreditación	Gestión del Riesgo
Eje de Formación	Eje 1: Gestión del conocimiento y la Innovación
Modalidad	Virtual
Dirigido a (perfil y/o nivel jerárquico)	Directivos, Lideres
Población beneficiaria (cantidad)	150
Área/Servicio	Contabilidad – Dirección Financiera

La última versión de cada documento será la única válida para su utilización y estará disponible en el Listado Maestro de Documentos

No haga copias de este documento porque corre el riesgo de tener una versión desactualizada

	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTION DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 107 DE 201
		FECHA: 31/01/2023

Necesidad 1.	
Proceso crítico	Causación y liquidación de impuestos
Tema de capacitación	Actualización tributaria – Reforma 2022
Conjunto de aprendizajes que se espera que alcancen los participantes	Conocer la aplicación de la normatividad
Tipo de conocimiento	Conocimientos específicos
	Causación de impuestos, liquidación declaraciones tributarias
Eje de Acreditación	Gestión del Riesgo
Eje de Formación	Eje 1: Gestión del conocimiento y la Innovación
Modalidad	Virtual
Dirigido a (perfil y/o nivel jerárquico)	Personal de contabilidad, cuentas por pagar y costos
Población beneficiaria (cantidad)	50
Área/Servicio	Subgerencia de Prestación de Servicios de Salud
Necesidad 1.	
Proceso crítico	Misionales
Tema de capacitación	Curso cumplimiento habilitación, Seguridad al paciente, atención humanizada,
Conjunto de aprendizajes que se espera que alcancen los participantes	Desarrollo de conocimiento y fortalecimiento de competencias
Tipo de conocimiento	Conocimientos específicos
	ACLS, Administración de medicamentos
Eje de Acreditación	Atención Centrada en el Usuario
Eje de Formación	Eje 1: Gestión del conocimiento y la Innovación
Modalidad	Virtual
Dirigido a (perfil y/o nivel jerárquico)	Auxiliar, técnico, profesional, especializado
Población beneficiaria (cantidad)	>150
Área/Servicio	Servicios Quirúrgicos
Necesidad 1.	
Proceso crítico	Registros clínicos
Tema de capacitación	Historia clínica, consentimiento informado, paquete instruccional Cirugía Segura
Conjunto de aprendizajes que se espera que alcancen los participantes	Adherencia a procesos prioritarios del servicio
Tipo de conocimiento	Conocimientos especializados
	Registros clínicos, Cirugía Segura (paradas seguras)
Eje de Acreditación	Gestión Clínica Excelente y Segura
Eje de Formación	Eje 4: probidad y ética de lo público
Modalidad	B - learning
Dirigido a (perfil y/o nivel jerárquico)	Equipo quirúrgico (especialistas, subespecialistas, instrumentador, enfermería, biomédicos, etc.)
Población beneficiaria (cantidad)	>150
Necesidad 2.	
Proceso crítico	Registros clínicos
Tema de capacitación	Normatividad HC, formatos y documentos del servicio

La última versión de cada documento será la única válida para su utilización y estará disponible en el Listado Maestro de Documentos

No haga copias de este documento porque corre el riesgo de tener una versión desactualizada

	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTION DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 108 DE 201
		FECHA: 31/01/2023

Conjunto de aprendizajes que se espera que alcancen los participantes	Conocer la normatividad y generar adherencia a procesos prioritarios
Tipo de conocimiento	Conocimientos específicos
	Recibo y entrega de turnos, paquetes instruccionales del servicio
Eje de Acreditación	Gestión Clínica Excelente y Segura
Eje de Formación	Eje 2. Creación de Valor Público
Modalidad	B - learning
Dirigido a (perfil y/o nivel jerárquico)	Equipo quirúrgico (especialistas, subespecialistas, instrumentador, enfermería, biomédicos, etc.)
Población beneficiaria (cantidad)	>150
Área/Servicio	Gestión del riesgo – Ruta materno perinatal
Necesidad 1.	
Proceso crítico	Atención humanizada
Tema de capacitación	Sensibilización a colaboradores en trato humanizado
Conjunto de aprendizajes que se espera que alcancen los participantes	Generar habilidades de escucha e información para las familias que consultan en la Subred Norte
Tipo de conocimiento	Conocimientos esenciales
	Buen trato
Eje de Acreditación	Humanización de la Atención
Eje de Formación	Eje 4: probidad y ética de lo público
Modalidad	Presencial
Dirigido a (perfil y/o nivel jerárquico)	Personal de apoyo (seguridad, facturadores, y atención) auxiliares, enfermeras y médicos, especialistas
Área/Servicio	Gestión del riesgo – Ruta materno perinatal
Necesidad 1.	
Población beneficiaria (cantidad)	50
Necesidad 2.	
Proceso crítico	Adherencia a guías de atención
Tema de capacitación	Ruta materno perinatal
Conjunto de aprendizajes que se espera que alcancen los participantes	Identificar las actividades en la ruta de atención
Tipo de conocimiento	Conocimientos específicos
	Ruta materno perinatal (ingreso a control prenatal e Interrupción voluntaria del embarazo)
Eje de Acreditación	Gestión del Riesgo
Eje de Formación	Eje 2. Creación de Valor Público
Modalidad	Virtual
Dirigido a (perfil y/o nivel jerárquico)	Todos los profesionales y colaboradores que intervienen en la ruta materno perinatal
Población beneficiaria (cantidad)	>150

Rutas de creación de valor



 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTION DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 109 DE 201
		FECHA: 31/01/2023

La política de Gestión Estratégica del Talento Humano incluye Rutas de Creación de Valor para enmarcar las acciones previstas en el Plan de Acción, entendidas como agrupaciones temáticas que permiten impactar en aspectos puntuales y producir resultados eficaces para la GETH. Se puede plantear todas estas Rutas de valor que generen un proceso estructurado eficaz y efectivo de Gestión Estratégica del Talento Humano.

Desde la Función Pública se plantea la dirección de las rutas valor con el fin de contribuir desde el Plan Institucional de Capacitación a la implementación y trazabilidad de estas, de esta manera dar cumplimiento a los criterios establecidos en MIPG y contribuir al desarrollo de capacidades y habilidades para los servidores públicos, permitiendo a su vez abarcar los ítems establecidos dentro de las diferentes rutas. Para el 2022, se plantean temáticas asociadas al desarrollo de competencias técnicas y humanas abarcando así las siguientes rutas de valor:

Ruta de la Felicidad: La felicidad nos hace productivos

- ✓ Ruta de la Crecimiento: Liderando Talento
- ✓ Ruta del servicio: Implementar una cultura basada en el servicio
- ✓ Ruta de la Calidad: La cultura de hacer siempre las cosas bien ☐ Ruta de análisis de datos: Conociendo el Talento

Para el 2023 se propone discriminar y categorizar en el 2023 - I las diversas capacitaciones asociadas a las rutas de valor, generando un análisis de datos a través de los métodos evaluativos, con el fin de detectar el cubrimiento asociado cada una de las rutas, identificando tanto los intereses de los servidores como el cubrimiento de la institución.

5.3.9.EJECUCIÓN

Se establece un cronograma a mensual donde se especifica los procesos formáticos a desarrollar para la institución.

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO		CÓDIGO: AP-TH-PL-06-06
			VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E.		PÁGINA: 110 DE 201
	GESTION DEL TALENTO HUMANO		FECHA: 31/01/2023

Presupuesto. El presupuesto definido para este PIC conforme a la disponibilidad presupuestal del Plan Anual de Adquisiciones.

Indicadores de Gestión

El **Indicador de Eficiencia** refleja el uso racional de los recursos disponibles en la consecución de un producto o resultado; permite valorar cumplimiento de actividades previstas, tiempo de ejecución, presupuesto ejecutado y costos, insumos y tiempos utilizados en el diseño y desarrollo del plan. A través de indicadores de eficiencia se le hace seguimiento a la formulación y ejecución del PIC.

El **Indicador de Eficacia** refleja el logro de los atributos del producto que satisface las necesidades, deseos y demandas de los usuarios. La eficacia se refiere al grado de cumplimiento de los objetivos planteados. Permite valorar si los objetivos programados se cumplieron y la cobertura. Los indicadores de eficacia permiten medir los resultados del PIC y de los programas institucionales de aprendizaje.

El **Indicador de Efectividad** refleja la medida del impacto de los cambios que se producen en la situación inicial existente luego de la entrega del producto o servicio. El indicador de efectividad mide los cambios que se generan en la organización, como consecuencia del uso de las competencias que los participantes han adquirido a través de la Capacitación.

Tipo Indicador	Nombre Indicador	Objetivo	Fórmula
Ejecución PIC	Indicador de cumplimiento (IC)	Determinar el porcentaje de cumplimiento y avance en el plan de capacitación	IC=Número de actividades de capacitación desarrolladas/número de actividades de capacitaciones programadas en el PIC*100
Cobertura PIC	Indicador de Cobertura General (ICG)	Determinar el porcentaje de colaboradores que ingresan a la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E., los cuales realizan el curso virtual de inducción, con el fin de conocer, facilitar y fortalecer su reconocimiento y apropiación de la plataforma estratégica, procesos, y demás programas Institucionales.	ICG = Número de personas capacitadas/Número total de personas convocadas*100

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO		CÓDIGO: AP-TH-PL-06-06
			VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E.		PÁGINA: 111 DE 201
	GESTION DEL TALENTO HUMANO		FECHA: 31/01/2023

Satisfacción PIC	Indicador de satisfacción	Determinar el nivel de satisfacción de los funcionarios con la capacitación/formación a. Bajo b. Medio b. Alto c. Muy Alto	NS = Número de valoraciones positivas/total valoraciones*100
------------------	---------------------------	--	--

El seguimiento a los indicadores constituye una herramienta para el DNAO del siguiente período, ya que el aprendizaje es un proceso continuo que permite mejorar la gestión institucional.

(Guía Metodológica para la Implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos- Función Pública 2017)

Mecanismos de Socialización del PIC y del Plan de Acción

- Publicación del Plan Institucional de Capacitación PIC en los medios digitales de la entidad en articulación con la oficina de Comunicaciones, página de la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E, Boletín Noticias al Día.
- Socialización mediante la Plataforma de Capacitación Moodle Quirón.
- Envío de información a Directivos y Líderes para divulgación a sus equipos de trabajo.

5.3.10. CRONOGRAMA

Cronograma PIC 2023. Sujeto a modificaciones según necesidades a lo largo de la vigencia, como: solicitudes de las diferentes áreas funcionales, nueva oferta externa de capacitaciones, auditorías internas y externas, actualizaciones normativas.

No.	EJE TEMATICO	EJE ACREDITACIÓN	CLASIFICACIÓN	TEMA	MODALIDAD	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
1	Eje 4. Probidad y Ética de lo Público	Transformación cultura	De Gestión	Inducción Contratación Pública y Normatividad, Planeación Estratégica, Visión Estratégica	Virtual												
2	Eje 1. Gestión Conocimiento y la Innovación	Gestión Clínica Excelente y Segura	Misional	Atención integral a víctimas de violencia sexual	Virtual												
3	Eje 1. Gestión Conocimiento y la Innovación	Responsabilidad Social	De Gestión y Misional	Plan Institucional de Gestión Ambiental – PIGA	Virtual												

La última versión de cada documento será la única válida para su utilización y estará disponible en el Listado Maestro de Documentos

No haga copias de este documento porque corre el riesgo de tener una versión desactualizada

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO		CÓDIGO: AP-TH-PL-06-06
			VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E.		PÁGINA: 112 DE 201
	GESTION DEL TALENTO HUMANO		FECHA: 31/01/2023

4	Eje 4. Probidad y Ética de lo Público	Humanización	De Gestión y Misional	Comunicación Asertiva	Virtual												
5	Eje 1. Gestión Conocimiento y la Innovación	Transformación cultura	De Gestión y Misional	Sistema Único de Acreditación	Virtual												
6	Eje 1. Gestión Conocimiento y la Innovación	Gestión Clínica Excelente y Segura	Misional	Procesamiento Estéril	Virtual												
7	Eje 1. Gestión Conocimiento y la Innovación	Atención Centrada en el Usuario	Misional	Medicina de la Donación con fines de Trasplante	Virtual												
8	Eje 1. Gestión Conocimiento y la Innovación	Gestión Clínica Excelente y Segura	De Gestión y Misional	Seguridad del Paciente	Virtual												
9	Eje 1. Gestión Conocimiento y la Innovación	Transformación Cultural	De Gestión y Misional	Teletrabajo	Virtual												
10	Eje 4. Probidad y Ética de lo Público	Transformación Cultural	De Gestión y Misional	Responsabilidad Disciplinaria	Virtual												
11	Eje 1. Gestión Conocimiento y la Innovación	Gestión Clínica Excelente y Segura	Misional	Soporte Vital Básico	Virtual												
No.	EJE TEMATICO	EJE ACREDITACIÓN	CLASIFICACIÓN	TEMA	MODALIDAD	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC
12	Eje 1. Gestión Conocimiento y la Innovación	Gestión Clínica Excelente y Segura	Misional	Protección y Seguridad Radiológica	Virtual												
13	Eje 1. Gestión Conocimiento y la Innovación	Atención Centrada en el Usuario	De Gestión y Misional	Subsistema Interno de Gestión Documental y Archivo - SIGA	Virtual												
14	Eje 1. Gestión Conocimiento y la Innovación	Atención Centrada en el Usuario	Misional	Promoción en Salud Mental y Atención Psicosocial	Virtual												
15	Eje 1. Gestión Conocimiento y la Innovación	Transformación Cultural	De Gestión y Misional	Acoso Laboral y Acoso Sexual Laboral	Virtual												
16	Eje 1. Gestión Conocimiento y la Innovación	Gestión Clínica Excelente y Segura	Misional	Guías de Salud Oral	Virtual												

La última versión de cada documento será la única válida para su utilización y estará disponible en el Listado Maestro de Documentos

No haga copias de este documento porque corre el riesgo de tener una versión desactualizada

	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO		CÓDIGO: AP-TH-PL-06-06
			VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E.		PÁGINA: 113 DE 201
			FECHA: 31/01/2023
GESTION DEL TALENTO HUMANO			

17	Eje 1. Gestión Conocimiento y la Innovación	Atención Centrada en el Usuario	Misional	Registro y Manejo en Historia Clínica	Virtual														
18	Eje 1. Gestión Conocimiento y la Innovación	Transformación cultura	De Gestión y Misional	Política de Integridad y Conflicto de Interés	Presencial														
19	Eje 1. Gestión Conocimiento y la Innovación	Atención Centrada en el Usuario	Misional	Prevención de Quejas: trato respetuoso, cálido y actitud de servicio	Virtual														
20	Eje 1. Gestión Conocimiento y la Innovación	Atención Centrada en el Usuario	Misional	Manejo paciente agresivo	Virtual														
21	Eje 1. Gestión Conocimiento y la Innovación	Atención Centrada en el Usuario	Misional	Manejo del Duelo	Virtual														
22	Eje 1. Gestión Conocimiento y la Innovación	Atención Centrada en el Usuario	Misional	Prevención de Desordenes Musculoesqueléticos	Virtual														
23	Eje 1. Gestión Conocimiento y la Innovación	Gestión Clínica Excelente y Segura	Gestión del Riesgo	Bioseguridad	Virtual														
24	Eje 1. Gestión Conocimiento y la Innovación	Atención Centrada en el Usuario	Misional	Atención diferencial en salud a pueblos étnicos	Virtual														
25	Eje 2. Creación de Valor Público	Transformación cultura	De Gestión y Misional	Fortalecimiento al Servidor Público - DASCD	Virtual														
26	Eje 1. Gestión Conocimiento y la Innovación	Gestión Clínica Excelente y Segura	Gestión del Riesgo	Fortalecimiento al personal de salud - CDEIS	Virtual														
27	Eje 1. Gestión Conocimiento y la Innovación	Gestión Clínica Excelente y Segura	Misional	Soporte Vital Avanzado	Virtual														

5.4. PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS INSTITUCIONALES

5.4.1. INTRODUCCION

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

La última versión de cada documento será la única válida para su utilización y estará disponible en el Listado Maestro de Documentos

No haga copias de este documento porque corre el riesgo de tener una versión desactualizada

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTION DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 114 DE 201
		FECHA: 31/01/2023

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.

La Secretaría General de la Alcaldía Mayor de Bogotá, D.C., con el propósito de impactar de manera positiva el SER, ESTAR y HACER de su activo más importante: el talento Humano y generar en él, sentido de pertenencia con la Organización; así, aportar en la transformación de la política de gestión estratégica del recurso humano en la Entidad, posicionando la exigencia y la productividad como parte de la cultura de lo público, donde el bienestar y los incentivos estén asociados a los resultados individuales y colectivos, avanza en la implementación de estrategias que permitan garantizar que el talento humano esté motivado y sea competente, eficiente e innovador, no solo para ejercer adecuadamente su labor, sino también para evolucionar y desarrollar la innovación que sea requerida para mantener e incrementar su productividad y su capacidad de respuesta ante las crecientes demandas de los ciudadanos. Estamos llamados a compatibilizar eficiencia y eficacia con igualdad de oportunidades, meritocracia, exigencia, neutralidad y diversidad, características paradigmáticas de las administraciones profesionales en una democracia moderna.

Dado lo anterior la Dirección de Gestión del Talento Humano de la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E., en línea con el Departamento de Desarrollo y Bienestar, tiene como propósito mejorar la calidad de vida laboral de los funcionarios entendiéndose ésta última como la existencia de un ambiente con condiciones laborales percibidos por el talento humano institucional como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; lo anterior impacta positivamente tanto la productividad como las relaciones interpersonales entre los servidores (as), de tal manera que permitan la satisfacción de sus necesidades para el desarrollo personal, profesional y organizacional.

Así mismo, teniendo en cuenta que el recurso humano constituye el activo más importante de cualquier organización y su gerencia efectiva será la clave para el éxito, y que el mismo dependerá de la manera como se implementen las políticas y los procedimientos en el manejo del talento humano, de tal modo que puedan contribuir al logro de los objetivos y planes corporativos y que propicie una adecuada cultura que involucre reafirmar valores y que propenda por lograr un buen clima organizacional que favorezca la integración al conseguir que todos los miembros participen y trabajen unidos en la consecución de un propósito común, plantea el diseño, gestión, implementación, aplicación de metodologías y desarrollo de un Plan de Bienestar Social e Incentivos acorde con las políticas estatales de administración del talento humano.

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTION DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 115 DE 201
		FECHA: 31/01/2023

5.4.2. MARCO NORMATIVO

El Plan de Bienestar Social Laboral y el Plan de Incentivos responden a lineamientos legales contemplados en:

Constitución Política de Colombia 1991	Título II y Capítulo 2°, artículos 48, 52, 53, 57 y 70, relacionados con los aspectos de bienestar e incentivos
Ley 489 de 1998	El Gobierno Nacional otorgará anualmente estímulos a los servidores públicos que se distingan por su eficiencia, creatividad y mérito en el ejercicio de sus funciones, de conformidad con la reglamentación que para tal efecto expida, con fundamento en la recomendación del Departamento Administrativo de la Función Pública y sin perjuicio de los estímulos previstos en otras disposiciones..."
Decreto Ley 1572 de 1998	De los planes de incentivos pecuniarios y no pecuniarios
Decreto Ley 1567 de 1998.	Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado. En el Artículo 3, literal g) Profesionalización del servicio Público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa." En su Artículo 13 del Título II, Capítulo I establece las disposiciones generales del sistema de estímulos para los empleados del Estado, "el cual estará conformado por el conjunto interrelacionado y coherente de políticas, planes, entidades, disposiciones legales y programas de bienestar e incentivos que interactúan con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción, desarrollo y bienestar de los empleados del Estado en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales". En su Artículo 19 establece que en las organizaciones regidas por este Decreto se deben de elaborar anualmente Programas de Bienestar Social para los empleados.
Ley 734 de 2002	Numerales 4 y 5 del artículo 33 de en el sentido que informan que es un derecho participar en todos los programas de bienestar social que para los servidores públicos y sus familiares establezca el Estado, tales como los de vivienda educación, recreación, cultura, deporte y vacacionales; así como disfrutar de estímulos e incentivos conforme a las disposiciones legales o convencionales vigentes.

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTION DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 116 DE 201
		FECHA: 31/01/2023

Ley 909 de 2004.	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. Cuyo capítulo I del título VI establece que con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes.
Decreto Ley 1227 de 2005.	Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto- ley 1567 de 1998. En el capítulo II del título V, artículos 69 al 85, se refiere al sistema de estímulos, el cual debe implementarse en las entidades a través de programas de bienestar social.
Decreto 4661 de 2007.	Por el cual se modifica el Decreto 1227 de 2005. Parágrafo 1°. “Los programas de educación no formal y de educación formal básica primaria, secundaria y media, o de educación superior, estarán dirigidos a los empleados públicos. También se podrán beneficiar de estos programas las familias de los empleados públicos, cuando la entidad cuente con recursos apropiados en sus respectivos presupuestos para el efecto”. Parágrafo 2°. “Para los efectos de este artículo se entenderá por familia el cónyuge o compañero(a) permanente, los padres del empleado y los hijos menores de 18 años o discapacitados mayores que dependan económicamente de él”.
Circular Externa No. 12 de 2017	"Lineamientos sobre jornada laboral, principio de igualdad en las relaciones laborales y protección a la mujer"
Guía de Estímulos para los servidores Públicos de 2018	Por medio de la cual se imparten lineamientos para implementar el Sistema de Estímulos el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTION DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 117 DE 201
		FECHA: 31/01/2023

Circular 004 del 22 de enero 2021	La Política Pública Distrital para la Gestión Integral de Talento Humano – PPDGITH 2019-2030 constituye una promesa de valor para la población bogotana en términos del mejoramiento de la eficiencia institucional y eficacia del accionar de sus entidades y organismos distritales en torno a la garantía de los derechos de la ciudadanía, pero también, expresa el compromiso de las autoridades públicas distritales con la consolidación de espacios laborales incluyentes, libres de discriminación, con condiciones de trabajo digno y decente que reconoce los logros y dignifica la labor de las servidoras y los servidores públicos del Distrito Capital (Documento Conpes 007 de 2019). Para lograrlo, se hace necesario una articulación eficiente del conjunto de prácticas de gestión de los recursos humanos que permita: a) atraer, retener y desarrollar personas con las competencias requeridas para realizar las tareas requeridas, y b) operar sobre la motivación de las personas y grupos de trabajo promoviendo un desempeño de excelencia y el compromiso con el servicio público; por eso, la administración pública de Bogotá ha venido trabajando en la consolidación de un Modelo de Bienestar sustentado en el concepto de Felicidad Laboral liderado por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD y basado en la psicología positiva, que se centra en el ser humano y su desarrollo integral, volcando su atención hacia 4 ejes de trabajo.
Funciones de la Comisión de Personal.	De acuerdo con la Ley 909, Artículo 16, “En todos los organismos y entidades reguladas por esta ley deberá existir una Comisión de Personal, conformada por dos (2) representantes de la entidad u organismo designados por el nominador o por quien haga sus veces y dos (2) representantes de los empleados quienes deben ser de carrera administrativa y elegidos por votación directa de los empleados”. La Comisión de Personal se configura como un instrumento que busca el equilibrio entre la eficiencia de la administración pública y la garantía de participación de los empleados en las decisiones que los afecten, así como la vigilancia y el respeto por las normas y los derechos de carrera. La Comisión deberá proteger los derechos de los empleados públicos y guiar a la entidad hacia un entorno de trabajo en equipo. En el numeral 2, Literal h, indica que, además de las asignadas en otras normas, las Comisiones de Personal cumplirán con “Participar en la elaboración del plan anual de formación y capacitación y en el de estímulos y en su seguimiento”.

5.4.3. OBJETIVOS

Objetivo General

Fomentar en la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E., una cultura de trabajo que respete de manera integral los derechos de los servidores, mediante condiciones que mejoren la calidad de vida y su desempeño laboral, con calidez humana y apertura de espacios para el esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades detectadas a través de las necesidades de los servidores.

La última versión de cada documento será la única válida para su utilización y estará disponible en el Listado Maestro de Documentos

No haga copias de este documento porque corre el riesgo de tener una versión desactualizada

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTION DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 118 DE 201
		FECHA: 31/01/2023

Objetivos Específicos

- Fomentar medidas y hábitos saludables, que permitan el autocuidado, la gestión emocional, la integración y el ocio.
- Incentivar de manera dinámica la participación en las actividades de bienestar.
- Generar un clima organizacional que motive la productividad y la innovación que viene del talento humano de la Entidad.
- Adaptar condiciones en el ambiente de trabajo que favorezcan el desarrollo de la creatividad, la identidad, la participación.
- Incentivar los niveles de pertenencia institucional, por medio del cumplimiento de la satisfacción de necesidades.
- Promover los principios institucionales en función de una cultura de servicio público que haga énfasis en la prestación de un servicio humanizado y seguro.
- Orientar la gestión institucional promoviendo el respeto, la probidad, la solidaridad y el trabajo en equipo.
- Motivar y premiar el desempeño eficaz y el compromiso de los servidores de la entidad.
- Ofrecer respuestas integrales a las necesidades, intereses y expectativas de nuestros servidores, a través de acciones de Capacitación, Bienestar Social y Salud Laboral, lideradas por la Gerencia de la E.S.E.
- Armonizar las actividades de bienestar tanto internas como externas, de tal forma que permita evidenciar la optimización y asignación de los recursos de la entidad de forma equitativa y eficiente.
- Incrementar las acciones participativas basadas en la promoción y la prevención, a la construcción de una mejor calidad de vida, en los aspectos recreativo, deportivo y cultural de los servidores y de su grupo familiar.

5.4.4. DIAGNÓSTICO

Diagnóstico de Necesidades:

Para el diagnostico de necesidades del Plan de Bienestar Social e Incentivos, se diseñó un formato tipo encuesta modalidad virtual y se invitó a participar a los colaboradores de la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E., en el diligenciamiento para conocer sus necesidades y expectativas.

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTION DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 119 DE 201
		FECHA: 31/01/2023

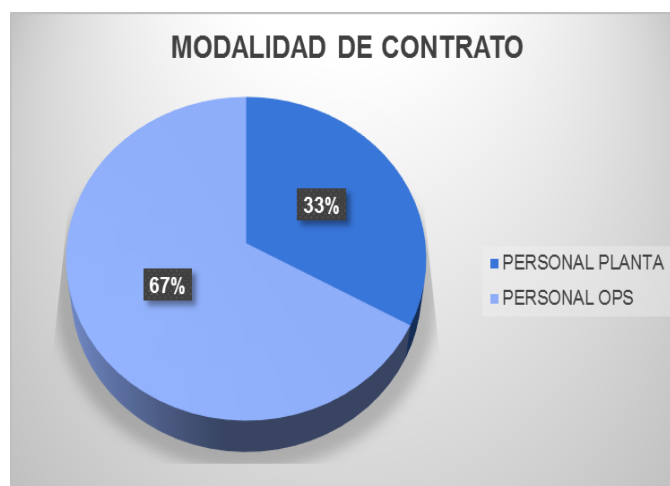
Dicha encuesta fue estructurada con base en los ejes de Bienestar Social e Incentivos y sus correspondientes componentes; buscando con ello conocer y priorizar las necesidades y de esta forma brindar soluciones con la mayor cobertura posible. Con los resultados obtenidos como insumo, se diseña, proyecta y formula el Plan de Bienestar.

Para el diligenciamiento de la encuesta se tuvo en cuenta el 100% de los colaboradores de la E.S.E., es decir, un universo de 6.370 personas.

A fecha de corte diligenciaron la encuesta 465, lo que corresponde al 7% de personas vinculadas a la Subred.

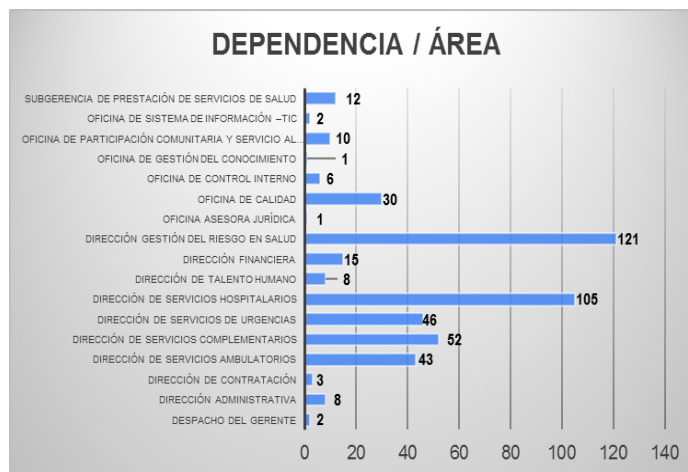
La encuesta permitió obtener información y conocer las expectativas de los colaboradores lo que permite diseñar un programa de bienestar que busca mejorar sus condiciones de bienestar social y desempeño laboral.

Resultado aplicación de la encuesta de Necesidades de Bienestar



 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTION DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 120 DE 201
		FECHA: 31/01/2023

Participación por dependencia /área- Encuesta de necesidades de Bienestar



Se realiza el diagnóstico basado en el Decreto 1227 (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.”*

Para el nivel de participación de los 465 funcionarios, se obtuvo el 33% de participación del personal de planta y el 67% de personal OPS. Obtuvimos mayor participación de las siguientes Direcciones / Oficinas, con una participación de la Dirección de Gestión del Riesgo en Salud; de 105 trabajadores de la Dirección de Servicios Hospitalarios; de 52 trabajadores de la Dirección de Servicios Complementarios; y con la participación de 43 trabajadores del resto de las Direcciones, como se muestra en las gráficas.

Teniendo en cuenta lo anterior, se proyectó el diagnóstico de necesidades para este Plan de Bienestar e Incentivos Laborales de la Subred Integrada de Servicios de Salud del Norte E.S.E., para fomentar una cultura organizacional, mediante el desarrollo de habilidades en medio de una sana competencia y de esparcimiento y fortalecer el estado físico, mental de los colaboradores y de sus familias; estableciendo las actividades clasificadas en los siguientes cinco programas y direccionando las preguntas a la identificación de las necesidades de bienestar.

De igual forma se desarrollarán actividades recreo – deportivas con las que se pretende promover la práctica de actividad física regular, deporte, aprovechamiento del tiempo libre, por medio de actividades lúdico-recreativas, con el fin de establecer hábitos y estilos de vida saludable, así como también concientizar y promover el buen uso del ambiente y las instalaciones de la Subred Norte. Incluyendo

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTION DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 121 DE 201
		FECHA: 31/01/2023

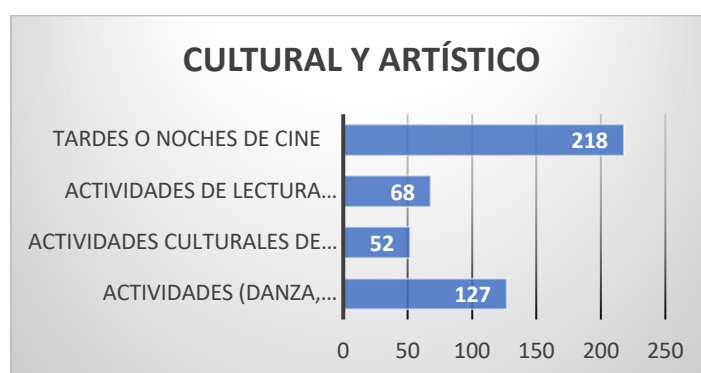
actividades como acondicionamiento físico, caminatas ecológicas, actividades deportivas como torneo de futbol y baloncesto, actividades de juegos de mesa.

Programa Recreo Deportivo – Encuesta de necesidades de bienestar.



Programa Cultural y Artístico, en donde se procura sembrar y estimular la creación, producción, distribución y consumo de las artes, aumentando el número de actividades artístico-culturales de calidad. Fomentar las expresiones de la cultura de los funcionarios, por medio de la vinculación de actividades de cine foros, teatro, tarde y noches de cine generando espacios de entretenimiento tanto para los colaboradores, como para las familias, permitiendo espacios para ferias de emprendimiento y exposición de talentos artísticos y culturales.

Programa cultural y artístico – Encuesta de necesidades de bienestar



Programa de Promoción y Prevención, con la intención de promover los hábitos de vida saludable para el mejoramiento continuo de la calidad de vida, por medio de actividades de promoción de programas de vivienda ofrecidos por el Fondo Nacional del Ahorro, los Fondos de Cesantías, las Cajas de

La última versión de cada documento será la única válida para su utilización y estará disponible en el Listado Maestro de Documentos

No haga copias de este documento porque corre el riesgo de tener una versión desactualizada

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTION DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 122 DE 201
		FECHA: 31/01/2023

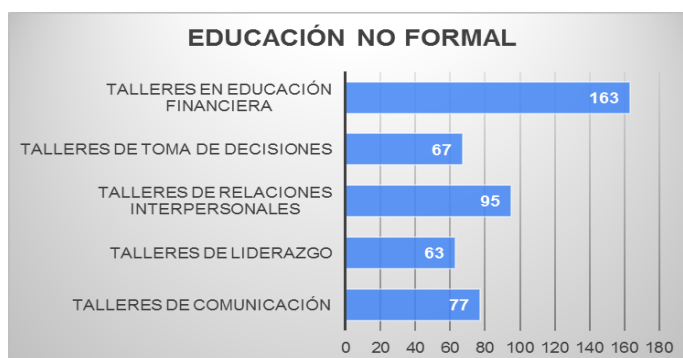
Compensación Familiar u otras entidades que hagan sus veces, facilitando los trámites, la información pertinente y presentando ante dichos organismos las necesidades de vivienda de los empleados. Promoción y prevención de salud mental y física, por medio de tamizajes, charlas de aprendizaje para el manejo de la salud mental, por medio de la técnica de meditación, preparación de los pre - pensionados para el retiro del servicio. Fortalecimiento del trabajo en equipo.

Programa de prevención y promoción – Encuesta de necesidades de bienestar



Programa de Educación No Formal, promoviendo la 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 otros organismos que faciliten subsidios o ayudas económicas. Facilitar trámites en formación de la adquisición de vivienda, mejoramiento de intereses y adquisición de servicios para los colaboradores, talleres para la educación financiera, talleres de comunicación y relaciones interpersonales.

Programa de educación no formal – Encuesta de necesidades de bienestar



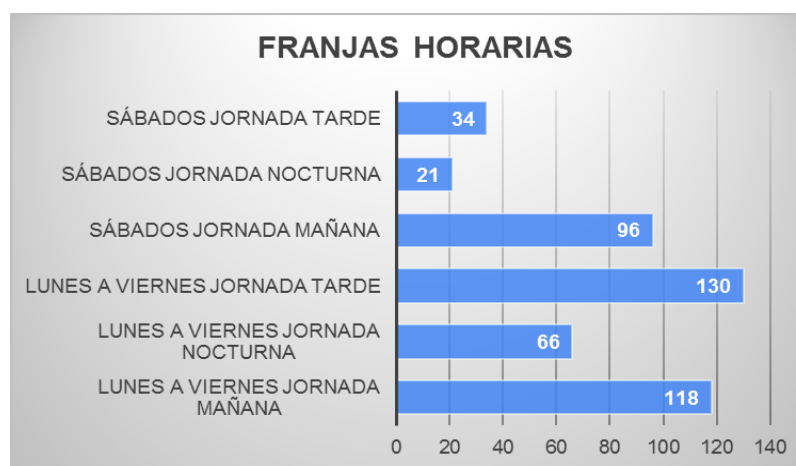
La última versión de cada documento será la única válida para su utilización y estará disponible en el Listado Maestro de Documentos

No haga copias de este documento porque corre el riesgo de tener una versión desactualizada

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTION DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 123 DE 201
		FECHA: 31/01/2023

Franjas horarias para el desarrollo de las actividades, con la intención de no afectar los servicios ni las actividades laborales e incrementar el nivel de participación de los funcionarios, lograr gestionar y programar las actividades del plan de bienestar e incentivos en las franjas horarias más adecuadas.

Franjas horarias – Encuesta de necesidades de bienestar



Dado los resultados, se obtiene:

- Para el **Programa Recreo deportivo**, con mayor participación para la necesidad de realizar actividades de caminatas ecológicas con 208 trabajadores, seguido con acondicionamiento físico (clases grupales) con 139 trabajadores de la E.S.E.
- Para el **Programa Cultural y Artístico**, se encuentran las necesidades de realizar actividades de tardes o noches de cine, contando con la participación de 218 trabajadores y la realización de actividades (danza, música, canto, poesía, pintura y teatros) con la participación de 127.
- Para el **Programa de Promoción y Prevención**, se identifica la necesidad de actividades de promoción en programas de vivienda con la solicitud de 194 trabajadores y con 151, con la necesidad de programas de promoción y prevención en salud.
- Para el **Programa de Educación No Formal**, con 163 trabajadores que identifican necesidad de talleres en educación financiera y talleres de relaciones interpersonales solicitado por 95.

Igualmente, se identifican actividades adicionales a las expuestas, como son:

- La inclusión de las familias de los colaboradores, como también la autorización del día de la familia para el personal de OPS, con una intervención de 45 trabajadores.

La última versión de cada documento será la única válida para su utilización y estará disponible en el Listado Maestro de Documentos

No haga copias de este documento porque corre el riesgo de tener una versión desactualizada

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTION DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 124 DE 201
		FECHA: 31/01/2023

- Realización de actividades y salidas en grupo con una participación de 41 trabajadores.
- La inclusión en los programas de bienestar a los hijos de los colaboradores con la participación de 20 trabajadores.

En cuanto a las franjas horarias que son más beneficiosas para los funcionarios, se encontró con una participación de 130 trabajadores la necesidad de participar en las actividades realizadas en la jornada tarde de lunes a viernes; así mismo con 118 les es más útil el horario de la mañana de lunes a viernes y para 96 funcionarios les es más favorable el horario de los días sábado en jornada de la mañana; lo anterior para la mayor participación.

Estudio de Clima Laboral - DASCD

La evaluación de clima laboral para la Subred Norte, fue realizada en la vigencia 2021 y 2022, de acuerdo a los lineamientos del Departamento Administrativo de Servicio Civil Distrital, quien presento al distrito capital el instrumento de medición de clima.

Esta metodología se estructuró sobre los 4 ejes del Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral propuesto por el Departamento Administrativo de Servicio Civil Distrital, cada uno de estos ejes está constituido de 6 factores que permiten realizar una aproximación a la comprensión del clima laboral en servidores y contratistas respectivamente. Este instrumento fue aplicado con las siguientes cifras:

Muestra de Contratistas: 1286, equivalente al 27% del total de contratistas.

Muestra de Servidores con Personal a cargo: 16, equivalente al 94% del total de la población.

Muestra de Servidores sin Personal a cargo: 785, equivalente al 63% del total de la población.

Muestra Total de colaboradores: 2087, equivalente al 35% del total de la población.

Este informe presenta los resultados de la medición efectuada en año el 2022. Se estructura en seis apartados: el primero, presenta los hallazgos globales de la medición de clima laboral y ambiente organizacional; el segundo, corresponde a los resultados globales de clima laboral y ambiente organizacional por área (dependencia); el tercero muestra la descripción sociodemográfica de los servidores y contratistas que respondieron los instrumentos y el nivel de riesgo general; el cuarto muestra el detalle por cada uno de los ejes y factores que constituyen las formas A (Sin personal a cargo), B (Con personal a cargo) y C (Ambiente organizacional en contratistas); el quinto relaciona el nivel de riesgo diferenciado por las dependencias al interior de la entidad; y el sexto presenta el instructivo de interpretación y recomendaciones para la mejora.

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO		CÓDIGO: AP-TH-PL-06-06
			VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E.		PÁGINA: 125 DE 201
	GESTION DEL TALENTO HUMANO		FECHA: 31/01/2023

Resultados Obtenidos

NIVEL DE RIESGO ENTIDAD					
N. R. Servidores sin personal a cargo (entidad)	N. R. Servidores sin personal a cargo (área)	N. R. Servidores con personal a cargo	N.R. Contratistas entidad	N.R. Contratistas área	N. R. Total
24,64%	22,35%	16,36%	27,02%	24,80%	24,91%

La interpretación de este valor se divide en 4 niveles Sin riesgo (0), riesgo bajo (1-33), riesgo medio (34-66) y riesgo alto (67-100), escala que se ve reflejada en el resultado global y en el de cada factor y dimensión. Para el caso de la Subred Norte, el nivel de riesgo quedó en 24.91% siendo este según la escala riesgo bajo.

Nivel de riesgo global por dependencias

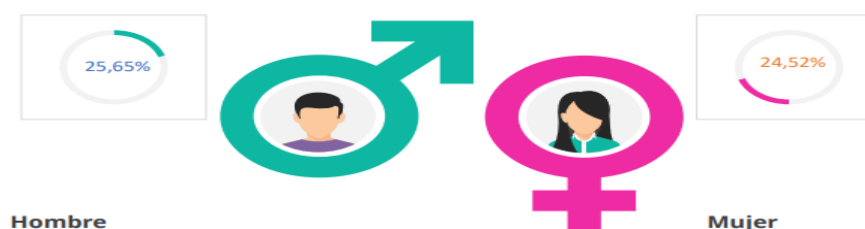
Dependencia	No. funcionarios y contratistas	Nivel riesgo/ percepción área	Nivel riesgo/ percepción entidad
Despacho del gerente	4	6,19%	6,67%
Dirección administrativa	66	26,61%	28,12%
Dirección de contratación	38	28,07%	29,67%
Dirección de gestión del riesgo en salud	94	22,13%	24,04%
Dirección de gestión del talento humano	32	25,74%	27,75%
Dirección de servicios Ambulatorios	258	22,32%	24,10%
Dirección de servicios Complementarios	148	23,88%	25,72%
Dirección de servicios de Urgencias	226	25,01%	26,95%
Dirección de servicios Hospitalarios	456	23,03%	26,04%
Dirección financiera	58	23,83%	26,68%

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO		CÓDIGO: AP-TH-PL-06-06
			VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E.		PÁGINA: 126 DE 201
	GESTION DEL TALENTO HUMANO		FECHA: 31/01/2023

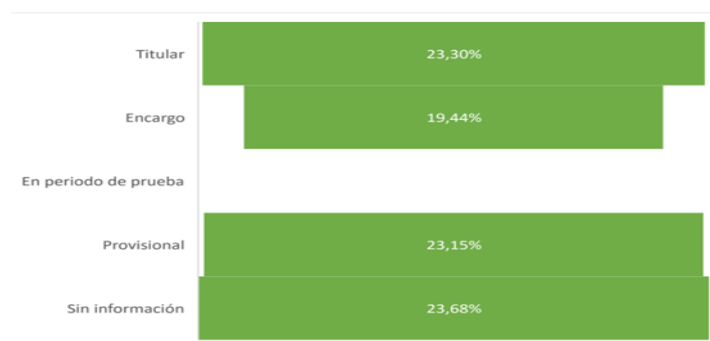
Oficina asesora de Comunicaciones	2	17,41%	24,17%
Oficina asesora de desarrollo institucional	12	28,25%	29,94%
Oficina asesora de Jurídica	7	20,12%	21,81%
Oficina de calidad	28	22,35%	27,47%
Oficina de control interno	8	26,39%	28,01%

Nivel de riesgo por factor sociodemográfico

En este campo se presenta el análisis del nivel de riesgo de clima laboral y ambiente organizacional de acuerdo con las variables sociodemográficas. A continuación, se relaciona el nivel de riesgo detectado considerando el sexo. Este análisis presenta la percepción de 655 hombres y 1431 mujeres (no hay información con respecto a 1 personas). El resultado arroja que el nivel de riesgo para los hombres es de 25,65% y para las mujeres 24,52%



A continuación, se describe el nivel de riesgo de clima laboral y ambiente organizacional detectado de acuerdo con la forma de provisión del empleo/ Tipo de vinculación de funcionarios y contratistas. Dentro de este análisis se contemplan 4 variables. El análisis presenta la percepción de 431 funcionarios titulares, 18 bajo figura de encargo, 0 en periodo de prueba, 302 provisionales y 48 de los cuales no se presenta información.



La última versión de cada documento será la única válida para su utilización y estará disponible en el Listado Maestro de Documentos

No haga copias de este documento porque corre el riesgo de tener una versión desactualizada

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTION DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 127 DE 201
		FECHA: 31/01/2023

Por otra parte, se describe el nivel de riesgo de clima laboral y ambiente organizacional detectado de acuerdo con el estado emocional de funcionarios y contratistas. Dentro de este análisis se contemplan 4 variables. El análisis presenta la percepción de 1695 funcionarios y contratistas en estado emocional normal, 263 en estado emocional estresado, 83 en estado emocional ansioso y, 49 en estado emocional depresivo.

5.4.5. RECOMENDACIONES DE MEJORA GENERALES Y ESPECÍFICAS FRENTE A CADA FACTOR DE MEDICIÓN

a. Satisfacción e Integración en el trabajo

- Revisar aquellos aspectos relacionados con la satisfacción e integración en el trabajo que están afectando el clima laboral/ambiente organizacional en la entidad:
- ✓ Identificación con la misionalidad que tiene la entidad
- ✓ Grado de orgullo por trabajar en la entidad
- ✓ Nivel de satisfacción por lo realizado en la entidad
- ✓ Facilidad para aplicar la creatividad e innovación
- ✓ Sensación de aprovechamiento de las habilidades y competencias
- ✓ Nivel de satisfacción por el propio desempeño laboral

b. Motivación

- Revisar aquellos aspectos relacionados con la motivación en el trabajo que están afectando el clima laboral/ambiente organizacional en la entidad:
- ✓ Nivel de interés por el desarrollo de las actividades cotidianas
- ✓ Disposición para el desarrollo de las actividades
- ✓ Metas personales y laborales a corto, mediano y largo plazo
- ✓ Expectativas sobre el resultado esperado

c. Salario emocional/beneficios adicionales

- Revisar aquellos aspectos relacionados con el salario emocional que están afectando el clima laboral/ambiente organizacional en la entidad:
- ✓ Capacidad para identificar las necesidades y expectativas
- ✓ Tener un reconocimiento social por los logros alcanzados
- ✓ Nivel de autoestima
- ✓ Expectativas de vida

La última versión de cada documento será la única válida para su utilización y estará disponible en el Listado Maestro de Documentos

No haga copias de este documento porque corre el riesgo de tener una versión desactualizada

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTION DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 128 DE 201
		FECHA: 31/01/2023

- ✓ Aprovechamiento del tiempo libre

d. Seguridad en el Trabajo

- Revisar aquellos aspectos relacionados con la percepción de seguridad en el trabajo que están afectando el clima laboral/ambiente organizacional en la entidad:
- ✓ Insumos proporcionados para el desarrollo de las actividades cotidianas
- ✓ Sensación de confort en el desarrollo de las tareas diarias
- ✓ Hábitos de autocuidado
- ✓ Nivel de confianza en el seguro médico
- ✓ Actitud frente al descanso

e. Remuneración

- Revisar aquellos aspectos relacionados con la remuneración que están afectando el clima laboral/ambiente organizacional en la entidad:
- Balance entre los ingresos y los gastos
- ✓ Cultura del ahorro
- ✓ Formación financiera
- ✓ Plan de retiro
- ✓ Expectativas de futuro

F. Burnout

- Revisar aquellos aspectos relacionados con el burnout que están afectando el clima laboral/ambiente organizacional en la entidad:
- ✓ Relaciones con los directivos
- ✓ Relaciones con los compañeros
- ✓ Nivel de sensación de apoyo del equipo de trabajo
- ✓ Nivel de autoestima
- ✓ Esquema de resolución de problemas

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTION DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 129 DE 201
		FECHA: 31/01/2023

5.4.6. PROPÓSITO DE VIDA

a. Desarrollo Personal

- Revisar aquellos aspectos relacionados con el desarrollo de personal que están afectando el clima laboral/ambiente organizacional en la entidad:
- ✓ Búsqueda de nuevos aprendizajes
- ✓ Posibilidad de aplicar habilidades y competencias
- ✓ Sensación de crecimiento continuo
- ✓ Capacidad para autoevaluarse
- ✓ Capacidad de disfrutar la actividad laboral
- ✓ Sensación de sentirse parte de la entidad
- ✓ Inteligencia emocional

b. Administración del tiempo

- Recomendaciones generales Revisar aquellos aspectos relacionados con la administración del tiempo que están afectando el clima laboral/ambiente organizacional en la entidad:
- ✓ Capacidad de planificación y organización
- ✓ Manejo de expectativas
- ✓ Cumplimiento de las tareas
- ✓ Equilibrio entre la familia y el trabajo
- ✓ Capacidad de disfrutar el ocio

c. Autoevaluación

- Recomendaciones generales Revisar aquellos aspectos relacionados con la autoevaluación que están afectando el clima laboral/ambiente organizacional en la entidad:
- ✓ Capacidad de autoevaluarse
- ✓ Posibilidad de ser creativo
- ✓ Nivel de autoestima
- ✓ Nivel de autoconfianza
- ✓ Autoconcepto
- ✓ Inteligencia emocional
- ✓ Participación en el trabajo

La última versión de cada documento será la única válida para su utilización y estará disponible en el Listado Maestro de Documentos

No haga copias de este documento porque corre el riesgo de tener una versión desactualizada

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTION DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 130 DE 201
		FECHA: 31/01/2023

d. Integridad

- Revisar aquellos aspectos relacionados con la integridad que están afectando el clima laboral/ambiente organizacional en la entidad:

- ✓ Expectativas laborales, personales y familiares
- ✓ Capacidad de enfrentar las dificultades
- ✓ Vivencia de valores
- ✓ Reconocimiento social
- ✓ Cumplimiento de normas
- ✓ Firmeza en los principios

e. Autonomía

- Revisar aquellos aspectos relacionados con la autonomía que están afectando el clima laboral/ambiente organizacional en la entidad:

- ✓ Libertad de expresión
- ✓ Toma de decisiones
- ✓ Manejo de la presión
- ✓ Inteligencia emocional
- ✓ Nivel de autoestima
- ✓ Nivel de autoconfianza

f. Actitud

- Recomendaciones generales Revisar aquellos aspectos relacionados con la actitud que están afectando el clima laboral/ambiente organizacional en la entidad:

- ✓ Inteligencia emocional
- ✓ Nivel de motivación
- ✓ Capacidad para disfrutar
- ✓ Logro de objetivos
- ✓ Relaciones interpersonales
- ✓ Comunicación asertiva
- ✓ Manejo de situaciones

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTION DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 131 DE 201
		FECHA: 31/01/2023

5.4.7.RELACIONES INTERPERSONALES

a. Recomendaciones generales

- Revisar aquellos aspectos relacionados con el bienestar logrado a través del trabajo que están afectando el clima laboral/ambiente organizacional en la entidad:
- ✓ Asertividad en la comunicación
- ✓ Coherencia entre lo que se piensa, se dice, se hace
- ✓ Habilidades de escucha
- ✓ Redacción
- ✓ Relaciones interpersonales
- ✓ Nivel de autoestima
- ✓ Nivel de autoconfianza

b. Trabajo en Equipo

- Revisar aquellos aspectos relacionados con el trabajo en equipo que están afectando el clima laboral/ambiente organizacional en la entidad:
- ✓ Interés por las actividades realizadas diariamente
- ✓ Relaciones interpersonales ☐ Interés por el trabajo de otros
- ✓ Capacidad para el trabajo interdisciplinario
- ✓ Apoyo a otros en sus tareas
- ✓ Seguimiento de instrucciones

c. Redes de Apoyo

- Revisar aquellos aspectos relacionados con las redes de apoyo que están afectando el clima laboral/ambiente organizacional en la entidad:
- ✓ Planificación del tiempo libre
- ✓ Cumplimiento de lo planificado
- ✓ Relaciones familiares
- ✓ Proyecto de vida familiar
- ✓ Tiempo dedicado a las actividades de recreación y ocio

d. Sentido de Pertenencia

La última versión de cada documento será la única válida para su utilización y estará disponible en el Listado Maestro de Documentos

No haga copias de este documento porque corre el riesgo de tener una versión desactualizada

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTION DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 132 DE 201
		FECHA: 31/01/2023

- Revisar aquellos aspectos relacionados con el sentido de pertenencia que están afectando el clima laboral/ambiente organizacional en la entidad:

- ✓ Trabajo en equipo
- ✓ Capacidad de autoevaluarse
- ✓ Posibilidad de ser creativo ☐ Orgullo por la entidad
- ✓ Posibilidad de aplicar las habilidades y competencias
- ✓ Dedicación al trabajo
- ✓ Identificación con la misionalidad de la entidad

e. Conocimiento de las fortalezas propias

- Revisar aquellos aspectos relacionados con el liderazgo en el trabajo que están afectando el clima laboral/ambiente organizacional en la entidad:

- ✓ Retroalimentación a las tareas realizadas
- ✓ Reconocimiento de los logros alcanzados
- ✓ Nivel de coherencia
- ✓ Interés por la persona detrás del resultado
- ✓ Transmisión de conocimientos
- ✓ Comunicación asertiva

f. Manejo de Conflictos

- Revisar aquellos aspectos relacionados con el manejo de conflictos que están afectando el clima laboral/ambiente organizacional en la entidad:

- ✓ Relaciones interpersonales
- ✓ Valores personales
- ✓ Capacidad de negociación
- ✓ Flexibilidad cognitiva

g. Empoderamiento

- Revisar aquellos aspectos relacionados con el empoderamiento que están afectando el clima laboral/ambiente organizacional en la entidad:

- ✓ Capacidad de analizar

La última versión de cada documento será la única válida para su utilización y estará disponible en el Listado Maestro de Documentos

No haga copias de este documento porque corre el riesgo de tener una versión desactualizada

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTION DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 133 DE 201
		FECHA: 31/01/2023

- ✓ Capacidad de tomar decisiones
- ✓ Satisfacción por los resultados obtenidos
- ✓ Capacidad de autocontrol
- ✓ Proyecto de vida
- ✓ Nivel de autoestima
- ✓ Nivel de autoconfianza
- ✓ Iniciativa y creatividad

h. Administración del talento humano

En el caso de los contratistas, se refiere a la percepción que poseen frente a los procesos organizacionales y la contribución que ellos hacen a la entidad; y cómo perciben la influencia de la entidad en su crecimiento laboral.

- Revisar aquellos aspectos relacionados con la administración del talento humano que están afectando el clima laboral/ambiente organizacional en la entidad:
 - ✓ Satisfacción por los resultados obtenidos
 - ✓ Retroalimentación a las tareas realizadas
 - ✓ Reconocimiento de los logros alcanzados
 - ✓ Nivel de coherencia
 - ✓ Interés por la persona detrás del resultado

i. Autogestión

- Revisar aquellos aspectos relacionados con la autogestión que están afectando el clima laboral/ambiente organizacional en la entidad:
 - ✓ Disfrute de la actividad cotidiana
 - ✓ Satisfacción con los logros obtenidos hasta el momento
 - ✓ Compromiso con el crecimiento laboral
 - ✓ Capacidad de aplicar sus habilidades y competencias
 - ✓ Experticia
 - ✓ Nivel de autoestima
 - ✓ Nivel de autoconfianza

j. Bienestar logrado a través del trabajo

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTION DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 134 DE 201
		FECHA: 31/01/2023

- Revisar aquellos aspectos relacionados con el bienestar logrado a través del trabajo que están afectando el clima laboral/ambiente organizacional en la entidad:
- ✓ Contribuciones a la entidad
- ✓ Percepción de utilidad
- ✓ Disfrute de la actividad laboral
- ✓ Compromiso con el trabajo
- ✓ Nivel de autoestima
- ✓ Nivel de autoconfianza
- ✓ Capacidad de aplicar sus habilidades y competencias

5.4.8. ÁREAS DE INTERVENCIÓN

El programa de Bienestar e Incentivos Institucionales de la E.S.E., pretende satisfacer las necesidades de los servidores públicos de la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E., concebidas en forma integral, en sus aspectos biológico, psicosocial, espiritual y cultural, dando prioridad a las necesidades de subsistencia y jerarquizando las necesidades de superación.

Dado lo anterior, en el diseño del programa integral de bienestar laboral, fue necesario reconocer y definir claramente las áreas de intervención, para de esta manera procurar la cobertura total de las necesidades de los servidores de la E.S.E., además de identificar estas áreas de actuación, para obtener una visión completa del servidor público, mirarlo en su trabajo y desde él mismo y en otros escenarios de su cotidianidad.

Según el Manual Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (versión 4 marzo de 2021) En la implementación de las acciones para la Gestión Estratégica del Talento Humano GETH, incluye las siguientes rutas:

- 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:

La última versión de cada documento será la única válida para su utilización y estará disponible en el Listado Maestro de Documentos

No haga copias de este documento porque corre el riesgo de tener una versión desactualizada

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTION DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 135 DE 201
		FECHA: 31/01/2023

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 reintroducción, mejoramiento individual. Manual Operativo MIPG - DOCUMENTO OFICIAL

- 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 reintroducción, 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 reintroducción, 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.

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTION DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 136 DE 201
		FECHA: 31/01/2023

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. 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.

Esta ruta se relaciona, entre otras, con las siguientes temáticas: planta de personal, caracterización del talento humano, plan de vacantes, ley de cuotas, identificación de necesidades, SIGEP.”

Dado lo anterior siendo que para la vigencia del año 2022 se dio alcance al desarrollo de la Ruta de la Felicidad, para la ejecución del año 2023 se continuará fortaleciendo los ejes de gestión de competencias y gestión de las relaciones.

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.

Con el propósito de orientar el diseño y el desarrollo del programa integral de bienestar laboral, fue necesario reconocer y redefinir claramente las áreas de intervención, para de esta manera procurar la cobertura total de las necesidades de los servidores de la E.S.E. Así mismo se estructuran los programas y áreas de intervención a partir de los cuatro ejes del DASC (2016) y en articulación con las rutas anteriormente citadas para el mejoramiento de la calidad de vida laboral.

En este contexto, el Plan de Bienestar Laboral e Incentivos de la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E., se estructura con el fin de crear un entorno de trabajo ideal para la construcción de procesos de formación, que sea semillero de servidores, con un alto sentido de pertenencia unido a la satisfacción por trabajar en un entorno sano que les permita crecer permanentemente en todos los sentidos, se planea el siguiente modelo para el diseño de programas de bienestar laboral, interviniendo en dos grandes áreas:

- Área de calidad de vida laboral
- Área de Protección y Servicios Sociales,

Estas dos (2) áreas a su vez, se alinean con tres esferas:

La última versión de cada documento será la única válida para su utilización y estará disponible en el Listado Maestro de Documentos

No haga copias de este documento porque corre el riesgo de tener una versión desactualizada

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTION DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 137 DE 201
		FECHA: 31/01/2023

- ✓ Esfera Personal,
- ✓ Esfera Socio afectiva y
- ✓ Esfera Ocupacional

Según el modelo de bienestar para la Felicidad Laboral, se definen cuatro componentes:

1. Conocimiento de las fortalezas propias. Invita a potencializar los recursos internos, haciendo énfasis en los factores que aproximan a la felicidad. Se desarrollan actividades dirigidas al aspecto emocional de los servidores y sus familias, haciendo énfasis en celebraciones, conmemoraciones y eventos de reconocimiento que permitan un aumento significativo de la felicidad en el trabajo.
2. Estados mentales positivos. La felicidad es un componente asociado a dar significado a las actividades cotidianas de la vida. Se realizan actividades que le permitan a los servidores y sus familias a dar significado a su cotidianidad, a través de programas que fomentan la utilización del tiempo libre y el compartir para fortalecer lazos. En este componente hemos realizado alianzas y convenios con entes públicos y privados para fortalecer la oferta de servicios a personas vinculadas al Distrito que antes no recibían beneficios por las restricciones normativas.
3. Propósito de vida. Es el componente motivacional de la felicidad y hace referencia a la razón de vivir. Se llevan a cabo actividades dirigidas al aspecto motivacional de los servidores y sus familias, brindando herramientas que faciliten e incentiven buenas prácticas para vivir mejor y más feliz.
4. Relaciones interpersonales. Busca el desarrollo de las relaciones positivas, en pro de la armonía y el reconocimiento público. Se promueven actividades que fomentan las interacciones positivas en los servidores, tanto consigo mismo como con otros, que les permitan el crecimiento personal, profesional y social.” descritas a continuación:

5.4.9. AREA DE CALIDAD DE VIDA LABORAL

En su intervención se busca mantener, crear y mejorar en al ámbito laboral, las condiciones que favorezcan el desarrollo personal, social y laboral de los servidores y colaboradores que conforman la población laboral de la Subred Norte. La calidad de vida laboral, se expresa como el nivel o grado en el cual presentan condiciones internas y externas en el ambiente de trabajo, que contribuyen a enriquecer, madurar y potencializar las cualidades de los miembros de la entidad, Permitiendo desarrollar niveles de participación e identificación con su trabajo y con el logro de la misión organizacional, por medio de los siguientes propósitos:

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTION DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 138 DE 201
		FECHA: 31/01/2023

- Lograr la participación del servidor en el desarrollo organizacional
- Desarrollar programas de readaptación laboral Incorporar el tema de Bienestar Laboral en procesos de reestructuración administrativa, modificación de espacios físicos y ambientes de trabajo.
- Realizar procesos que propicien autonomía, participación, creatividad, sentido de pertenencia y satisfacción. Promover los equipos de trabajo, el liderazgo y el desarrollo de valores institucionales.
- Sensibilizar en los directivos en el compromiso hacia la calidad laboral, generando condiciones de equidad, respeto, solidaridad, tolerancia y pluralismo.
- Promover la institucionalización de ceremonias ritos, historias, valores, simbología organizacional que desarrollen una cultura corporativa que propicie un clima laboral favorable.
- Realizar la coordinación, comunicación, seguimiento y evaluación de servicios prestados por organismos especializados con el fin de garantizar mayor impacto, calidad y acceso del funcionario y su familia.
- Usar adecuadamente los recursos y alianzas estratégicas.
- Propiciar la participación de los servidores en el diseño, ejecución y evaluación de programas de Bienestar Laboral.
- Evaluar las competencias para la reubicación de los servidores públicos.

Esfera Ocupacional. Con el fin principal de garantizar que el servidor público, pueda desempeñar su labor bajo las mejores condiciones físicas, ambientales y emocionales para afianzar su compromiso e identidad institucional y brinde a la Entidad un trabajo eficiente.

Clima Organizacional. Se relaciona con la percepción de los servidores de los diferentes niveles jerárquicos de su relación con el ambiente de trabajo y factores que determinen su comportamiento dentro de la E.S.E. y del sector salud en general. Dentro de esta percepción se toman en consideración las expectativas personales de los servidores, sus necesidades, motivaciones, expectativas cuyo conocimiento es importante para establecer los programas de bienestar y poder encaminarlo al cumplimiento de las necesidades de los servidores; en donde se analizan las siguientes variables:

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTION DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 139 DE 201
		FECHA: 31/01/2023

- ✓ Orientación organizacional; brindando claridad acerca de la visión, misión, objetivos y políticas organizacionales y del sector.
- ✓ Administración del talento humano; entendido como la percepción del propio cargo,
- ✓ Estilo de dirección; desarrollando habilidades directivas.
- ✓ Comunicación e integración; estrategias de comunicación al interior de la entidad y retroalimentación entre todos los niveles jerárquicos.
- ✓ Trabajo en equipo; nivel de compromiso y trabajo conjunto para lograr los objetivos institucionales
- ✓ Capacidad profesional, conocimientos, habilidades, competencias y motivaciones del servidor
- ✓ Medio ambiente físico; condiciones físicas que rodean el lugar de trabajo.

Generando programas que estimulen el mejoramiento del clima laboral mediante actividades como:

- Medición del Clima Organizacional, con una periodicidad de dos años, sondeos de intereses y expectativas de los servidores
- Estudios de perfil de puestos de trabajo, con análisis de sus características.
- Estilos de liderazgo, se hace indispensable revisar los estilos de liderazgo y trabajo en equipo que ejercen los directivos, referentes y líderes de los servidores, sus estilos de dirección, supervisión, coordinación y control; para que porten positivamente a la calidad de vida laboral, por medio de actividades como;
- Talleres de habilidades gerenciales, tales como liderazgo, comunicación asertiva, relaciones interpersonales, toma de decisiones entre otros temas relacionados.
- Reuniones periódicas de grupos primario, entre directivos y colaboradores, en los cuales además de tratar temas laborales, se incluyan contenidos de formación que fortalezcan la comunicación y el trabajo en equipo.
- Cultura Organizacional. Estas acciones ayudan a los servidores a entender cómo funciona el interior de las entidades, ilustrando la naturaleza del lugar del trabajo en sus múltiples aspectos, se desarrollan actividades como;
- Medición de la Cultura Organizacional, con una periodicidad no mayor a dos años:
 - ✓ Garantizar la participación de los servidores en la inducción y reinducción, para la adaptación laboral

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTION DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 140 DE 201
		FECHA: 31/01/2023

- Socialización de los valores institucionales en la cual intervengan todos los niveles jerárquicos
- Creación de estrategias comunicativas que afiancen la identificación con la Institución.
- Gerencia del cambio. El mejoramiento continuo tanto de los servidores como de las entidades en una necesidad que les exige estar en proceso permanente de cambio. Es una reflexión, decisiones personales y acciones concertadas sin ninguna clase de presión, para asumir con seguridad y claridad las variaciones en las condiciones internas y externas tanto en el ámbito personal como laboral. Para que el cambio de las personas o de las entidades sea generador de crecimiento y calidad de vida, deberá diseñarse una estrategia de Transformación Cultural, que permita reunir ciertas condiciones en las actividades como las siguientes:
 - ✓ Ser resultante de reflexión, de decisiones personales y una serie de acciones concertadas por todos los participantes del proceso sin que haya presión externa de ninguna clase.
 - ✓ Ser capaz de movilizar recursos preexistentes en las personas o en la entidad aún no desarrollados de los cuales deben tomar consciencia.
- Solución de conflictos. Aunque el Bienestar Social Laboral se proyecta hacia la atención de los intereses comunes y al éxito de la Institución, conciliando las necesidades humanas básicas con sus respectivos satisfactores, a través de actividades de promoción del desarrollo humano y por vías de consenso, siempre habrá posibilidad de que colisionen factores que de manera individual o grupal propicien conflictos que requieren un manejo diferente a los procesos ya mencionados.

La Ley 1010 de 2006 adopta medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo, resaltando la conciliación como principal medida de solución de conflictos al interior de las entidades. Como medidas de prevención en este tema se recomienda:

- ✓ Realizar programas preventivos en manejo de riesgos psicosociales
- ✓ Integración y divulgación de las políticas de acoso laboral y sexual, política de la mujer, política de Inclusión de Género.
- ✓ Alineación entre las áreas de Humanización, Calidad y talento Humano en casos de convivencia.
- ✓ Escucha activa de manera individual y grupal según corresponda
- ✓ Talleres o charlas brindando herramientas para solución de conflictos, neurolingüística y manejo de emociones.

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTION DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 141 DE 201
		FECHA: 31/01/2023

5.4.10. PROGRAMA DE GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

Los programas que se realicen tienen como finalidad proteger y mantener la salud física, mental y social de los servidores públicos, en los puestos de trabajo y en la entidad en general, proporcionando condiciones seguras e higiénicas con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades profesionales para mejorar la productividad. Estos programas se llevarán a cabo en coordinación con la Administradora de Riesgos Profesionales (ARP) a la cual se encuentre afiliada la entidad; mediante actividades como:

- Conformación del Comité Paritario de Salud Ocupacional (COPASTT)
- Medición de factores de riesgo psicosocial para intervención
- Estudios de perfil sociodemográfico
- Programa de pausa activa laboral

5.4.11. PROGRAMA DE INCENTIVOS:

Dentro de lo establecido en la Ley, se adopta el siguiente Plan de Incentivos Pecuniarios y no pecuniarios para ser otorgados a los funcionarios de la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte ESE, teniendo en cuenta que aplica para los trabajadores de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción de los niveles profesional, técnico, administrativo y operativo. Departamento Administrativo de la Función (Artículo 29 de 2021).

Los planes de incentivos para los empleados se orientarán a reconocer los desempeños individuales del mejor empleado de la calidad y de cada uno de los niveles jerárquicos que la conforman, así como el de los equipos de trabajo que alcancen niveles de excelencia; propiciando de esta manera, una cultura de trabajo orientada a la calidad y productividad bajo un esquema de mayor compromiso con los objetivos Institucionales. Estas actividades se desarrollarán bajo los siguientes lineamientos:

- Incentivos no pecuniarios. Según el Departamento Administrativo de la Función Pública, los planes de incentivos no pecuniarios estarán conformados por un conjunto de programas flexibles dirigidos a reconocer individuos o equipos de trabajo por un desempeño productivo en niveles de excelencia; desarrollando actividades como.
- Traslados y encargos. Estos incentivos se regirán por las disposiciones vigentes sobre la materia y por aquellas que las modifiquen o sustituyan. Estos serán otorgados siempre y cuando se cumplan con los requisitos del cargo y correspondan a las necesidades institucionales.
- Comisión. Las comisiones se otorgarán preferencialmente a los mejores empleados seleccionados, cumpliendo con los requisitos establecidos en la Ley. En caso de comisión para el

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTION DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 142 DE 201
		FECHA: 31/01/2023

desempeño de empleos de libre nombramiento y remoción se otorgará como uno de los incentivos a los funcionarios de carrera cuando hubieren sido nombrados para ejercerlos.

- Acciones de reconocimiento en fechas y situaciones especiales. Mensajes electrónicos en fecha de cumpleaños, nacimientos de hijos, mensajes de condolencias por fallecimientos de los miembros de su grupo familiar, reconocimiento el día de su profesión u oficio y otras fechas especiales:
 - ✓ Bonos de Turismo.
 - ✓ Celebración de profesiones y oficios
 - ✓ Conmemoración secretarías y secretarios
 - ✓ Día de la Enfermería
 - ✓ Conmemoración a los conductores
 - ✓ Día Internacional de médico
- Reconocimiento por cumpleaños. Otorgar, un día de descanso por una única vez en el año, para disfrutar el día de su cumpleaños, siempre que con ello no se afecte la prestación del servicio.

Para este incentivo, el jefe inmediato previa concertación con el servidor, acordará el tiempo del disfrute, si es el mismo día de su cumpleaños o máximo dentro de los treinta (30) días siguientes, el jefe informará mediante formato a la Dirección de Talento Humano, el otorgamiento de esta acción de bienestar, y el día en que será disfrutado, cabe resaltar que este tiempo no es acumulable.

- Celebración del día de la Familia. Normado por el Artículo 3 de la Ley No. 1857 de 2017 "Por medio de la cual se modifica la ley 1361 de 2009 para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia y se dictan otras disposiciones" La Entidad otorga un día hábil por semestre para que el servidor disfrute este tiempo con su familia, pero este día no es acumulable, no debe ser disfrutado ni antes ni después de puentes festivos, ni antes ni después de días compensados por conceptos, ni de los días de vacaciones. El servidor acordará con su jefe inmediato el día a disfrutar con su familia e informará mediante formato a la Dirección de Talento Humano.
- Incentivos pecuniarios. Según el Departamento Administrativo de la Función Pública en su (Artículo 31 de 2021). Los planes de incentivos pecuniarios estarán constituidos por reconocimientos económicos que se asignarán a los mejores equipos de trabajo de cada entidad pública, en los siguientes casos:

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO		CÓDIGO: AP-TH-PL-06-06
			VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E.		PÁGINA: 143 DE 201
	GESTION DEL TALENTO HUMANO		FECHA: 31/01/2023

- ✓ Mejor funcionario. Bajo el marco de las disposiciones legales vigentes se establece el Plan Anual de incentivos como reconocimiento al desempeño laboral, de conformidad con lo establecido en el Decreto 1083 de 2015. Seleccionar a los mejores empleados por nivel jerárquico y al mejor de la entidad, el fin de asignar los incentivos adoptados en el Plan Anual de Incentivos y Estímulos en las categorías descritas a continuación:

- Mejor empleado de Carrera administrativa del Nivel Profesional.
- Mejor empleado de Carrera administrativa del Nivel Técnico.
- Mejor empleado de Carrera administrativa del Nivel Asistencial.
- Mejor equipo de trabajo.

Para acceder al Nivel Sobresaliente se tendrán en cuenta los factores y criterios de aplicación a tener en cuenta para acceder al nivel sobresaliente en la Evaluación del Desempeño de la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E. Se seleccionará a los empleados con desempeño en nivel sobresaliente, de acuerdo con los requisitos que se describen a continuación:

- ✓ Nivel sobresaliente en la última calificación de servicios.
- ✓ Tener un tiempo de servicios no inferior a un (1) año.
- ✓ No haber sido sancionado disciplinariamente en el año inmediatamente anterior a la fecha de postulación.
- ✓ No obstante, el ser sancionado disciplinariamente en cualquier estado del proceso de selección se constituye en causal de exclusión del mismo.

El mejor funcionario de Carrera Administrativa, será seleccionado entre los escogidos de cada nivel, quien haya obtenido el mayor puntaje en la calificación de servicios. El mejor empleado de Carrera Administrativa de la E.S.E, solo puede recibir un incentivo. En caso de presentarse empate en el puntaje obtenido por dos o más funcionarios y que corresponda al primer lugar, el Comité de Bienestar Social e Incentivos considerará los siguientes aspectos para la selección del mejor:

Para el Nivel Profesional:

- Aportes personales extraordinarios realizados durante el período correspondiente a la última calificación de servicios.
- Aporte personal mediante la producción intelectual tales como ensayos, investigaciones, conferencias, ponencias y publicaciones o el rediseño de procesos que contribuyan al logro de objetivos institucionales.

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTION DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 144 DE 201
		FECHA: 31/01/2023

Para los niveles Técnico y Asistencial:

- Aportes personales extraordinarios realizados durante el período correspondiente a la última calificación de servicios.
- Habilidades o destrezas excepcionales demostradas en el ejercicio de sus tareas o funciones que contribuyan a mejorar procesos y trámites o a cambiar procedimientos en la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.

Para todos los niveles aplicará el principio de equidad, es decir, en el caso de que alguno o varios de los servidores que presenten empate ya hayan recibido el incentivo en vigencias anteriores, se otorgará al que haya accedido al nivel sobresaliente por primera vez.

- Evaluación de la gestión por Dependencias. Se realiza para la verificación de cumplimiento de metas institucionales por cada dependencia y solo beneficiará a los evaluados si la dependencia alcanza al menos el noventa (90%) de cumplimiento en las metas fijadas en el Plan Operativo Anual, o su equivalente, de acuerdo con los parámetros establecidos en el instrumento expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP.
- Mejores equipos de trabajo. Se entiende por equipo de trabajo el conjunto de funcionarios que en forma conjunta desarrollan sus funciones contribuyendo al cumplimiento de los objetivos y metas institucionales. Los funcionarios que deseen conformar los equipos de trabajo deberán cumplir con los siguientes requisitos:
 - ✓ Tener un tiempo de servicio en la entidad no inferior a un (1) año.
 - ✓ Encontrarse inscrito en Carrera Administrativa o Ser de Libre Nombramiento y Remoción
 - ✓ No haber sido sancionado disciplinariamente durante el año inmediatamente anterior.
- Reconocimiento por tiempo de servicio público a los servidores por los servicios prestados a la Institución (Servidores de carrera administrativa y de libre nombramiento y remoción), se reconocerán los siguientes tiempos:
 - ✓ Diez (10) Años
 - ✓ Quince (15) años
 - ✓ Veinte (20) Años
 - ✓ Veinticinco (25) Años
 - ✓ Treinta (30) Años
 - ✓ Treinta y cinco (35) Años
 - ✓ Cuarenta (40) Años

La última versión de cada documento será la única válida para su utilización y estará disponible en el Listado Maestro de Documentos

No haga copias de este documento porque corre el riesgo de tener una versión desactualizada

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTION DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 145 DE 201
		FECHA: 31/01/2023

- Reconocimiento a los servidores retirados del servicio por acceder a una pensión por jubilación o por vejez durante cada vigencia; procedimiento y direccionamiento del buen retiro, por medio de una herramienta para ser socializada.
- Actividad fin de año; cierre y reconocimiento a la gestión del año en vigencia, presentando logros y metas cumplidas; mediante una celebración de integración y festejo.
- Cena de navidad y año nuevo; reconocimiento al personal que cubrirá los turnos de la noche del 24 y de la noche del 31 de diciembre en las distintas Unidades de Servicio que conforman la E.S.E.
- Patrocinio de actividades deportivas, lúdicas y/o recreativas; asignación de uniformes para los servidores que participen en las Olimpiadas organizadas por la Institución.
- Becas FRADEC
- Becas hijos de los funcionarios
- Bonos hijos de los trabajadores oficiales; entrega de aguinaldo a los hijos menores de 12 años de los trabajadores oficiales de la E.S.E.
- Acuerdos Sindicales. Los acuerdos laborales suscritos en el marco de las negociaciones adelantadas con las diferentes Organizaciones Sindicales, en la vigencia, se constituyen en insumos para el Plan de Bienestar Laboral e Incentivos. La Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E., da estricto cumplimiento a cada uno de los puntos pactados en materia de bienestar laboral.
- Dentro de los acuerdos laborales se incluyen actividades como:
 - ✓ Fortalecer el teletrabajo,
 - ✓ Mejorar el clima laboral facilitando espacios de discusión, análisis y concertación entre los trabajadores y la Subred,
 - ✓ La inclusión de un representante del sindicato en el comité de Bienestar Social de la Subred Norte,
 - ✓ El desarrollo de proyectos de inversión social para la renovación de la infraestructura informática, entre otros.

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTION DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 146 DE 201
		FECHA: 31/01/2023

5.4.12. PROTECCIÓN Y SERVICIOS SOCIALES

En su intervención, se busca estructurar programas mediante las cuales se atiendan necesidades de protección, ocio, identidad y aprendizaje del servidor y su familia; mejorando sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación.

- Generar los procesos de afiliación y trámites que supone el acceso a estos servicios.
- Cuidar de la utilización de los recursos de los organismos de protección social y realizar una permanente evaluación de la calidad de los servicios que prestan al servidor y a su familia.
- Proporcionar la cobertura integral de las contingencias, especialmente de salud y la capacidad económica de los servidores y sus familias.
- Mantener la salud física, mental y social de los servidores de los diferentes niveles jerárquicos
- Propiciar el reconocimiento de sus capacidades de expresión, imaginación y creación de los servidores, para lograr una mejor socialización y desarrollo.
- Apoyar y motivar a los servidores en su ingreso a programas educativos formales que permitan afianzar su profesión y ascender en la carrera administrativa.

5.4.13. ESFERA PERSONAL

Comprende todas aquellas acciones encaminadas a la formación integral del servidor como persona, que le permiten desenvolverse en su vida profesionales.

- Desarrollo de la carrera. Actividades que permiten identificar las áreas de proyección en virtud de las competencias del servidor, dadas las posibilidades de aplicar allí sus intereses y capacidades. Competencias; laborales, comportamentales, cognitivas, eficacia de personal; mediante actividades como talleres que permiten el fortalecimiento de cada una de las competencias individuales de los servidores públicos.
- Desvinculación laboral asistida. (Propósito de vida) Comprende actividades de promoción y prevención que involucren el buen retiro de los servidores, orientadas al retiro asistido ya sea por la terminación de los servicios en la entidad o desvinculación definitiva de la vida laboral. Brindando asistencia técnica oportuna a los servidores de manera que sea lo menos traumático posible el paso a su retiro tanto para ellos como para los que permanecen en la entidad, con el favorecimiento del clima laboral. Se desarrollarán actividades que involucren:
- ✓ Aspectos emocionales, dentro de los que cuentan el apoyo para la asimilación de la nueva situación, reafirmación del auto esquema personal de cada servidor (autoestima, autoimagen, auto concepto, autoeficacia) e información honesta y clara sobre los programas de desvinculación.

La última versión de cada documento será la única válida para su utilización y estará disponible en el Listado Maestro de Documentos

No haga copias de este documento porque corre el riesgo de tener una versión desactualizada

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTION DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 147 DE 201
		FECHA: 31/01/2023

- ✓ Aspectos ocupacionales y de información, que los servidores conozcan las áreas ocupacionales que mayores posibilidades laborales ofrecen, además de los diferentes servicios de intermediación laboral.
 - ✓ Preparación para un nuevo abordaje laboral, lograr adoptar mejores estrategias de búsqueda de empleo, diligenciamiento de hojas de vida de impacto y desensibilización respecto al temor de nuevas entrevistas de vinculación o de presentación de exámenes.
 - ✓ Aspectos financieros; brindando estrategias para fomentar una cultura de ahorro, acceder a créditos y formas de organización cooperativa.
 - ✓ Aspectos familiares; hacer consciente a las familias de su nueva situación, evaluar el rol y el estatus que cumple el empleado dentro de su familia, además de otros aspectos que tuvieren que afecten la nueva conciencia en mayor cantidad de tiempo compartido.
- Educación Formal. Es impartida por establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular por ciclos lectivos, con sujeción a pautas circulares progresivas, conducentes a grados o títulos; por medio de:
- ✓ Establecimiento de convenios con entidades educativas para la promoción de la educación formal de los servidores.
 - ✓ Inclusión de becas para la educación formal para los servidores, dentro de los planes de incentivos.
 - ✓ Establecimiento de convenios especiales con entidades crediticias para la financiación de préstamos educativos.
 - ✓ Divulgación de programas de becas ofrecidos por entidades nacionales e internacionales

5.4.14. ESFERA SOCIOAFECTIVA

Fomentar el cuidado de la salud mental y física de los servidores a través de estrategias de apoyo dirigidas a mitigar el impacto emocional que están padeciendo o puedan llegar a padecer los servidores y sus familias, para restaurar su capacidad de afrontamiento y su desempeño y propiciando una mejor calidad de vida, con alineamiento de Humanización por medio de:

- Centro de escucha presencial y virtual. Con atención en primeros auxilios psicológicos, acompañamiento en duelo, atención telefónica en escucha, contención emocional brindando herramientas y recomendaciones para el cuidado de la salud Mental.
- Centro de intervención grupal y virtual. Realización de talleres grupales, preferiblemente en zona verde, a fin de brindar herramientas para la protección de la Salud Mental de los equipos de trabajo, integrando varias metodologías, como son el taller reflexivo, educación experiencial y

La última versión de cada documento será la única válida para su utilización y estará disponible en el Listado Maestro de Documentos

No haga copias de este documento porque corre el riesgo de tener una versión desactualizada

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTION DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 148 DE 201
		FECHA: 31/01/2023

terapia de grupo, talleres de Hagamos un Trato: Me trato, te trato bien; Anti estrés, Gestión de Emociones, Liderazgo Consciente, Proyecto de Vida, Cohesión Grupal y Duelo.

- Salas de bienestar. Ubicadas en los Hospitales de Simón Bolívar, Engativá, Chapinero, Suba y Fray Bartolomé de las Casas, se encuentran salas de bienestar, las cuales han sido donaciones de organizaciones externas. Como una estrategia para la reducción del estrés, un espacio para descanso después de largas horas de trabajo o simplemente para hacer una pausa.
- Sala amiga de la familia lactante. En cumplimiento de lo dispuesto en la Ley 1823 de 2017 y de conformidad con las normas técnicas allí señaladas, se realizarán acciones para garantizar este espacio a las madres lactantes. Se disponen de espacios en las unidades de servicio para lactar a los bebés y almacenar la leche durante la jornada laboral.
- Estrategia Talento Humano a Tu Mano. Como buena práctica en lo concerniente al programa de bienestar, se realiza acercamiento y resolución de necesidades y solicitudes en las distintas unidades de servicio, se visitan periódicamente para evitar desplazamientos y mejoramiento de los procesos de talento humano.
- Horarios flexibles para los servidores públicos. Normado en el artículo 2.2.5.5.53 del Decreto 648 de 2017. Los organismos y entidades de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial podrán implementar mecanismos que, sin afectar la jornada laboral y de acuerdo con las necesidades del servicio, permitan establecer distintos horarios de trabajo para sus servidores.
- Permiso para asistir a las reuniones escolares. En cumplimiento de la Directiva 003 de mayo de 2017, expedida por el Alcalde Mayor de Bogotá, la Entidad concederá hasta cuatro (4) horas de permiso laboral remunerado por trimestre, a los servidores públicos que lo requieran para asistir a reuniones de padres de familia convocadas por las instituciones académicas en donde estudian sus hijos, siempre que se presenten los soportes correspondientes, el jefe de la dependencia remitirá la información mediante formato a la Dirección de Talento Humano.
- Tarde de juegos. En cumplimiento de la Directiva 002 de marzo de 2017, expedida por el alcalde Mayor de Bogotá, se otorgará a los servidores de la entidad que tengan hijos entre 0 y 10 años de edad, una tarde de juego de cuatro (4) horas remuneradas, en uno de los días de la semana de receso del mes de octubre para que puedan compartir con sus hijos y afiancen los lazos familiares. Deberá ser concertado con su superior inmediato, sin que se afecte la prestación del servicio, el jefe de oficina enviará la información mediante memorando radicado a la Dirección de Talento Humano.

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTION DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 149 DE 201
		FECHA: 31/01/2023

- Incentivo uso de la bicicleta. Normado por el Decreto 031 de 2019. Se concederá un día remunerado por cada 30 días de uso de la bicicleta que el servidor evidencie. Para el efecto, el servidor que desee hacer uso del incentivo, debe registrar los recorridos en Gestión ambiental y en Talento Humano acompañado de la evidencia.
- Descanso compensado. Al empleado público se le podrá otorgar descanso compensado para Semana Santa y festividades de fin de año, siempre y cuando haya compensado el tiempo laboral equivalente al tiempo del descanso, de acuerdo con la programación que establezca cada entidad, deberá garantizar la continuidad y no afectación en la prestación del servicio Artículo 2.2.5.5.51 Decreto 648 de 2017.
- Tiempo preciado con los bebés. En cumplimiento de la Directiva 002 de marzo de 2017, expedida por la Alcaldía Mayor de Bogotá, se concede a las servidoras públicas de la entidad, una hora dentro de la Jornada Laboral para compartir con su hijo (a) sin descuento alguno del salario por dicho concepto durante los siguientes seis (6) meses de haber finalizado el disfrute de lactancia, es decir hasta que su hijo cumpla el primer año de edad. Este beneficio debe ser concertado con su superior inmediato, teniendo en cuenta la misma deberá ser tomada para ingresar a su jornada laboral, una hora más tarde o finalizar la misma, una hora más temprano, de tal manera que no se afecte la prestación del servicio.
- Servicio de Restaurante y cafetería. Se tienen habilitados espacios de cafetería para que los colaboradores de la subred Norte, pueden contar con un ambiente óptimo para tomar sus alimentos dentro de la jornada laboral. Asimismo, se cuenta con algunos espacios para su esparcimiento y se encuentran dotados con hornos microondas, mesas y sillas para que el colaborador cuente con un espacio de tranquilidad y descanso
- Teletrabajo suplementario. Mediante la resolución 535 del 04 de agosto del 2021, por la cual se adopta la modalidad de teletrabajo en la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.
- Desconexión laboral. La nueva ley de desconexión laboral ratifica el derecho de los trabajadores y servidores públicos para desconectarse de su actividad laboral. Aplica cuando estén por fuera de su jornada de trabajo, así como en sus vacaciones u horas de descanso
- Seguridad social integral. Conjunto de instituciones, normas y procedimientos que dispone el servidor público y la comunidad para gozar de una calidad de vida, mediante el cumplimiento progresivo de los planes y programas que el Estado y la sociedad desarrollen para proporcionar la cobertura integral de las contingencias, a través de: Empresas promotoras de salud (EPS),

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTION DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 150 DE 201
		FECHA: 31/01/2023

Administradores de fondo de pensiones y cesantías, Administradoras de riesgos profesionales, Fondos de vivienda y Cajas de compensación familiar; se abarcaran por medio de:

- ✓ Ferias de bienestar. Socialización de Convenios para descuentos en productos y/o servicios que ofrezcan aliados estratégicos a los colaboradores de la Subred Norte (vivienda, seguros, planes, cursos, vacaciones, membresías, entre otros)
- ✓ Talleres y charlas en temas de prevención, educación y promoción de la salud.
- ✓ Jornadas de vacunación
- ✓ Talleres de riesgos profesionales.

- Recreación y Cultura. Con el objetivo de fomentar un equilibrio para la vida del servidor que propicia el reconocimiento de capacidades de expresión, imaginación y creación, conducentes a lograr la participación, comunicación e interacción en la búsqueda de una mayor socialización y desarrollo. Promoviendo actividades artísticas, ecológicas, artesanales y deportivas que permitan responder a las necesidades de integración, identidad cultural, institucional, ocio y recreación; mediante actividades como:
 - ✓ Promoción de actividades culturales como danza, música, canto, teatro, pintura.
 - ✓ Actividades de integración deportiva en disciplinas individuales y grupales.
 - ✓ Actividades ecológicas
 - ✓ Actividades de acondicionamiento físico
 - ✓ Actividades vacacionales

- Fuentes de financiación. Para orientar el cumplimiento de las políticas de bienestar laboral para los servidores públicos, la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte ESE, además de destinar un rubro del presupuesto cada año para el desarrollo de las actividades que se requieren para impactar cada una de las áreas antes mencionadas, podrá contar con el apoyo de las siguientes entidades, con la cuales podrán establecer convenios especiales:
 - ✓ Caja de Compensación Familiar
 - ✓ Entidades promotoras de Salud (EPS)
 - ✓ Aseguradoras de riesgo Laboral (ARL)
 - ✓ Fondos de Pensiones y Cesantías y Cooperativas.

Acorde con el presupuesto destinado para los programas de bienestar, también es conveniente revisar las ofertas del mercado en cuanto a servicios de empresas públicas y/o privadas relacionadas con los contenidos de un programa de Bienestar Laboral.

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO		CÓDIGO: AP-TH-PL-06-06
			VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E.		PÁGINA: 151 DE 201
	GESTION DEL TALENTO HUMANO		FECHA: 31/01/2023

5.4.15. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

Con el fin de garantizar un seguimiento adecuado según el alcance del Plan de Bienestar Social e Incentivos, de la Subred Integrada de Servicios de Salud del Norte E.S.E., se establecieron los indicadores que contribuyan a fortalecer la participación de los servidores en las actividades a ejecutar, cuya fórmula de medición será la siguiente;

- **Indicador de ejecución**, identifica el total de actividades programadas en el plan de bienestar laboral sobre el Total de actividades desarrolladas en el periodo evaluado.

Indicador	Nombre del indicador	Definición	Unidad de medida	Fórmula
Eficacia	Ejecución	Mide el porcentaje de ejecución de las actividades realizadas	Número de actividades ejecutadas	Total, acumulado de actividades ejecutadas en el periodo/total acumulado de actividades programadas en el periodo.

- **Indicador de cobertura**, donde se identificará el Total de actividades programadas en el plan de bienestar laboral sobre el Total de actividades desarrolladas en el periodo evaluado.

Indicador	Nombre del indicador	Definición	Unidad de medida	Fórmula
Eficacia	Cobertura	Mide la cobertura del plan a los servidores	Total, asistentes	Total, asistentes a la actividad realizada /total convocados para la actividad

- **Indicador de satisfacción**, donde se identificará el nivel de satisfacción; muy satisfecho, Satisfecho, Neutral, Insatisfecho o Totalmente insatisfecho.
- **Indicador de bienestar laboral**, permite obtener los datos que necesitas para evaluar periódicamente las medidas tomadas, identificar tendencias (potencialmente negativas) y responder en consecuencia.

La aplicación de este indicador se hará al término de cada actividad ejecutada y su formulación varía de acuerdo al evento realizado.

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTION DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 152 DE 201
		FECHA: 31/01/2023

5.4.16. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES DE BIENESTAR LABORAL 2023

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS LABORALES 2023 CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES				
EJES DEL MODELO DE BIENESTAR LABORAL	DESCRIPCIÓN	FACTOR DE MEDICIÓN	ACTIVIDAD	FECHA
CONOCIMIENTO DE LAS FORTALEZAS PROPIAS	Se desarrollan actividades dirigidas al aspecto emocional de los servidores y sus familias, haciendo énfasis en celebraciones, conmemoraciones y eventos de reconocimiento que permitan un aumento significativo de la felicidad en el trabajo.	RECONOCIMIENTO	Mejor funcionario de carrera por evaluación de desempeño (profesional, técnico y asistencial)	junio a septiembre
			Mejor equipo de trabajo	junio a septiembre
ESTADOS MENTALES POSITIVOS	Se realizan actividades que le permitan a los servidores y sus familias a dar significado a su cotidianidad, a través de programas que fomentan la utilización del tiempo libre y el compartir para fortalecer lazos. En este componente hemos realizado alianzas y convenios con entes públicos y privados para fortalecer la oferta de servicios a personas vinculadas al Distrito	RECONOCIMIENTO	Reconocimiento por pensión de vejez	julio y noviembre
			Cena de navidad y año nuevo	diciembre
			Bonos para hijos de trabajadores oficiales	diciembre
			Reconocimiento a profesiones y oficios del primer semestre (todas las profesiones que se celebren en este periodo)	julio
			Reconocimiento a profesiones y oficios del segundo Semestre (todas las profesiones que se celebren en este periodo)	diciembre
		CELEBRACIONES ESPECIALES	Día de la Mujer	marzo
			Día del Hombre	marzo
			Día del Cumpleaños	enero a diciembre
			Celebración amor y amistad (tarde de talentos)	septiembre
			Celebración halloween	octubre
			Celebración de semana santa (Miercoles de Ceniza)	abril
			Actividad cierre de fin de año	diciembre
			Celebración novenas de navidad	diciembre
		SALARIO EMOCIONAL	Día de la familia I semestre (Actividad de integración o día de permiso)	julio
			Día de la familia II Semestre (Actividad de integración o día de permiso)	octubre
			Descando compensado Semana Santa	abril
			Descando compensado Navidad	diciembre
			Descando compensado por cumpleaños	enero a diciembre
			Horarios flexible- Escalonados	enero a diciembre
			Estrategia de Teletrabajo	enero a diciembre
		PROMOCIÓN Y PREVENCIÓN PARA EL BUEN RETIRO DE LOS SERVIDORES	Alianzas interinstitucionales	enero a diciembre
			Tarde de Juegos	octubre
			Reconocimientos	julio y noviembre
RELACIONES INTERPERSONALES	Se llevan a cabo actividades dirigidas al aspecto motivacional de los servidores y sus familias, brindando herramientas que faciliten e incentiven buenas prácticas para vivir mejor y más feliz.	MOTIVACIÓN / SATISFACCIÓN E INTEGRACIÓN EN EL TRABAJO	Formación financiera - Brecha financiera	marzo
			Preparación para la nueva etapa de vida	mayo
			Asesoría jurídica y doble asesoría	agosto
			Promoción del acoso laboral y sexual	febrero y diciembre
			Desconexión laboral	enero y diciembre
		APOYO EMOCIONAL Y SALUD MENTAL	Talleres de prevención y fortalecimiento de la salud mental en personal asistencial vinculado en estos procesos	mayo
			Riesgo Psicosocial Intervención	enero a diciembre
			Hábitos de auto cuidado	febrero
			Día de la felicidad laboral En articulación con el DASCD, según cronograma definido)	septiembre
			Promoción de la política de equidad de género y mujer	octubre
			Ferias de bienestar y de emprendimiento con énfasis en equidad de Género y mujer	enero a diciembre
			Actividades recreodeportivas (olimpiadas deportivas)	junio y noviembre
			Acondicionamiento físico (rumba terapias, aeróbicos,...)	febrero y junio
		FORTALECIMIENTO COMPETENCIAS SOCIALES Y MEJORAMIENTO DEL CLIMA LABORAL	Caminatas ecológicas	febrero, mayo y octubre
			Taller sentido de pertenencia	abril
			Estilos de liderazgo	agosto
			Taller de habilidades gerenciales	abril
			Grupos primarios	febrero a diciembre
			Gerencia del cambio	mayo
			Relaciones con los directivos y relaciones con los compañeros	agosto
			Solución de conflictos, comunicación asertiva, inteligencia emocional	septiembre
			Talleres de relaciones interpersonales y comunicación	abril

La última versión de cada documento será la única válida para su utilización y estará disponible en el Listado Maestro de Documentos

No haga copias de este documento porque corre el riesgo de tener una versión desactualizada

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTION DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 153 DE 201
		FECHA: 31/01/2023

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

El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST) se basa en el diseño, implementación, seguimiento y mejora continua de un plan que permite el cumplimiento de la legislación en relación con Riesgos Laborales y a su vez, establece el marco de referencia para el control o en el mejor de los casos la eliminación de los peligros laborales, así como minimizar sus riesgos estableciendo medidas de prevención y protección en la fuente, el medio y el individuo. La eficacia y eficiencia del SGSST aumenta al intervenir de manera temprana, estableciendo acciones correctivas y oportunidades de mejora durante su ejecución y al analizar el desempeño.

Este plan establece lineamientos que permiten a la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E., establecer, implementar y mantener el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST), con el fin de generar espacios de trabajo seguros y saludables, disminuyendo la afectación en el individuo.

La implementación del SGSST de acuerdo a este plan, es una proyección estratégica y operacional de la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E., para gestionar los riesgos laborales presentes en la Entidad, siendo conscientes de la responsabilidad en materia de Seguridad y Salud en los entornos laborales de los colaboradores, usuarios, visitantes y de otras personas que puedan verse afectadas por la exposición a los riesgos.

El presente plan ha sido diseñado en cumplimiento normas y requisitos legales en materia de SST, al análisis de las características de la organización, la autoevaluación del SGSST, al análisis de estudios y resultados de evaluaciones de condiciones de salud y trabajo existentes, como de las estadísticas de ausentismo, accidente de trabajo y enfermedad profesional, entre otros; en el marco de un enfoque global y estratégico frente al avance del Sistema.

5.5.1. JUSTIFICACIÓN

La evolución en la forma de intervenir el riesgo y prevenir el peligro a generado a nivel nacional que los entornos de Trabajo Seguros y Saludables sean parte de las estrategias organizacionales, es así como dicha intervención a generado gran avance normativo, que presenta el reto de mantenernos como entidad en línea con los lineamientos legales y articular las acciones resaltando al ser humano que desarrolla una actividad en los entornos laborales.

Posterior a los tratados internacionales en los que Colombia se comprometió a establecer medidas de control, se tiene desde el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo una guía clara para diseñar, implementar, hacer seguimiento y generar acciones de mejora continua de gran impacto para el trabajador.

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTION DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 154 DE 201
		FECHA: 31/01/2023

Fue así como en la Decisión 584 de 2004 (2004) Comunidad Andina de Naciones – CAN -, determina en su artículo 7, “que con el fin de armonizar los principios contenidos en sus legislaciones nacionales, los Países Miembros de la CAN, adoptarán las medidas legislativas y reglamentarias necesarias, teniendo como base los principios de eficacia, coordinación y participación de los actores involucrados, para que sus respectivas legislaciones sobre SST contengan disposiciones que regulen, entre otros aspectos, los relacionados con niveles mínimos de seguridad y salud que deben reunir las condiciones de trabajo.” Al año siguiente en la Resolución 957 de 2005 (2005) Comunidad Andina de Naciones, aprobó el Instrumento Andino de Seguridad y Salud en el Trabajo mediante el Cual se señalan parámetros para el desarrollo de los Sistemas de Gestión de SST en los países miembros.

Siete años después en el País se promulgo la Ley 1562 de 2012 (2012) Congreso de la República de Colombia, del Sistema General de Riesgos Laborales y determina que las disposiciones vigentes de seguridad y salud en el trabajo – SST relacionadas con la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo, hacen parte integrante del Sistema General de Riesgos Laborales.

Una vez reglamentada la Ley y unificada la mayoría de sus disposiciones (Decretos y Resoluciones) en el Decreto Único Reglamentario del sector Trabajo - Decreto 1072 de 2015 (2015) Ministerio de Trabajo-, establece en el numeral 5° del artículo 2.2.4.6.8., como parte de las obligaciones de los empleadores en desarrollo del SGSST, la de “garantizar que opera bajo el cumplimiento de la normatividad nacional vigente aplicable en materia de SST, en armonía con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales”. Estos Estándares son presentados en la Resolución 0312 de 2019 (2019) Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E., como parte integrante del Sistema General de Riesgos Laborales asume su responsabilidad con todas estas directrices legislativas.

De otra parte, la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E., buscando estándares altos de calidad en la prestación de sus servicios en Salud, asume la responsabilidad y compromiso con el cumplimiento de los estándares de Acreditación en salud y allí el SGSST toma gran relevancia al formar parte de los estándares de Talento Humano y Gestión del Ambiente Físico.

5.5.2. ALCANCE

El plan va dirigido a todos los colaboradores de la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E., independientemente de su tipo de vinculación con la organización y grupos de interés, que desarrollen actividades en los distintos centros y turnos de trabajo, como en las labores extramurales con la comunidad.

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO		CÓDIGO: AP-TH-PL-06-06
			VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E.		PÁGINA: 155 DE 201
	GESTION DEL TALENTO HUMANO		FECHA: 31/01/2023

También tiene alcance en situaciones de emergencia o desastre con la comunidad afectada en el área de influencia de la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte ESE.

5.5.3. OBJETIVOS

Objetivo General

Mejorar las condiciones de salud y trabajo de todos los colaboradores de la Subred a través de la implementación y mejora continua del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), garantizando el cumplimiento del marco legal vigente, la protección de la seguridad y salud en el trabajo, la intervención de los peligros y riesgos laborales, la prevención de contingencias y la promoción de hábitos y estilos de vida saludables.

Objetivos Específicos

- Cumplir la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales.
- Cumplir con los estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.
- Definir y asignar el talento humano, los recursos financieros, técnicos y tecnológicos, requeridos para la implementación, mantenimiento y continuidad del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- Gestionar los peligros y riesgos priorizados presentes en los ambientes y centros de trabajo de la Subred.
- Desarrollar actividades de medicina del trabajo y prevención y promoción de la salud que promuevan el cuidado de la salud y el fomento de hábitos de vida saludable.
- Prevenir la ocurrencia de accidentes e incidentes de trabajo, enfermedades laborales, siniestros viales y situaciones de emergencia, a través del análisis de sus causas y la implementación de los planes de mejora.
- Diseñar e implementar el Plan Estratégico de Seguridad Vial-PESV con el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- Garantizar la implementación y mejora del Plan Hospitalario de Gestión del Riesgo de Emergencias y Desastres-PHGRED y el funcionamiento de la brigada de emergencia.
- Promover la mejora continua, la gestión del cambio y el diseño e implementación de acciones preventivas y/o correctivas conducentes a la mejora de la gestión y el desempeño del sistema de gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTION DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 156 DE 201
		FECHA: 31/01/2023

5.5.4. MARCO NORMATIVO

- Ley 9 de 1979. Por la cual se dictan Medidas Sanitarias y se establece el Código Sanitario Nacional.(1979). Congreso de Colombia. “Objeto. Artículo 80. para preservar, conservar y mejorar la salud de los individuos en sus ocupaciones la presente Ley establece normas tendientes a: a) Prevenir todo daño para la salud de las personas, derivado de las condiciones de trabajo; b) Proteger a la persona contra los riesgos relacionados con agentes físicos, químicos, biológicos, orgánicos, mecánicos y otros que pueden afectar la salud individual o colectiva en los lugares de trabajo; c) Eliminar o controlar los agentes nocivos para la salud en los lugares de trabajo; d) Proteger la salud de los trabajadores y de la población contra los riesgos causados por las radiaciones; e) Proteger a los trabajadores y a la población contra los riesgos para la salud provenientes de la producción, almacenamiento, transporte, expendio, uso o disposición de sustancias peligrosas para la salud pública.”
- Resolución 2400 de 1979. Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo. (1979) Ministerio De Trabajo Y Seguridad Social.
- Resolución 2013 de 1986. Que reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de trabajo. (hoy Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST). Ministerio De Trabajo Y Seguridad Social Y Ministerio De Salud.
- Resolución 2346 de 2007. Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales. (2007) Ministerio De La Protección Social.
- Resolución 1956 de 2008. (2008) Ministerio de la Protección Social. Establece la prohibición de fumar en áreas interiores o cerradas de lugares de trabajo o públicos, entidades de salud, instituciones de educación formal en instituciones de educación preescolar básica y media y no formal que atiendan menores de edad. Los propietarios y empleadores deben fijar en lugar visible al público un aviso que contenga uno de los siguientes textos " Por el bien de su salud, este espacio está libre de humo de cigarrillo o de tabaco"; "Respire con tranquilidad, éste es un espacio libre de humo de tabaco,"; " Bienvenido, éste es un establecimiento libre de humo de tabaco". Los avisos no deben incluir figuras alusivas al cigarrillo ni ningún recordatorio de marca. C/ Adoptar medidas específicas razonables a fin de disuadir a las personas de que fumen en el lugar tales como pedir a la persona que no fume. Realizar campañas de promoción para desestimular el consumo de tabaco.
- Resolución 2646 de 2008. (2008) Se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la 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

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO		CÓDIGO: AP-TH-PL-06-06
			VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E.		PÁGINA: 157 DE 201
	GESTION DEL TALENTO HUMANO		FECHA: 31/01/2023

las patologías causadas por el estrés ocupacional. Ministerio De La Protección Social.

- Resolución 1409 de 2012. (2012) Establece el Reglamento de Seguridad para protección contra caídas en trabajo en alturas y aplica a todos los empleadores, empresas, contratistas, subcontratistas y trabajadores de todas las actividades económicas de los sectores formales e informales de la economía, que desarrollen trabajo en alturas con peligro de caídas. Para efectos de la aplicación de la presente resolución, se entenderá su obligatoriedad en todo trabajo en el que exista el riesgo de caer a 1,50 m o más sobre un nivel inferior. Ministerio de Trabajo.
- Resolución 652 de 2012. (2012) Establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones. Ministerio de Trabajo.
- Decreto 0884 de 2012. (2012) El objeto del decreto en mención es establecer las condiciones laborales especiales del teletrabajo que regirán las relaciones entre empleadores y teletrabajadores y que se desarrolle en el sector público y privado en relación de dependencia. Artículo 8. Obligaciones de las partes en seguridad y previsión de riesgos laborales. Artículo 9. Obligaciones de las Administradoras de Riesgos Profesionales. ARP. Las Administradoras de Riesgos Profesionales - ARP, en coordinación con el Ministerio del Trabajo, deberán promover la adecuación de las normas relativas a higiene y seguridad en el trabajo a las características propias del teletrabajo. Ministerio de Trabajo.
- Resolución 1356 de 2012. (2012) Modifica la resolución 652 artículos 3, 4, 9 y 14. Conformación (dos representantes por el empleador designados por él y dos por los trabajadores electos por votación secreta, con sus respectivos suplentes), periodicidad de las reuniones (cada tres meses y sesionara con la mitad más uno y extraordinariamente cuando se presentes casos que requieran de su inmediata intervención) y Periodo de transición (hasta el 31 de diciembre de 2012). Ministerio de Trabajo.
- Resolución 1401 de 2007. (2007) Establece las obligaciones y requisitos mínimos para realizar la investigación de incidentes y accidentes de trabajo, con el fin de identificar las causas, hechos y situaciones que lo han generado, e implementar las medidas correctivas encaminadas a eliminar o minimizar condiciones de riesgo y evitar su recurrencia. Ministerio de la Protección Social.
- Ley 1562 de 2012. (2012) Por la cual se modifica el sistema de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones en materia de salud ocupacional. Congreso Nacional De Colombia.
- Resolución 1565 de 2014. (2014) Guía metodológico para la elaboración del plan Estratégico de Seguridad Vial que estará a cargo de toda entidad, organización o empresa del sector público o privado que para cumplir sus fines misionales 'o en el desarrollo' de sus actividades posea, fabrique, ensamble, comercialice, contrate, o administre flotas de vehículos automotores o no automotores Superiores o diez (10) unidades, o contrate o administre personal de

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTION DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 158 DE 201
		FECHA: 31/01/2023

conductores, la cual obra endocumento anexo e integrante de la presente resolución. Ministerio de Transporte.

- Decreto 1477 de 2014. (2014) Se expide tabla de Enfermedades Laborales que tiene doble entrada: i) agentes de riesgo, Para facilitar la prevención de enfermedades en las actividades laborales y, ii) grupos de enfermedades, para determinar el diagnóstico médico en los trabajadores afectados. Ministerio de Trabajo.
- Decreto 1072 de 2015. (2015) Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo. o Título 4. Disposiciones generales: Desarrollo de programas y acciones por parte de la ARL, contratación de los SG SST por parte de las empresas, reporte de accidentes de trabajo y enfermedad laboral (ATEL) con muerte del trabajador y reporte a las direcciones territoriales de ATEL grave o con muerte del trabajador. o Afiliación y cotizaciones al Sistema de Riesgos Laborales: Reglas generales, afiliación cobertura y pago de aportes a personas vinculadas a través de contrato por prestación de servicios, afiliación de estudiantes, riesgos laborales en empresas de servicios temporales. o Cotizaciones al Sistema de Riesgos Laborales. o Reembolsos o Consejo Nacional de Riesgos Laborales o Directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) o Sistema de Garantía de calidad del Sistema General de Riesgos Laborales o Fondo de Riesgos Laborales o Sistema de compensación del Sistema de Riesgos Laborales. o Intermediación de Seguros. o Se reglamentan los criterios de graduación de las multas por infracción a las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales. Ministerio de Trabajo.
- Resolución 2851 de 2015. (2015) Que modifica artículo 3ª de la resolución 156 de 2005. Obligación de los empleadores y contratantes de notificar a la EPS, ARL y Dirección Territorial los accidentes de trabajo o enfermedad laboral dentro de los dos (2) días hábiles siguientes a la ocurrencia del accidente o diagnóstico de la enfermedad laboral. Ministerio de Trabajo.
- Resolución 0312 de 2019. (2019) Ministerio de Trabajo. Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.
- Resolución 2764 de 18 de julio de 2022, por la cual se adopta la Batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, la Guía Técnica General para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones.

5.5.5. GLOSARIO

La ley 1562 del 11 de julio de 2012 (2012) Congreso de la República de Colombia, en el Artículo 3º. define:

- **Accidente de Trabajo:** Es accidente de trabajo todo suceso repentino que sobrevenga por causa

La última versión de cada documento será la única válida para su utilización y estará disponible en el Listado Maestro de Documentos

No haga copias de este documento porque corre el riesgo de tener una versión desactualizada

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTION DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 159 DE 201
		FECHA: 31/01/2023

o con ocasión del trabajo, y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psiquiátrica, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo. Igualmente se considera accidente de trabajo el que se produzca durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo o viceversa, cuando el transporte lo suministre el empleador. También se considerará como accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical, aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función. De igual forma se considera accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador o de la empresa usuaria cuando se trate de trabajadores de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión.

- *Enfermedad Laboral: Es enfermedad laboral la contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación de causalidad con los factores de riesgo ocupacional será reconocida como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes.*

Las siguientes definiciones son la base teórica para realizar la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y son tomadas del Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015, Parte 2-Título 4-Cap. 6-Definiciones, (2015) Ministerio de Trabajo:

- **Acción Correctiva:** Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada o una situación no deseable.
- **Acción preventiva:** Acción para eliminar o mitigar la(s) causa(s) de una no conformidad potencial u otra situación potencial no deseable.
- **Condiciones de salud:** El conjunto de variables objetivas y de auto-reporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil socio demográfico y de morbilidad de la población trabajadora.
- **Emergencia:** Es aquella situación de peligro o desastre o la inminencia del mismo, que afecta el funcionamiento normal de la empresa. Requiere de una reacción inmediata y coordinada de los trabajadores, brigadas de emergencias y primeros auxilios y en algunos casos de otros grupos de apoyo dependiendo de su magnitud.
- **Evaluación del riesgo:** Proceso para determinar el nivel de riesgo asociado al nivel de probabilidad de que dicho riesgo se concrete y al nivel de severidad de las consecuencias de

La última versión de cada documento será la única válida para su utilización y estará disponible en el Listado Maestro de Documentos

No haga copias de este documento porque corre el riesgo de tener una versión desactualizada

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTION DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 160 DE 201
		FECHA: 31/01/2023

esa concreción.

- Identificación de peligros: Proceso para establecer si existe un peligro y definir las características de éste.
- Mejora continua: Proceso recurrente de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, para lograr mejoras en el desempeño en este campo, de forma coherente con la política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) de la organización.
- Peligro: Fuente, situación o acto con potencial de causar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones.
- Registro: Documento que presenta resultados obtenidos o proporciona evidencia de las actividades desempeñadas.
- Riesgo: Combinación de la probabilidad de que ocurra una o más exposiciones o eventos peligrosos y la severidad del daño que puede ser causada por estos.
- Valoración del Riesgo: Consiste en emitir un juicio sobre la tolerancia o no del riesgo estimado.

5.5.6. VIGILANCIA DE LA SALUD EN EL TRABAJO O VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DE LA SALUD EN EL TRABAJO:

Comprende la recopilación, el análisis, la interpretación y la difusión continuada y sistemática de datos a efectos de la prevención. La vigilancia es indispensable para la planificación, ejecución y evaluación de los programas de seguridad y salud en el trabajo, el control de los trastornos y lesiones relacionadas con el trabajo y el ausentismo laboral por enfermedad, así como para la protección y promoción de la salud de los trabajadores.

El planteamiento del Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo para el 2023 se basa en los insumos plasmados en la siguiente gráfica de insumos para la elaboración del plan:



Fuente: Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Dirección Operativa de la Gestión del Talento Humano

La última versión de cada documento será la única válida para su utilización y estará disponible en el Listado Maestro de Documentos

No haga copias de este documento porque corre el riesgo de tener una versión desactualizada

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO		CÓDIGO: AP-TH-PL-06-06
			VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E.		PÁGINA: 161 DE 201
	GESTION DEL TALENTO HUMANO		FECHA: 31/01/2023

Autoevaluación Estándares Mínimos Resolución 0312 de 2019

Los Estándares Mínimos corresponden al conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento de los empleadores y contratantes, mediante los cuales se establecen, verifican y controlan las condiciones básicas de capacidad técnico-administrativa y de suficiencia patrimonial y financiera indispensables para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de actividades en el Sistema de Gestión de SST.

En el año 2017 se obtuvo un puntaje de 41.25, con la mejora continua del SGSST, en el año 2022 se obtuvo un puntaje de 94.25 que de acuerdo a la Resolución 0312 de 2019 lo ubica en el nivel ACEPTABLE, lo que indica que se debe mantener la calificación e incluir en el Plan de Anual de Trabajo las mejoras detectadas. (ver Tabla 1 y gráfica 2)

Avance de cumplimiento de los estándares mínimos por periodo Comparativo 2017 al 2022 SISSN

CICLO	ESTÁNDAR		PESO PORCENTUAL	CALIFICACION 2017	CALIFICACION 2018	CALIFICACION 2019	CALIFICACION 2020	CALIFICACION 2021	CALIFICACION 2022
I. PLANEAR	RECURSOS (10%)	Recursos financieros, técnicos, humanos y de otra índole requeridos para coordinar y desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo (SG-SST).	4	2,5	4	4	4	4	4
		Capacitación en el Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo.	6	4	6	6	6	6	6
	GESTION INTEGRAL DEL SGSST (15%)	Política de Seguridad y Salud en el Trabajo, objetivos y metas.	15	6	13	11	13	15	15
II. HACER	GESTIÓN DE LA SALUD (20%)	Condiciones de salud en el trabajo.	9	5	7	6	6	9	9
		Registro, reporte e investigación de las enfermedades laborales, los incidentes y accidentes del trabajo.	5	1	1	1	3	3	3
		Mecanismos de vigilancia de las condiciones de salud de los trabajadores.	6	6	6	4	6	6	6
	GESTIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS (30%)	Identificación de peligros, evaluación y valoración de riesgos	15	8	11	8	11	15	15

La última versión de cada documento será la única válida para su utilización y estará disponible en el Listado Maestro de Documentos

No haga copias de este documento porque corre el riesgo de tener una versión desactualizada

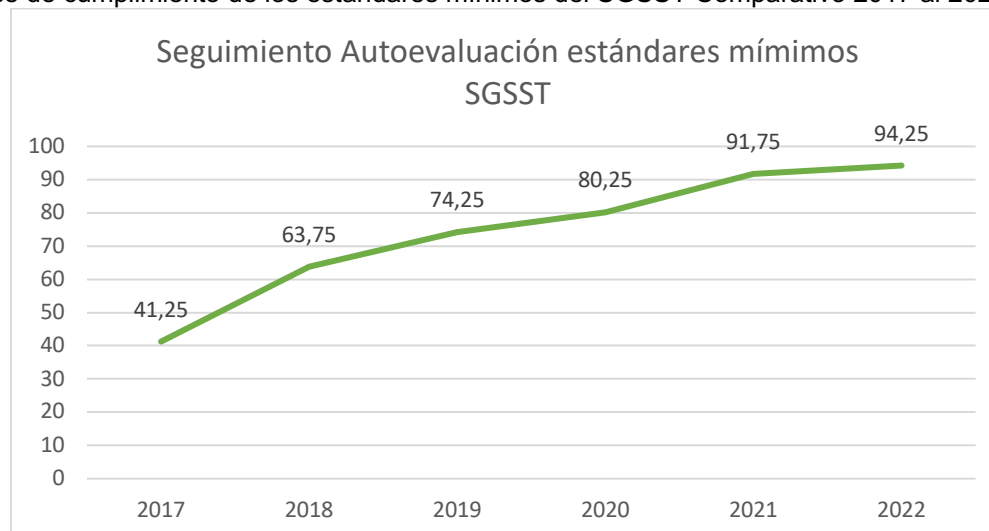
 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO		CÓDIGO: AP-TH-PL-06-06
			VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E.		PÁGINA: 162 DE 201
	GESTION DEL TALENTO HUMANO		FECHA: 31/01/2023

CICLO	ESTÁNDAR		PESO PORCENTUAL	CALIFICACION 2017	CALIFICACION 2018	CALIFICACION 2019	CALIFICACION 2020	CALIFICACION 2021	CALIFICACION 2022
		Medidas de prevención y control para intervenir los peligros/riesgos.	15	5	7,5	10	12,5	15	15
	GESTION DE AMENAZAS (10%)	Plan de prevención, preparación y respuesta ante emergencias.	10	0	10	10	10	10	10
III. VERIFICAR	VERIFICACIÓN DEL SG-SST (5%)	Gestión y resultados del SG-SST.	5	1,25	3,75	1,25	3,75	3,75	3.75
IV. ACTUAR	MEJORAMIENTO (10%)	Acciones preventivas y correctivas con base en los resultados del SG-SST.	10	2,5	5	2,5	5	5	7.5
TOTALES			100	41.25	63.75	74.25	80.25	91.75	94.25

Fuente: Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Dirección Operativa de la Gestión del Talento Humano

Se observa una mejora continua en el cumplimiento de los estándares mínimos, lo cual muestra avance en la madurez del Sistema para la Subred que se refleja en la seguridad y salud de los colaboradores y en el cumplimiento de la normatividad legal vigente.

Avance de cumplimiento de los estándares mínimos del SGSST Comparativo 2017 al 2022 SISSN



Fuente: Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Dirección Operativa de la Gestión del Talento Humano

Indicadores Accidentalidad y Enfermedad Laboral SISSN

Con relación al índice de frecuencia de accidentalidad laboral del año 2022 terminó con un resultado de 4.21% lo que significa que por cada 100 trabajadores que trabajaron en el año, se presentaron 4.21

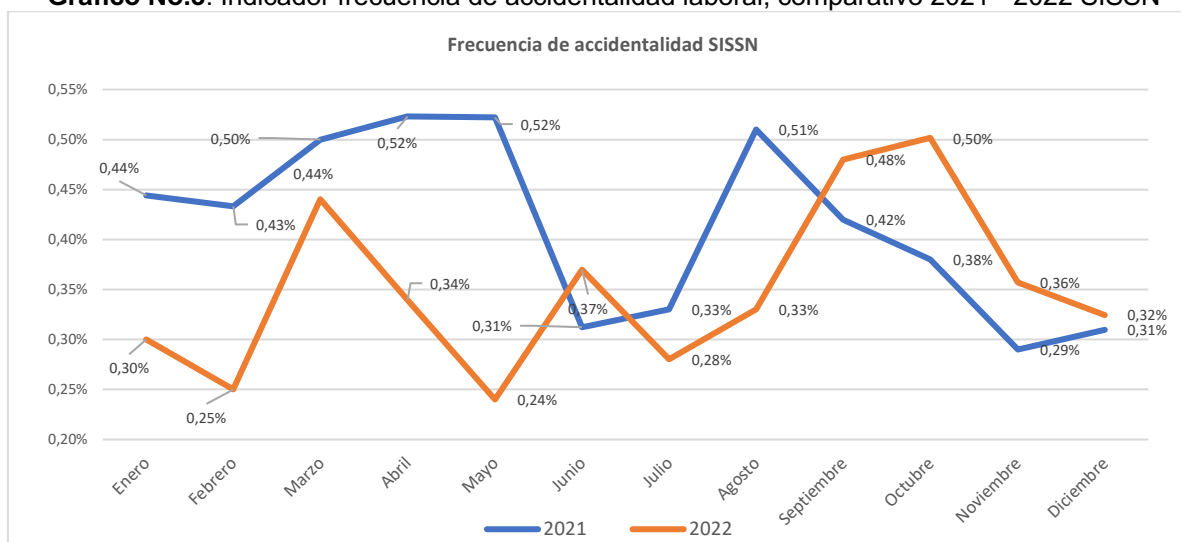
La última versión de cada documento será la única válida para su utilización y estará disponible en el Listado Maestro de Documentos

No haga copias de este documento porque corre el riesgo de tener una versión desactualizada

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO		CÓDIGO: AP-TH-PL-06-06
			VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTION DEL TALENTO HUMANO		PÁGINA: 163 DE 201
			FECHA: 31/01/2023

accidentes de trabajo. Los datos indican que la accidentalidad presentada se encuentra por debajo de la meta anual fijada para el año 2022, la cual es de 4.8%, igualmente se presentó una disminución del 19% en el número de accidentes en comparación con el año 2021. Ver gráfico 3.

Gráfico No.3. Indicador frecuencia de accidentalidad laboral, comparativo 2021 - 2022 SISSN



Fuente: Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Dirección Operativa de la Gestión del Talento Humano

Se identificó que la causa principal de accidentalidad fue por el peligro biológico en el año 2022, acorde con la misión institucional, le siguen el peligro locativo, biomecánico, psicosocial (por violencia), mecánico, químico, físico y por tránsito.

Los centros de trabajo en los que se presentaron mayor número de accidentes, en su orden fueron: Hospitales Simón Bolívar, Engativá, Suba, salud pública ferias, entre otros.

El indicador de accidentalidad ha sido el más bajo en comparación con los años anteriores, lo que indica que las estrategias empleadas en el año 2022 han contribuido con el control y disminución de la accidentalidad laboral. (ver tabla 2)

Accidentalidad laboral, comparativo periodo anual 2017 al 2022 SISSN

	AÑO 2017			AÑO 2018			AÑO 2019			AÑO 2020			AÑO 2021			AÑO 2022		
VINCULACIÓN	OPS	PLANTA	Total	OPS	PLANTA	Total	OPS	PLANTA	Total	OPS	PLANTA	Total	OPS	PLANTA	Total	OPS	PLANTA	Total
No. promedio de Colaboradores	3176	1253	4429	4076	1179	5255	4071	1143	5214	4655	1091	5746	5630	1143	6773	5346	1132	6478
No. Accidentes de Trabajo (AT)	149	80	229	190	95	285	208	62	270	233	43	276	287	51	338	229	44	273
Frecuencia Accidentalidad %	4,69	6,38	5,17	4,66	8,06	5,42	5,11	5,42	5,18	5,01	3,94	4,80	5,1	4,46	4,99	3,89	4,28	4,21

Fuente: Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. Dirección Operativa de la Gestión del Talento Humano

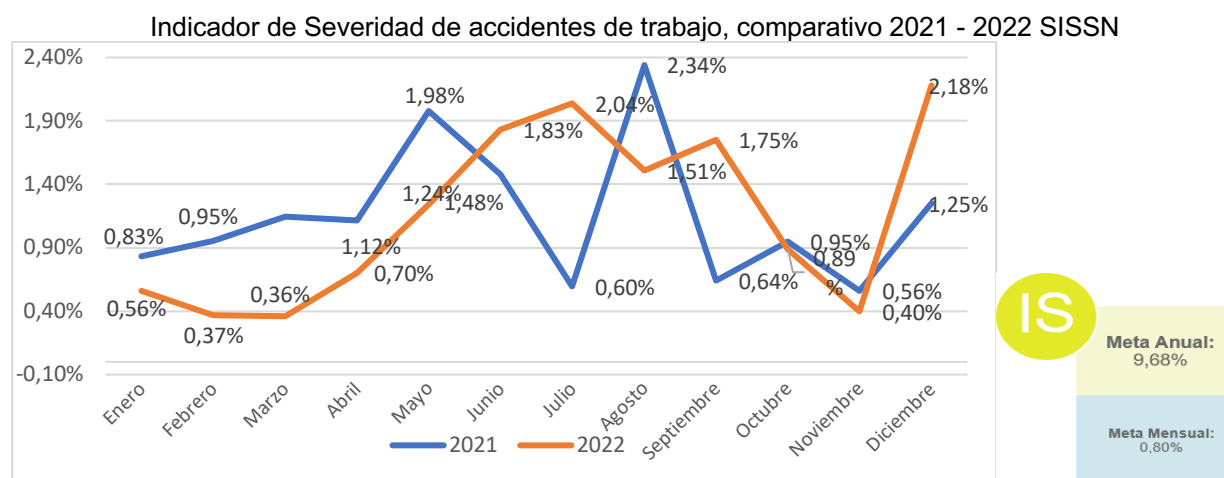
La última versión de cada documento será la única válida para su utilización y estará disponible en el Listado Maestro de Documentos

No haga copias de este documento porque corre el riesgo de tener una versión desactualizada

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTION DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 164 DE 201
		FECHA: 31/01/2023

Para el año 2023 se mantendrá la meta del indicador (4,8%) a pesar de que en el año 2022 este indicador tuvo una disminución del 0.7%, aun así, existen factores de riesgo en el medio, fuente e individuo los cuales no se pueden controlar por la naturaleza de la actividad, ya que algunos de ellos se dan a nivel extra mural.

Con relación al indicador de severidad de accidentes de trabajo se encontró que el resultado para el 2022 fue del 13.72% lo que significa que por cada 100 colaboradores que han prestado sus servicios en el año 2022, se perdieron 13.72 días por accidentes de trabajo. Los resultados indicaron que la severidad en la accidentalidad presentada se encuentra por encima de la meta anual fijada para el año 2022, la cual es del 9.68%. Ver gráfico.



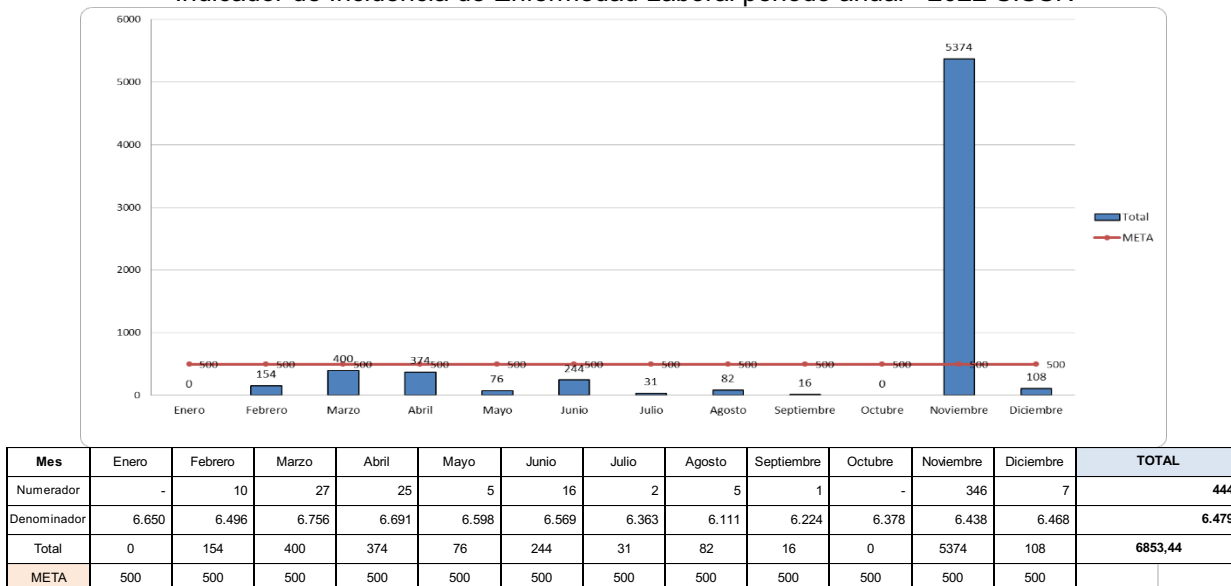
Fuente: Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

Para el indicador de severidad se mantendrá la meta (9.6%) para la vigencia 2023, aun cuando los accidentes para el año 2022 tuvieron una disminución del 19%, se generaron siniestros con mayor severidad lo cual hace hizo que el indicador aumentara por el tipo de evento (grave) elevando así el ausentismo.

Con relación a la Enfermedad laboral del año 2022 se encontró un resultado en el indicador de Incidencia de 6853, significa que por cada 100.000 trabajadores existen 6853 casos nuevos de enfermedad laboral en la SISSN, o por cada 100 trabajadores en el año se presentan 6.8 casos nuevos de enfermedad laboral (ver gráfico 5)

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO		CÓDIGO: AP-TH-PL-06-06
			VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E.		PÁGINA: 165 DE 201
	GESTION DEL TALENTO HUMANO		FECHA: 31/01/2023

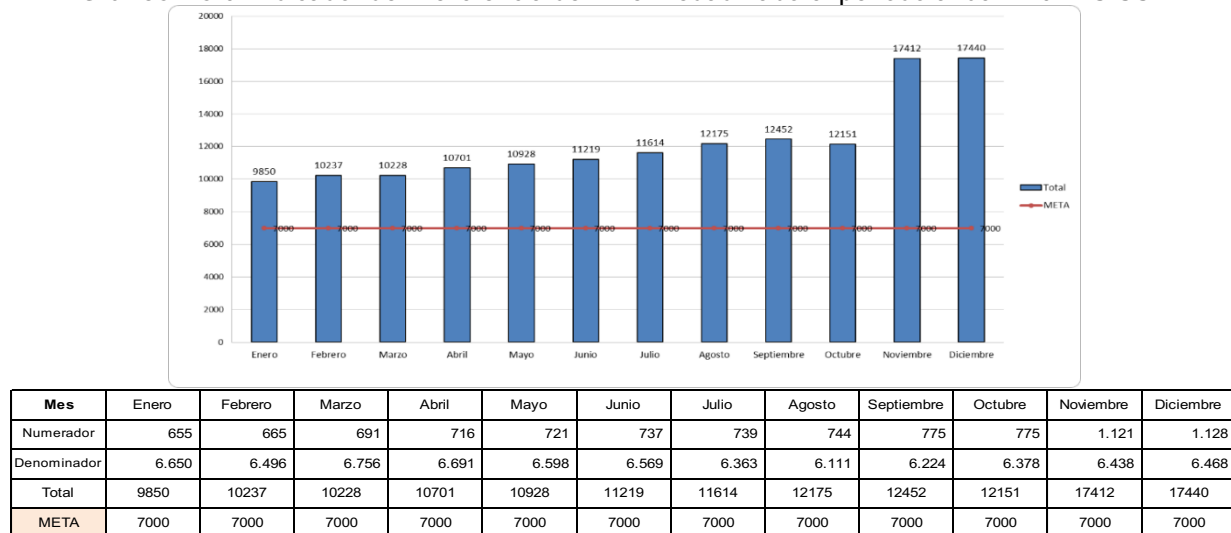
Indicador de Incidencia de Enfermedad Laboral periodo anual - 2022 SISSN



Fuente: Sistema de Gestión de seguridad y Salud en el Trabajo

En el indicador de Prevalencia se tuvo un resultado de 6946, significa que por cada 100.000 trabajadores existen 17.440 casos de enfermedad laboral en la SISSN, o por cada 100 trabajadores en el año se presentan 17.44 de enfermedad laboral. El mayor número de enfermedades laborales calificadas han sido por COVID 19, le siguen osteomuscular, por esfera mental y por dermatología. (ver gráfico 6)

Gráfico No.6. Indicador de Prevalencia de Enfermedad Laboral periodo anual - 2022 SISSN



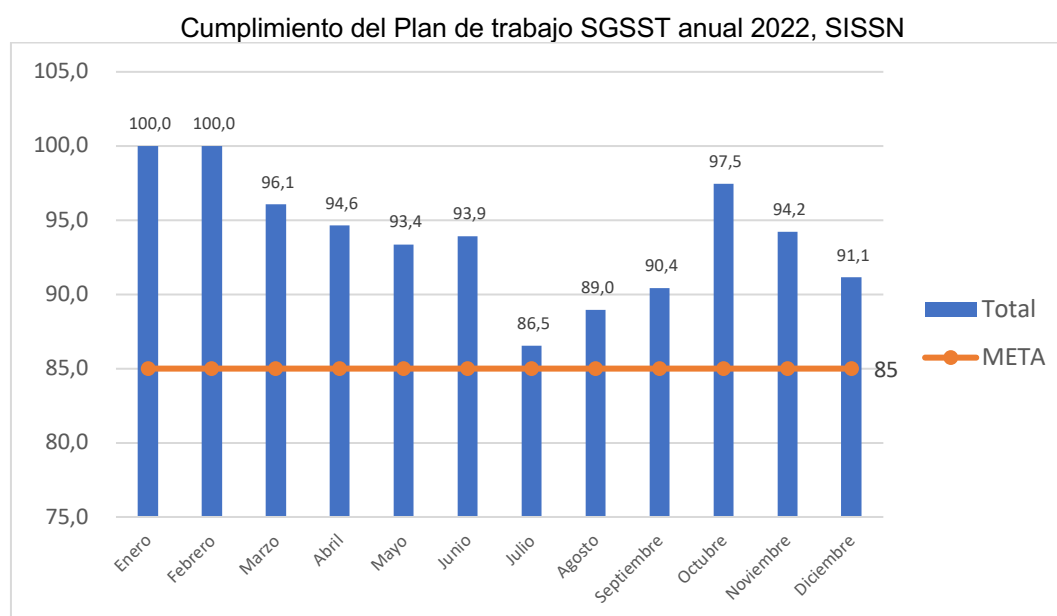
Fuente: Sistema de Gestión de seguridad y Salud en el Trabajo

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO		CÓDIGO: AP-TH-PL-06-06
			VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E.		PÁGINA: 166 DE 201
	GESTION DEL TALENTO HUMANO		FECHA: 31/01/2023

Los resultados plantean un reto para la vigencia 2023 en seguir controlando y disminuyendo la frecuencia y severidad de la accidentalidad laboral de la institución y en el plan de trabajo se contemplan estrategias desde la asesoría técnica de la ARL para la sensibilización en el autocuidado y conductas seguras en el desarrollo de las actividades.

5.5.7.CUMPLIMIENTO DE TRABAJO DE LA VIGENCIA 2022

Durante la vigencia del 2022 se desarrollaron actividades enfocadas a mitigar las posibles consecuencias en la salud de los funcionarios y colaboradores frente a la exposición al riesgo, el porcentaje de cumplimiento de lo planeado fue de 94%.



Mes	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre	TOTAL
Total	100.0	100.0	96.1	94.6	93.4	93.9	86.5	89.0	90.4	97.5	94.2	91.1	94
META	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	85	

Fuente: Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

Los resultados indicaron avance en la intervención para la disminución de la ocurrencia de accidentes de trabajo o aparición de enfermedades laborales contribuyendo con la generación de espacios de trabajo seguros y saludables en cumplimiento de la normatividad legal vigente aplicable a los entornos laborales de la Subred.

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO		CÓDIGO: AP-TH-PL-06-06
			VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E.		PÁGINA: 167 DE 201
	GESTION DEL TALENTO HUMANO		FECHA: 31/01/2023

5.5.7.1. Condiciones de Trabajo (Matriz de identificación de peligros y evaluación del riesgo)

Con relación a las condiciones de trabajo se realizó la priorización de los siguientes riesgos y peligros:

Peligros de Seguridad priorizados en la SISSN

PRIORIDAD	CONDICIÓN DE RIESGO REAL O POTENCIAL	MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y CONTROL
1	<u>Locativo:</u> Superficies de trabajo (irregulares, deslizantes, con diferencia de nivel), movimientos en espacio limitado.	<u>Medio:</u> Señalización y demarcación de áreas, cintas antideslizantes, mantenimiento y anclaje de mobiliario. <u>Colaborador:</u> Capacitación sobre condiciones y trabajo seguro
2	<u>Tareas de Alto Riesgo:</u> Trabajo en alturas, en espacios confinados, en caliente, con energías peligrosas	<u>Fuente:</u> Instalación de sistemas de anclaje para trabajo en alturas en suspensión. Equipos de Protección Contra Caídas acorde a la Matriz de EPP de la Subred Norte <u>Medio:</u> Implementación del Programa de Gestión de Tareas de Alto Riesgo, implementación de los documentos de control operacional (Permisos de trabajo, pre operacionales, Análisis de Trabajo Seguro, inspecciones de seguridad). <u>Colaborador:</u> Entrenamiento específico y competencia técnica, para desempeñar la actividad.
3	<u>Físico-químico:</u> Incendio, papel, madera, equipos electrónicos, material combustible.	<u>Medio:</u> Mantenimiento preventivo de todo el sistema eléctrico (instalación de canaleta o protector espiral para cableado y señalización de tableros de control eléctrico), mantenimiento de equipos contra incendios. Adecuado almacenamiento de material combustible. <u>Colaborador:</u> Entrenamiento específico e implementar el Plan Hospitalario de Gestión del Riesgo Emergencias y Desastres.
4	Insuficiente señalización informativa y preventiva de rutas de evacuación del Centro Especializado de Servicios	<u>Medio:</u> Señalización informativa y de emergencias. <u>Colaborador:</u> Entrenamiento específico e implementar el Plan Hospitalario de Gestión del Riesgo Emergencias y Desastres.

Fuente: Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO		CÓDIGO: AP-TH-PL-06-06
			VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E.		PÁGINA: 168 DE 201
	GESTION DEL TALENTO HUMANO		FECHA: 31/01/2023

Peligros de Higiene en la SISSN

PRIORIDAD	CONDICIÓN DE RIESGO REAL O POTENCIAL	MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y CONTROL
1	<u>Biológicos:</u> Virus, bacterias, hongos (contacto con fluidos corporales, atención de pacientes y público en general).	Implementar P.V.E., para riesgo Biológico
2	<u>Ergonómico:</u> Movimientos repetitivos, posturas críticas, trabajo con video terminales de computador.	Implementar P.V.E., para riesgo Osteomuscular
3	<u>Psicosocial:</u> Contenido de la tare (Carga de trabajo, toma de decisiones, sobre carga laboral, grado de responsabilidad) Relaciones interpersonales	Implementar P.V.E., para riesgo Psicosocial
4	<u>Físico:</u> Iluminación, distintos niveles de esfuerzo visual.	Implementar programa de conservación visual

Fuente: Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo

5.7.1.2. Condiciones de salud de los colaboradores de la SISSN 2022

El diagnóstico de las condiciones de salud es un instrumento de consulta que apoya la toma de decisiones para contribuir con el mantenimiento o la mejora de los principales problemas en salud de la población trabajadora. La mejora de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo, particularmente la reducción de la siniestralidad laboral, constituye uno de los objetivos prioritarios de la política de SST.

Los resultados de la encuesta, en la que dieron respuesta 1028 colaboradores, indico que el mayor porcentaje pertenecen al género femenino con el 79%, en cuanto a la orientación sexual el mayor porcentaje de la población encuestada es heterosexual con el 93%, le siguen sin dato el 4% y en igual porcentaje del 1% homosexuales, bisexuales y lesbianas

Con relación a la distribución por grupo etáreo se identificó que el mayor porcentaje se encuentra en el rango de los 31 a 40 años con el 29%, le siguen los que se encuentran en el intervalo de 41 a 50 años con el 26%, 18 a 30 años con el 20%, 51 a 60 años con el 18% y más de 60 años con el 6%. En general el mayor porcentaje de los colaboradores son adultos jóvenes de 18 a 40 años.

En cuanto al grupo étnico al que pertenecen los colaboradores que dieron respuesta a la encuesta, se encontró que el mayor porcentaje se reporta no tener uno específico con el 86%, le siguen mestizos

La última versión de cada documento será la única válida para su utilización y estará disponible en el Listado Maestro de Documentos

No haga copias de este documento porque corre el riesgo de tener una versión desactualizada

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTION DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 169 DE 201
		FECHA: 31/01/2023

con el 10%, afrodescendiente 3%, indígena 1% y raizal 1%. Lo cual muestra que se debe mantener un enfoque diferencial en las acciones del plan de trabajo 2023.

Con relación al estado civil reportado por los colaboradores encuestados se encontró que el mayor porcentaje se encuentra soltero con el 51%, le siguen casados con el 21%, unión libre con el 17%, separados y divorciados con el 10% y viudos con el 2%.

En mayor porcentaje de los colaboradores que respondieron la encuesta están en área asistenciales con el 74% y con tiempo de permanencia en la entidad que supera los 3 años con el 83% de la población trabajadora lo cual es un factor importante a tener en cuenta en el riesgo osteomuscular y cardiovascular.

De los 1028 participantes en esta Encuesta, el 73% están vinculados por contrato Prestación de Servicios, le siguen trabajadores de planta con el 25% (provisional 12%, administrativa 12% y oficial 1%), el 1% en empresa tercerizada y en porcentaje menor estudiante.

De acuerdo al medio de transporte utilizado por los colaboradores para su desplazamiento de vivienda a sitio de trabajo y viceversa se identifica que 62% utiliza el transporte público, 14% se moviliza en carro, 9% se desplaza en motocicleta, 8% camina, 5% usa bicicleta y en menor porcentaje reportan otros medios de transporte.

En cuanto a la percepción individual de las condiciones de salud, el 86% refiere tener buena condición de salud, el 10% considera que su estado de salud es regular y el 4% refiere tener mala salud.

Dentro de los diagnósticos más frecuentes se identificó la Hipertensión arterial con mayor porcentaje en el 26% de los colaboradores que respondieron la encuesta, 25% tienen alteraciones del peso (sobrepeso u obesidad), 8% tiene diagnosticada Diabetes tipo I o II, 7% tiene enfermedades que comprometen el sistema inmune, 6% hipotiroidismo, 3% cardiopatías, 3% enfermedades que comprometen la salud mental y otras patologías con menor porcentaje.

De los diagnósticos establecidos por sistema corporal afectado, las principales patologías por orden de frecuencia son las que comprometen el sistema metabólico / endocrino, cardiovascular, autoinmune y osteomuscular, dentro de estos se encontró:

- En el sistema osteomuscular una relación marcada entre las patologías reportadas y la sintomatología referida por segmento corporal debido muy probablemente a posturas prolongadas y mantenidas a nivel de columna y en miembros superiores, dados por trauma acumulativo por movimientos repetitivos o posturas forzadas y mantenidas, así mismo para miembros inferiores.
- En el sistema cardiovascular prevalecen las patologías como la Hipertensión arterial y cardiopatías no especificadas.

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTION DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 170 DE 201
		FECHA: 31/01/2023

- En el sistema metabólico y endocrino son el Hipotiroidismo, Obesidad, sobrepeso y Resistencia a la insulina, sin dejar de lado la Diabetes Mellitus reportada como antecedente patológico y referenciada con antelación.
- Con relación al sistema respiratorio se identificó el Asma y Síndrome de Apnea e Hipoapnea Obstructiva del Sueño SAHOS.
- Dentro de las patologías del sistema inmune se encuentra cáncer y otros síndromes no especificados.
- Respecto a las patologías del sistema Neurológico frecuentan la Migraña y en cuanto a las Osteomusculares son las discopatías las más comunes seguidas de epicondilitis y fibromialgia.
- Del 3% de colaboradores con afectación en salud mental y un porcentaje importante de ellos refieren requerir acompañamiento profesional.

Teniendo en cuenta la información presentada en estas cinco fuentes de información planteadas, se realizó la proyección del plan del trabajo 2023 del sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo con la intervención de los peligros por líneas a saber:

- **Administración del SG-SST:**

En este componente del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SGSST se proyectan actividades encaminadas al cumplimiento de la normatividad vigente, teniendo en cuenta el ciclo PHV, con participación y articulación con Acreditación, Habilitación, con las Direcciones de servicio, oficinas y comités institucionales para contribuir con las respuesta a las necesidades encontradas en materia de seguridad y salud en el trabajo, respuesta a auditorías internas y autoevaluación los estándares mínimos del SGSST.

- **Medicina Preventiva y del Trabajo**

Esta línea busca promover la salud de los colaboradores, mediante la prevención y control de los riesgos laborales generados por la presencia de agentes o procedimientos nocivos, que puedan afectar la salud y busca ubicar o mantener al colaborador en una actividad acorde consus aptitudes fisiológicas y psicosociales. Incluye todo el desarrollo de exámenes ocupacionales de ingreso, periódicos, egreso y seguimiento a las condiciones de salud de los colaboradores de la SISSN. Igualmente, la sensibilización a los colaboradores que busca fortalecer el autocuidado y los hábitos de vida saludables, prevención del riesgo cardiovascular entre otros temas.

- **Sistema de Vigilancia Epidemiológica para Riesgo Biológico**

Desde esta línea se busca promover la salud, prevenir y controlar los factores de riesgo laboral procedente de agentes biológicos, que puedan afectar la salud de los colaboradores. Las actividades están orientadas hacia el fortalecimiento de la cultura de autocuidado, la educación en trabajo seguro

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTION DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 171 DE 201
		FECHA: 31/01/2023

y generar controles para evitar que ocurran incidentes, accidentes o se generen enfermedades laborales por la exposición a dicho riesgo.

- **Sistema de Vigilancia Epidemiológica Desórdenes Musculoesqueléticos**

El componente técnico de estas actividades pretende fomentar el autocuidado para la prevención de lesiones osteomusculares y generar espacios de trabajo que permitan el desarrollo de las actividades de manera segura y saludable.

- **Sistema de Vigilancia Epidemiológica para Riesgo Psicosocial**

Busca la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo de los riesgos psicosociales en el trabajo, para proteger, mejorar y contribuir en el fortalecimiento de la salud mental de los colaboradores. Las actividades se orientan a la evaluación de este riesgo a través de la aplicación de la Batería de evaluación del Riesgo Psicosocial y con base en los resultados ajustar las actividades para la promoción de la salud, en el fortalecimiento de los factores psicosociales protectores, y en la prevención de la enfermedad atendiendo lo establecido en la Resolución 2646 de 2008 del Ministerio de la Protección Social.

- **Higiene y Seguridad Industrial**

Las actividades planteadas están encaminadas a promover la participación de los colaboradores para el reconocimiento, evaluación y control de aquellos factores o elementos en el ambiente de trabajo, que pueden causar enfermedad, deterioro de la salud, incomodidad e ineficiencia. Desde este eje se identifican condiciones de riesgo en las diferentes unidades, para generar espacios seguros. Se fomenta la prevención de actos y condiciones inseguras causantes de accidentes incidentes y condiciones de riesgo en el trabajo. Establece controles en la fuente, en el medio y en el trabajador encaminados en la protección de la integridad del trabajador, así como mantener la salud en óptimas condiciones.

- **Riesgo público**

Las acciones están encaminadas a la identificación y control de aquellos elementos, factores y circunstancias inherentes al espacio público que pueden poner en peligro la salud física o mental y/o la vida. Se caracteriza el riesgo tanto a nivel intralaboral como extralaboral, planteando actividades articuladas con diferentes áreas y procesos con el fin de minimizar la probabilidad de que se materialice el peligro, motivando el reporte oportuno y el trabajo en equipo para la contención en las áreas asistenciales intramurales y extramurales.

- **Plan Hospitalario de Gestión del Riesgo para Emergencias y Desastres**

La última versión de cada documento será la única válida para su utilización y estará disponible en el Listado Maestro de Documentos

No haga copias de este documento porque corre el riesgo de tener una versión desactualizada

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: AP-TH-PL-06-06
		VERSIÓN: 6
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTION DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 172 DE 201
		FECHA: 31/01/2023

La Subred Integrada de Servicios de Salud Norte se ha ido preparando para atender situaciones de emergencia y desastres, que conlleven a una sobrecarga en la demanda de servicios de salud por volumen de personas afectadas en su integridad física; como para prevenir, prepararse y responder ante emergencias que puedan poner en peligro a susocupantes, la estructura o el medio ambiente, con cobertura a los centros, turnos de trabajo y colaboradores, independiente de su forma de contratación o vinculación, para ello actualiza, organiza, dirige y controla actividades tendientes a mitigar las consecuencias de eventos súbitos de emergencia o desastre, estableciendo la forma eficiente e inmediata como se activarán todas las áreas y servicios de la institución en función de una emergencia interna o externa, desarrollando los procedimientos necesarios para proteger a los pacientes, familiares, colaboradores, estudiantes en formación, los bienes y principalmente garantizando la continuidad en la prestación del servicio asistencial durante la fase crítica de la situación.

- **Riesgo químico**

Se desarrollan actividades que promueven la identificación, priorización, evaluación de la población expuesta a factor de riesgo químico, con el fin de garantizar los controles adecuados para la conservación de la salud de los trabajadores. Se realiza sensibilización a los colaboradores, se recopila información sobre evaluación de agentes químicos, se analizan resultados y se establecen actividades para controlar el riesgo en la fuente le medio y el trabajador teniendo en cuenta el sistema Globalmente armonizado (SGA), para la comunicación de peligros asociados a sustancias químicas puras y sus mezclas. Se realiza seguimiento para verificar cumplimiento de medidas.

- **Seguridad vial**

Despliega acciones de fomento de la salud, prevención y capacitación, dirigidas a todos los actores viales de la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte, sensibilizando en la identificación de los principales peligros en la vía, generando conciencia, articulando las diferentes áreas de la entidad en la que converge el plan estratégico de seguridad vial, con el fin de disminuir la incidencia de los riesgos y prevenir la ocurrencia de accidentes y enfermedades laborales y dar cumplimiento normativo.

	PLAN SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	CÓDIGO: AP-TH-PL-03-05
		VERSIÓN: 5
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 173 DE 37 FECHA: 03/02/2022

5.5.8. ADMINISTRACIÓN DEL SGSST

A continuación, se presenta el cronograma inicial del plan de trabajo para el año 2023 del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.

ACTIVIDAD	OBJETIVO	RESPONSABLE	DIRIGIDO A:	DONDE	COMO	CUANDO												ACTIVIDAD DES PROGRA																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																												
						M	ENERO					FEBRERO					MARZO					ABRIL					MAYO					JUNIO					JULIO					AGOSTO					SEPTIEMBR					OCTUBRE					NOVIEMBRE					DICIEMBRE																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																
						S	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																											
Comunicación de las responsabilidades en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).	Cumplir la normatividad nacional vigente aplicable en materia de riesgos laborales a la Subred Norte.	Líder SG-SST Equipo SG-SST, Consultores ARL	SISSN ESE	SISSN ESE	Presentación, entrega de documentos de referencia y formatos de seguimiento a través de reuniones o mediante medios de comunicación internos de la Subred.	P																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																								

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

[illegible]

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

	PLAN SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	CÓDIGO: AP-TH-PL-03-05
		VERSIÓN: 5
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 175 DE 37
		FECHA: 03/02/2022

5.5.9. MEDICINA PREVENTIVA Y DEL TRABAJO

ACTIVIDAD	OBJETIVO	RESPONSABLE	DIRIGIDO A:	DONDE	COMO	CUANDO																																																ACTIVIDADES PROGRAMADAS CUMPLIDAS																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																															
						ENERO				FEBRERO				MARZO				ABRIL				MAYO				JUNIO				JULIO				AGOSTO				SEPTIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																			
						1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3		4	5																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																													
Realizar el informe de caracterización de condiciones de salud y perfil sociodemográfico en la SISSN	Identificar, evaluar y gestionar los peligros y riesgos prioritizados presentes en los ambientes y centros de trabajo de la Subred.	Líder SG S&ST, Medico Laboral SISSN, apoyo asesor ARL	Todos los colaboradores de la SISSN	SISSN	Mediante el analisis de los resultados de la encuesta aplicada en el 2022	P	P	P																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																													

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

5.5.10. SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA PARA RIESGO BIOLÓGICO

[illegible]

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

	PLAN SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	CÓDIGO: AP-TH-PL-03-05
		VERSIÓN: 5
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 179 DE 37 FECHA: 03/02/2022

5.5.11. SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA DESÓRDENES MUSCULOESQUELÉTICOS

ACTIVIDAD	OBJETIVO	RESPONSABLE	DIRECCION D:	DONDE	COMO	COMBO																																																ESTADISTICO PROCESADO EN COMPLETO																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																								
						ENERO					FEBRERO					MARZO					ABRIL					MAYO					JUNIO					JULIO					AGOSTO					SEPTIEMBRE					OCTUBRE					NOVIEMBRE					DICIEMBRE																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																	
						1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																												
PLANEAR: LINEA BASAL PTE DME	Atender la mejor salud, la calidad del trabajo y el bienestar laboral de los usuarios, personal de salud y comunidad a la mejor de la calidad y desempeño del sistema de gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-ST).	SG-ST DSDH, ARI SUB-ACERIBAS DME.	Línea a representante de SST.	Dirección de Talento Humano	Aplicar Linea Basal PTE DME (ver para todos los años)	P																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																								

[illegible]

5.5.12. SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA PARA RIESGO PSICOSOCIAL

[illegible]

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

	PLAN SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	CÓDIGO: AP-TH-PL-03-05
		VERSIÓN: 5
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 183 DE 37
		FECHA: 03/02/2022

5.5.13. HIGIENE Y SEGURIDAD INDUSTRIAL

ACTIVIDAD	OBJETIVO	RESPONSABLE	DIRIGIDO A:	DONDE	COMO	CUANDO																																																ACTIVIDADES PRECEDENTES Y SUS CUMPLIMIENTOS																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																			
						H	ENERO				FEBRERO				MARZO				ABRIL				MAYO				JUNIO				JULIO				AGOSTO				SEPTIEMBRE				OCTUBRE				NOVIEMBRE				DICIEMBRE																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																						
						1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																							
Elaboración de documentos.	Cumplir la normatividad nacional vigente aplicable, en cuenta a las autoridades que normalicen los procedimientos que se realicen en materia de riesgo laboral en la Subred Norte.	Lider SST- Areas ARL	Subred I.S.S. Norte E.S.E.	Subred I.S.S. Norte E.S.E.	Revisión de documentación existente en la SISIN, actualización y realización de artíderos, procedimientos y protocolos requeridos por la entidad.	P																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																			

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

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

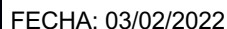
La última versión de cada documento será la única válida para su utilización y estará disponible en el Listado Maestro de Documentos. No haga copias de este documento porque corre el riesgo de tener una versión desactualizada.

5.5.14. RIESGO PÚBLICO

[illegible]

[illegible]

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

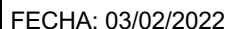


La última versión de cada documento será la única válida para su utilización y estará disponible en el Listado Maestro de Documentos. No haga copias de este documento porque corre el riesgo de tener una versión desactualizada.

5.5.15. PLAN HOSPITALARIO DE GESTIÓN DEL RIESGO PARA EMERGENCIAS Y DESASTRES - PHGRED

[illegible]

[illegible]



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

	PLAN SISTEMA DE GESTIÓN DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	CÓDIGO: AP-TH-PL-03-05
		VERSIÓN: 5
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	PÁGINA: 193 DE 37
		FECHA: 03/02/2022

5.15.16. RIESGO QUIMICO

ACTIVIDAD	OBJETIVO	RESPONSABLE	DIRIGIDO A	DONDE	COMO	CUANDO												ACTIVIDADES PROGRAMADAS
						S	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	
Reunión de planeación Definición del plan de trabajo 2023	Verificar el cumplimiento de los requisitos legales acorde al Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST.	Lider del SGSST Asesores ARL SURA Tecnologo SST	Subred I.S.S. Norte E.S.E.	Subred I.S.S. Norte E.S.E.	Revisión del cumplimiento del plan de trabajo 2022 y definición del plan de trabajo 2023	P												1
Actualización de las matrices (en el marco del factor de riesgo químico) de: - Identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles - Identificación de requisitos legales - Elementos de protección personal	Identificar, evaluar y gestionar los peligros y riesgos prioritarios presentes en los ambientes y centros de trabajo de la Subred frente a la exposición al riesgo químico por área-actividad, donde se realizan tareas con manejo y almacenamiento de sustancias químicas.	Lider del SGSST Asesores ARL SURA Tecnologo SST	Subred I.S.S. Norte E.S.E.	Subred I.S.S. Norte E.S.E.	Revisión de matrices de identificación de peligros, valoración de riesgos y determinación de controles, requisitos legales y elementos de protección personal.	P												2
Actualización documental	Cumplir la normatividad nacional vigente aplicable, en cuanto a los estándares que normalicen los procedimientos operativos en materia de riesgos laborales en la Subred Norte.	Lider del SGSST Asesores ARL SURA Tecnologo SST	Subred I.S.S. Norte E.S.E.	Subred I.S.S. Norte E.S.E.	Revisión documental en base a los requisitos legales.	P												2
Actualizar el inventario de sustancias químicas.	Desarrollar actividades de control de inventarios por áreas, por unidad de servicio de la Subred Norte, frente a las cantidades promedio de uso y almacenamiento y el control del Sistema Globalmente Armonizado SGA.	Lider del SGSST Asesores ARL SURA Tecnologo SST	Subred I.S.S. Norte E.S.E.	Subred I.S.S. Norte E.S.E.	Verificación del inventario por área(s) y por unidad(es) de servicio(s), bajo el formato pre establecido en el programa de gestión de riesgo químico.	P												12
Revisión y ajuste de la matriz de caracterización de acuerdo a modelo de matriz macro de priorización.	Mantener clasificadas y caracterizadas las sustancias químicas, o las mezclas o soluciones que se encuentran en la composición de algunos productos, para prevenir la ocurrencia de accidentes e incidentes de trabajo, enfermedades laborales y situaciones de emergencia.	Lider del SGSST Asesores ARL SURA Tecnologo SST	Subred I.S.S. Norte E.S.E.	Subred I.S.S. Norte E.S.E.	Desarrollar actividades de gestión de información mediante el formato previamente establecido en el PGRQ, así como en la información contenida en las FDS de las sustancias químicas.	P												12
Implementación del Sistema Globalmente Armonizado (Verificación de Fichas de Datos de Seguridad FDS e implementación de Etiquetas de identificación).	Desarrollar actividades que garanticen la implementación del Sistema Globalmente Armonizado SGA, frente a la disponibilidad y manejo de las Fichas de Datos de Seguridad FDS y el Etiquetado de identificación para productos puros y/o mezclas o soluciones, según corresponda.	Lider del SGSST Asesores ARL SURA Tecnologo SST	Subred I.S.S. Norte E.S.E.	Subred I.S.S. Norte E.S.E.	Revisión detallada de la información contenida en los rotulados de los envases, etiquetas de soluciones y Fichas de Datos de Seguridad FDS y revisar posibles trasvases.	P												12
Definir la metodología para el almacenamiento de las sustancias químicas, teniendo en cuenta sus características de incompatibilidad.	Cumplir la normatividad nacional vigente aplicable, en cuanto a los estándares que normalicen los procedimientos operativos en materia de riesgos laborales en la Subred Norte.	Lider del SGSST Asesores ARL SURA Tecnologo SST	Subred I.S.S. Norte E.S.E.	Subred I.S.S. Norte E.S.E.	Definir una metodología de almacenamiento por compatibilidad y en base a la misma clasificar las sustancias y ajustar el almacenamiento in situ.	P												12
Divulgar los requerimientos de sistema de etiquetado para la adquisición de productos al área de compras y proveedores.	Desarrollar actividades de formación teórico-práctica al área de compras sobre los requisitos normativos establecidos en el Sistema Globalmente Armonizado, así como en el Decreto 1609 sobre el transporte de mercancías peligrosas, para garantizar una adecuada compra hasta la recepción de los mismos.	Lider del SGSST Asesores ARL SURA Tecnologo SST	Subred I.S.S. Norte E.S.E.	Subred I.S.S. Norte E.S.E.	Desarrollar procesos de capacitación al personal del área de compras.	P												2
Realizar inspecciones de riesgo químico a las áreas donde se almacenan y manipulan los productos químicos para verificar el cumplimiento de los requisitos legales y los lineamientos internos definidos por la entidad.	Identificar, evaluar y gestionar los peligros y riesgos prioritarios presentes en los ambientes y centros de trabajo de la Subred, mediante inspecciones de seguridad en riesgo químico, como herramienta de verificación de los diferentes requisitos normativos y de seguridad que deberán cumplir las diferentes áreas con manejo o almacenamiento de sustancias químicas.	Lider del SGSST Asesores ARL SURA Tecnologo SST	Subred I.S.S. Norte E.S.E.	Subred I.S.S. Norte E.S.E.	En base al formato definido en el marco del programa de gestión de riesgo químico, inspeccionar las áreas con manejo-almacenamiento de sustancias químicas.	P												12
Adecuar las áreas de almacenamiento de productos químicos de acuerdo a las reglas generales establecidas en el programa de gestión para el manejo seguro de sustancias químicas.	Avanzar la mejora continua, la gestión del cambio y el diseño e implementación de acciones preventivas y/o correctivas conducentes a la mejora de la gestión y el desempeño del sistema de gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), mediante adecuaciones que halla a lugar, de acuerdo a los lineamientos del Plan de mejoramiento de la gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.	Lider del SGSST Asesores ARL SURA Tecnologo SST	Subred I.S.S. Norte E.S.E.	Subred I.S.S. Norte E.S.E.	De acuerdo a las condiciones establecidas en el PGRQ, así como los hallazgos derivados de los procesos de inspección, realizar las adecuaciones necesarias.	P												12
Capacitar al personal ocupacionalmente expuesto, en el Sistema Globalmente Armonizado (SGA).	Promover la generación de conductas seguras en la formación teórico-práctica a todo el personal ocupacionalmente expuesto a sustancias químicas, independiente de su forma de contratación, sobre la Matriz de compatibilidad, Manejo de emergencias, Normas generales de seguridad de almacenamiento y demás información relevante para el manejo seguro de sustancias químicas.	Lider del SGSST Asesores ARL SURA Tecnologo SST	Subred I.S.S. Norte E.S.E.	Subred I.S.S. Norte E.S.E.	Desarrollar procesos de capacitación a todo el personal ocupacionalmente expuesto a agentes químicos, independiente de su tipo de vinculación con la subred.	P												11
Capacitar al personal ocupacionalmente expuesto, en cuanto a: Matriz de incompatibilidad, Manejo de emergencias, Normas generales de seguridad en manejo y demás información relevante para el manejo seguro de sustancias químicas.	Promover la generación de conductas seguras en la formación teórico-práctica a todo el personal ocupacionalmente expuesto a sustancias químicas, independiente de su forma de contratación, sobre la Matriz de compatibilidad, Manejo de emergencias, Normas generales de seguridad de almacenamiento y demás información relevante para el manejo seguro de sustancias químicas.	Lider del SGSST Asesores ARL SURA Tecnologo SST	Subred I.S.S. Norte E.S.E.	Subred I.S.S. Norte E.S.E.	Desarrollar procesos de capacitación a todo el personal ocupacionalmente expuesto a agentes químicos, independiente de su tipo de vinculación con la subred.	P												11
Desarrollar el simulacro para el manejo de emergencias por manejo de sustancias químicas.	Identificar, evaluar y gestionar los peligros y riesgos presentes en los ambientes y centros de trabajo de la Subred, derivadas del manejo, almacenamiento y transporte (interno) de sustancias químicas, por primeros auxilios (contacto ocular, dermático, inhalación e ingestión) y evacuación (derrames y fugas).	Lider del SGSST Asesores ARL SURA Tecnologo SST	Subred I.S.S. Norte E.S.E.	Subred I.S.S. Norte E.S.E.	Desarrollar procesos de capacitación y ejercicios prácticos en la atención de emergencias (primeros auxilios, fugas y derrames), independiente de su tipo de vinculación con la subred.	P												11
Determinar el grado de exposición de los trabajadores a los productos químicos que son utilizados y están definidos como cancerígenos (IARC I) y tóxicos agudos (categorías 1 y 2 SGA).	Identificar, evaluar y gestionar los peligros y riesgos presentes en los ambientes y centros de trabajo de la Subred, de las sustancias clasificadas, así como aquellas con componentes clasificados como cancerígenos (IARC I) y tóxicos agudos (SGA I y II), verificando los controles establecidos.	Lider del SGSST Asesores ARL SURA Tecnologo SST	Subred I.S.S. Norte E.S.E.	Subred I.S.S. Norte E.S.E.	En base a la caracterización de sustancias químicas, identificar las unidades de servicios, áreas y cargos con sustancias clasificadas como cancerígenos (IARC I) y tóxicos agudos (categorías 1 y 2 SGA) y verificar la suficiencia de los controles establecidos.	P												8

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

5.15.17. SEGURIDAD VIAL

[illegible]

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

7.15.18 PROTECCION RADIOLOGICA

[illegible]

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

	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO:ES-GC-F-37-02
		VERSION :2
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E GESTION DE CALIDAD	PÁGINA: 197 DE 201
		FECHA: 01/06/2017

La evaluación y seguimiento de este plan se realizará mensualmente y se presentará análisis del indicador de manera trimestral.

Indicado a presentar: Cumplimiento del plan de acción.

5.16. BIBLIOGRAFÍA

- Ley 9 de 1979. Código Sanitario Nacional. (1979) Congreso de Colombia. <https://www.minsalud.gov.co/Normatividad/Nuevo/LEY%200009%20DE%201979.pdf>
- Resolución 2400 de 1979. (1979) Ministerio De Trabajo Y Seguridad Social. <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=53565&dt=S>
- Resolución 2013 de 1986 (1986) Ministerio De Trabajo Y Seguridad Social Y Ministerio De Salud. <https://safetia.co/normatividad/resolucion-2013-de-1986-actualizada/#:~:text=Por%20la%20cual%20se%20reglamenta,en%20los%20lugares%20de%20trabajo.&text=En%20ejercicio%20de%20la%20facultad,del%20Decreto%206514%20de%201984.>
- Decisión 584 de 2004. (2004) Comunidad Andina de Naciones. https://www.redjurista.com/Documents/decision_584_de_2004.aspx#
- Resolución 957 de 2005. (2005) Comunidad Andina de Naciones. <https://safetia.co/wp-content/uploads/2021/01/resolucion-957-de-2005.pdf>
- Resolución 2346 de 2007 (2007) Ministerio De La Protección Social. <https://www.ins.gov.co/Normatividad/Resoluciones/RESOLUCION%202346%20DE%202007.pdf>
- Resolución 1401 de 2007. (2007) Ministerio de la Protección Social. <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/resolucion-1401-2007.pdf>
- Resolución 1956 de 2008. (2008) Ministerio de la Protección Social. https://arlsura.com/files/resolucion1956_2008.pdf
- Resolución 2646 de 2008. (2008) Ministerio de la Protección Social. https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/resolucion_minproteccion_2646_2008.htm
- Norma técnica Distrital del Sistema Integrado de Gestión para las Entidades y Organismos Distritales (NTD-SIG 001) (2011). Alcaldía Mayor de Bogotá, Decreto 652 del 28 de diciembre de 2011. <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=45212&dt=S>
- Ley 1562 de 2012 (2012) Congreso de la República de Colombia. <https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/DE/DIJ/Ley-1562-de-2012.pdf>
- Resolución 1409 de 2012. (2012) Ministerio de Trabajo. https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/45107/resolucion_00001409_de_2012.pdf
- Resolución 652 de 2012. (2012) Ministerio de Trabajo. https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/45107/resolucion_00000652_de_2012.pdf/d52cfd8c-36f3-da89-4359-496ada084f20
- Decreto 0884 de 2012. (2012) Ministerio de Trabajo. https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/36491/decreto_0884_de_2012.pdf/317004d2-cb38-5088-b719-5ed047bec077
- Resolución 1356 de 2012 (2012) Ministerio de Trabajo. https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/45107/resolucion_00001356_de_2012.pdf/1fb4a978-0a6b-de95-2197-7ff9c0767fcc
- Resolución 1565 de 2014. (2014) Ministerio De Transporte. <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=75088&dt=S>
- Decreto 1477 de 2014 (2014) Ministerio de Trabajo.

	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO:ES-GC-F-37-02
		VERSION :2
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E GESTION DE CALIDAD	PÁGINA: 198 DE 201
		FECHA: 01/06/2017

- <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=58849>
- Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (Decreto 1072) (2015). Ministerio de Trabajo, Diario Oficial N°: 49523 del 26 de mayo de 2015.
<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/0/DUR+Sector+Trabajo+Actualizado+a+15+d+e+abril++de+2016.pdf/a32b1dcf-7a4e-8a37-ac16-c121928719c8>
 - Resolución 2851 de 2015 (2015) Ministerio de Trabajo.
[#/https://www.redjurista.com/Documents/resolucion_2851_de_2015_ministerio_de_trabajo.aspx](https://www.redjurista.com/Documents/resolucion_2851_de_2015_ministerio_de_trabajo.aspx)
 - Requisitos Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (ISO 45001) (2018).
<https://ergosourcing.com.co/wp-content/uploads/2018/05/iso-45001-norma-Internacional.pdf>
 - Estándares Mínimos de Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (Resolución 0312 de 2019) Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
<https://www.mintrabajo.gov.co/documents/20147/59995826/Resolucion+0312-2019-Estandares+minimos+del+Sistema+de+la+Seguridad+y+Salud.pdf>

5.17. 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.

5.17.1. 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:ES-GC-F-37-02
		VERSION :2
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E GESTION DE CALIDAD	PÁGINA: 199 DE 201
		FECHA: 01/06/2017

5.18. INDICADORES DE CUMPLIMIENTO DE LOS OBJETIVOS ESTRATEGICOS DE TALENTO HUMANO

OBJETIVOS

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

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

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

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

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

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

INDICADORES

Porcentaje de ejecución del Plan Anual de Bienestar e Incentivos.

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

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

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

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

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:ES-GC-F-37-02
		VERSION :2
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E GESTION DE CALIDAD	PÁGINA: 200 DE 201
		FECHA: 01/06/2017

5.19. 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.
- Subred Integrado de Servicios de Salud Norte E.S.E. Informe de Gestión y Desempeño Institucional. Acuerdo 042 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 – Andrés Amaya Directora Gestión de Talento Humano - Profesional Especializado
4	31/01/2022	Se actualiza vigencia 2022	Nombre: Cindy Ariza - Gina Mendoza. Cargo: Directora Gestión de Talento Humano - Profesional Especializado
5	25/01/2023	Se actualiza vigencia 2023	Nombre: José Emigdio Gutiérrez Reina – Helvia Lucía Restrepo de Peña. Cargo: Director

 Secretaría de Salud Subred Integrada de Servicios de Salud Norte E.S.E.	PLAN ESTRATEGICO DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	CODIGO:ES-GC-F-37-02
		VERSION :2
	SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD NORTE E.S.E GESTION DE CALIDAD	PÁGINA: 201 DE 201
		FECHA: 01/06/2017

			Operativo Gestión de Talento Humano - Profesional Especializado	
Revisado por:	Aval Oficina de Calidad:	Aval de Gestión Documental:	Aprobó:	
Nombre: Oscar Javier Manrique Ladino	Nombre: Diana Marcela Caballero Arias	Nombre: Martha Ligia Castillo Díaz	Nombre: Daniel Blanco Santamaría	
Cargo: Subgerente Corporativo	Cargo: Jefe Oficina de Calidad	Cargo: Líder Gestión Documental	Cargo: Gerente	