



Secretaría de Salud
Subred Integrada de Servicios de Salud

Sur Occidente E.S.E.

PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO 2023



ENERO 2023



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

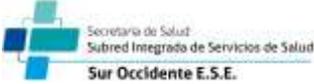
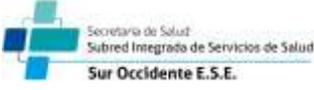
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO 2023	Versión: 6	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación: 24/01/2023	
		Código: 04-00-PL-0001	

TABLA DE CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN	3
2.	GENERALIDADES.....	3
3.	MARCO CONCEPTUAL.....	4
3.1	ÍNDICE DE DESARROLLO DEL SERVICIO CIVIL	4
3.2	CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO	4
4.	POLÍTICA DE EMPLEO PÚBLICO.....	6
4.1	MARCO DE LA POLÍTICA DE EMPLEO PÚBLICO	6
4.2	DESAGREGACIÓN DEL MODELO DE EMPLEO PÚBLICO	8
4.3	RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR.....	9
5.	MARCO LEGAL	10
6.	NORMATIVIDAD EXTERNA	14
7.	OBJETIVOS	18
7.1	OBJETIVO GENERAL	18
7.2	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	19
8.	ALCANCE	19
9.	DEFINICIONES.....	19
10.	DESARROLLO DEL PLAN.....	22
10.1	CONTEXTO DE LA ENTIDAD.....	22
10.2	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO.....	24
10.3	FUENTES DE LA INFORMACIÓN:	25
10.3.1	Caracterización de los servidores:	26
10.3.1.1	Caracterización de los Empleos.....	26
10.4	RESULTADOS DE MEDICIONES ADELANTADAS DENTRO DEL PROCESO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA VIGENCIA 2022	27
10.4.1	Resultados de la Medición Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano... 27	27
10.4.2	Planes y Programas de Talento Humano 2022.....	32
10.4.3	Resultados del Plan Institución del de Capacitación	33
10.4.4	Resultado del Sistema General de Seguridad y Salud en el Trabajo	33
10.4.5	Resultado de cumplimiento del Plan de Bienestar e Incentivos	36
10.4.6	Resultado Plan de Acción Anual PAA.....	37
10.5	PLANES DE TRABAJO PARA EL 2023	38
10.5.1	Plan Institucional de Capacitación.	38
10.5.2	Plan de Bienestar Social e Incentivos	39
10.5.3	Plan de Trabajo Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST 40	40
10.6	PLAN DE MEJORA.....	40
10.7	MATRIZ DE RIESGOS.....	40
11.	SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DEL PLAN	41
12.	BIBLIOGRAFÍA	42
13.	ANEXOS	43

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO 2023	Versión:	6	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	24/01/2023	
		Código:	04-00-PL-0001	

1. INTRODUCCIÓN

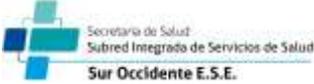
La Administración Pública se ve enfrentada constantemente a distintos retos y desafíos en virtud de los cambios del mundo actual y el permanente desarrollo tecnológico, lo cual redundará en una mayor y mejor demanda de servicios por parte de la ciudadanía; esto, aunado a las tendencias políticas, sociales y económicas, las cuales requieren de una fuerza de trabajo idónea en el marco del desarrollo y la motivación que permita no solo atraer a los mejores servidores, sino que además se logre estimularlos y retenerlos, para lo cual se requiere implementar políticas sólidas de estímulos que agreguen valor a la gestión del recurso más importante de toda organización, su gente.¹

Es así como, en el marco de la planeación estratégica institucional además de orientar el cumplimiento de los objetivos estratégicos alineados al Plan de Desarrollo y las políticas públicas en concordancia con los objetivos del Modelo Integrado de Planeación y gestión MIPG, y el objetivo institucional “*Fortalecer la cultura Organizacional y dignificar el Talento Humano*”, la planeación estratégica del talento humano para la vigencia 2023 en la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E, se enfoca en agregar valor a las actividades del ciclo de vida del colaborador en las fases de ingreso, permanencia y retiro a través del fortalecimiento de las competencias, el mejoramiento y mantenimiento de las condiciones de calidad de vida y desarrollo integral del talento humano, la promoción del cuidado de la salud y seguridad de los colaboradores y el fortalecimiento de la mejora continua, de tal manera que redunden en su compromiso y motivación y conlleven a la prestación de servicios de salud acordes a las demandas de la ciudadanía, y generen impacto positivo en la gestión de la entidad.

El plan estratégico de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E., se encuentra enmarcado dentro de los atributos del sistema Obligatorio de garantía de la Calidad y en la Política de Integridad planteada en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), que busca en cada servidor, la promesa de ejercer a cabalidad su labor frente al Estado con unos valores y principios que lo diferencien y lo orienten a identificar el valor y la ética como parte de los principios de cada uno de los colaboradores aportando a la construcción de la cultura institucional que genere confianza y agregue valor a la prestación de los servicios de salud de la entidad.

2. GENERALIDADES

El Decreto 1499 de 2017 actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) del que trata el Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, y estableció que el nuevo Sistema de Gestión, debe integrar los anteriores sistemas de Gestión de Calidad y de Desarrollo Administrativo, con el Sistema de Control Interno e hizo extensiva su implementación diferencial a las entidades territoriales. De esta manera, MIPG es un marco de referencia diseñado para que las entidades ejecuten y hagan seguimiento a su gestión para el beneficio del ciudadano. No pretende generar nuevos requerimientos, sino facilitar la gestión integral de las organizaciones a través de guías para fortalecer el Talento Humano, agilizar las operaciones, fomentar el desarrollo de una cultura organizacional sólida y promover la participación ciudadana, entre otros.

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO 2023	Versión:	6	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	24/01/2023	
		Código:	04-00-PL-0001	

Es así que la principal dimensión que contempla MIPG es el Talento Humano y de hecho, se identifica como el corazón del modelo; esto hace que cobre aún más relevancia adelantar la implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) y la apuesta por seguir avanzando hacia la consolidación de una mayor eficiencia de la administración pública, pues son finalmente los colaboradores los que lideran, planifican, ejecutan y evalúan todas las políticas públicas.

La Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano que proporciona orientaciones con respecto a la política de Gestión Estratégica de Talento Humano en las entidades, desde un enfoque sistémico, basado en procesos, describe el ciclo de calidad (Planear, Hacer, Verificar, Actuar – PHVA) del Talento Humano, para luego profundizar en la planeación del proceso y en el ciclo de vida del colaborador en la Entidad. Finalmente, La Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E., enfoca sus esfuerzos en el conocimiento, valoración, interiorización y vivencia del grado de madurez, que, de acuerdo con el auto diagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano, se encuentra en la fase de “CONSOLIDACIÓN”, lo que impone continuar con las buenas prácticas, desarrollando los estándares propuestos.

3. MARCO CONCEPTUAL

3.1 ÍNDICE DE DESARROLLO DEL SERVICIO CIVIL

Para medir la calidad de la función pública se utiliza el Índice de Desarrollo del Servicio Civil-IDSC, el cual es un índice agregado que se realiza a partir del diagnóstico de las áreas del talento humano. Su escala va de 0 a 100, donde el máximo puntaje refleja un mejor desempeño. El informe de diagnóstico, realizado por el Banco Interamericano de Desarrollo-BID en 2004, le otorgó 46 puntos a Colombia, posicionando al país por debajo de Brasil (64), Chile (59), Costa Rica (47) y Uruguay (47).

3.2 CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO

a. Construcción de resultados con base en la Gestión del Talento

En la medida en que el empleo público implemente mejoras que produzcan evolución en el índice de desarrollo del servicio civil, eso podrá reflejarse en el mediano plazo en la efectividad del gobierno y en el control de la corrupción. Puede plantearse que esto sucederá en tanto se conciba un modelo integrado de gestión estratégica de talento humano que articule los elementos necesarios para obtener resultados esperados (ver Ilustración 1):

² Definición de la presentación de MIPG en http://secretariageneral.gov.co/sites/default/files/Pres_Dim1_TH_MIPG%20%281%29.pdf

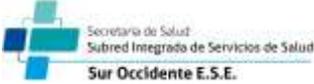
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO 2023	Versión:	6	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	24/01/2023	
		Código:	04-00-PL-0001	

Ilustración 1: Modelo Integrado de Gestión Estratégica de Recursos Humanos



estructuración de este modelo permite lograr resultados en términos de creación de valor público, en tanto la gestión del talento humano crea valor para la organización mediante su impacto en dos áreas básicas: dimensionamiento —tanto cuantitativo como cualitativo— de capital humano (1) y comportamiento de las personas (2) (Ver Ilustración 2):

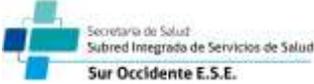
Ilustración 2: Creación de Valor Público



b. Política de Gestión Estratégica del Talento Humano orientada a la creación de valor público.

En la Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) para el Sector Público Colombiano, se expresa: “Con el desarrollo conceptual aquí plasmado, es claro que la Gestión Estratégica del Talento Humano tiene una importancia capital para el mejoramiento de las entidades, la satisfacción del servidor público, la productividad del sector público y, el bienestar de los ciudadanos y el crecimiento del país. Las áreas de talento humano de las entidades tienen una responsabilidad importante en tanto son las encargadas de liderar los procesos que permitirán la creación de valor público a través de las acciones que produzcan el adecuado dimensionamiento y las mejoras en comportamiento de las personas. Pero para poder apuntar a ese objetivo es necesario que cuenten con la orientación y con las herramientas para poder

“ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE LA SUBRED SUR OCCIDENTE ESE, SU IMPRESIÓN SE CONSIDERARÁ UNA COPIA NO CONTROLADA DEL MISMO, NO SE AUTORIZA SU REPRODUCCIÓN.”

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO 2023	Versión:	6	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	24/01/2023	
		Código:	04-00-PL-0001	

emprender de manera organizada y articulada las acciones pertinentes”⁷.

c. ¿Qué es Gestión Estratégica del Talento Humano?

“Conjunto de buenas prácticas y acciones críticas que contribuyen al cumplimiento de metas organizacionales a través de la atracción, desarrollo y retención del mejor talento humano posible, liderado por el nivel estratégico de la organización y articulado con la planeación institucional”.

La Gestión Estratégica del Talento Humano se desarrolla teniendo en cuenta lo siguiente:

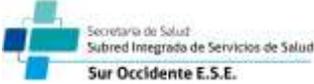
- La Articulación estratégica de las diferentes funciones de la entidad, entre ellas la Gestión del Talento Humano.
- La Alineación de las prácticas de Talento Humano con los objetivos misionales de la entidad.
- El Proceso de planeación a largo plazo del Talento Humano y sus funciones, con base en la planeación macro.
- Las áreas de Talento Humano deben jugar un rol estratégico en la Gestión Talento Humano y el desempeño de la organización.

4. POLÍTICA DE EMPLEO PÚBLICO

4.1 MARCO DE LA POLÍTICA DE EMPLEO PÚBLICO

La política de la Gestión Estratégica del Talento Humano, se desarrolla en el marco general de la política de Empleo Público y se fundamenta en los siguientes pilares:

⁷ Ibídem

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO 2023	Versión: 6	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación: 24/01/2023	
		Código: 04-00-PL-0001	

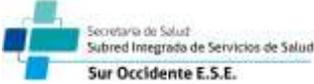
- 1) El Mérito, como criterio esencial para la vinculación y la permanencia en el servicio público,
- 2) Las Competencias, como el eje a través del cual se articulan todos los procesos de talento humano,
- 3) El Desarrollo y el Crecimiento, como elementos básicos para lograr que los servidores públicos aporten lo mejor de sí en su trabajo y se sientan partícipes y comprometidos con la entidad,
- 4) La Productividad, como la orientación permanente hacia el resultado,
- 5) La Gestión del Cambio, como la disposición para adaptarse a situaciones nuevas y a entornos cambiantes, así como las estrategias implementadas para facilitar la adaptación constante de entidades y servidores,
- 6) La Integridad, como los valores con los que deben contar todos los servidores públicos, y
- 7) El Diálogo y la Concertación, como condición fundamental para buscar mecanismos y espacios de interacción entre todos los servidores públicos con el propósito de lograr acuerdos en beneficio de los actores involucrados como garantía para obtener resultados óptimos.



Soportada en estos pilares, la política de empleo público apunta a lograr cuatro objetivos básicos:

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

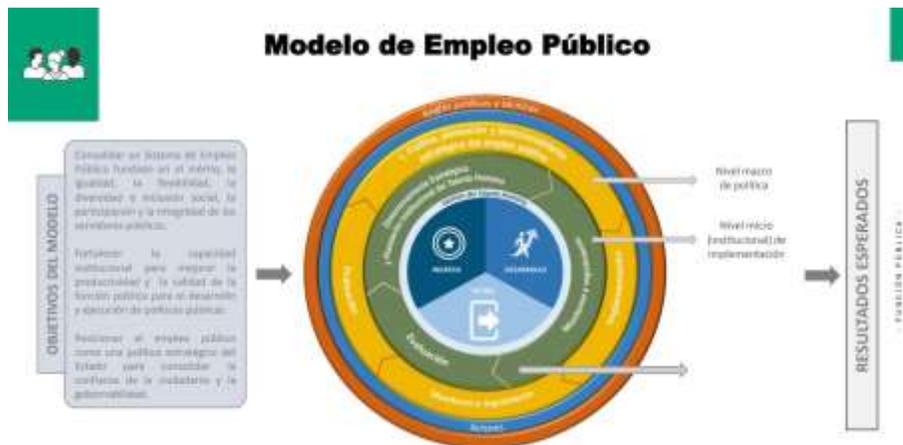
⁸ Política: Gestión Estratégica del Talento Humano – DAFP. En http://secretariageneral.gov.co/sites/default/files/Pres_Dim1_TH_MIPG%20%281%29.pdf

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO 2023	Versión:	6	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	24/01/2023	
		Código:	04-00-PL-0001	

Para cumplir con estos objetivos se 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 (Ver Ilustración 4)

- Direccionamiento estratégico y planeación institucional (ver Dimensión 2 del MIPG)
- Ingreso
- Desarrollo
- Retiro

Ilustración 4: Modelo de Empleo Público

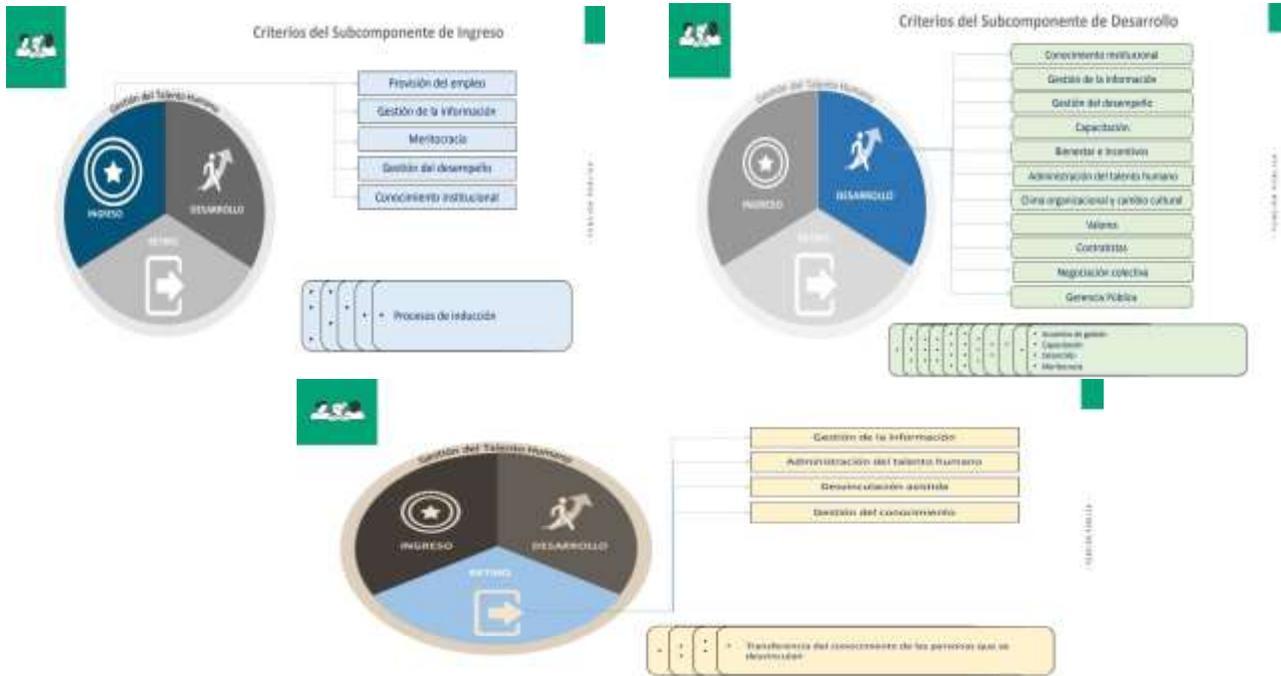


Fuente: Política: Gestión Estratégica del Talento Humano – DAF

4.2 DESAGREGACIÓN DEL MODELO DE EMPLEO PÚBLICO

La desagregación del Modelo de Empleo Público se desarrolla teniendo en cuenta criterios de los Subcomponentes de Direccionamiento Estratégico y Planeación Institucional del Talento humano, Ingreso y Desarrollo así:

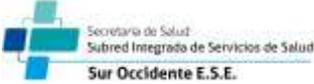




4.3 RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR

Para operativizar el Plan Estratégico del Talento Humano, la política del MIPG define 5 Rutas de Creación de Valor las cuales según el modelo si una entidad implementa acciones efectivas en



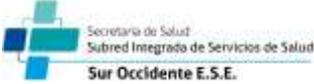
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO 2023	Versión: 6	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación: 24/01/2023	
		Código: 04-00-PL-0001	

todas estas Rutas habrá estructurado un proceso eficaz y efectivo de Gestión Estratégica del Talento Humano. A continuación, se presentan las Rutas de Creación de Valor y su enfoque

- Ruta de la Felicidad:** 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.
- Ruta del Crecimiento:** 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. Para fortalecer el liderazgo, se deben propiciar espacios de desarrollo y crecimiento.
- Ruta del Servicio:** el cambio cultural debe ser un objetivo permanente en las entidades públicas, enfocado en el desarrollo y bienestar de los servidores públicos de manera que paulatinamente se vaya avanzando hacia la generación de convicciones en las personas y hacia la creación de mecanismos innovadores que permitan la satisfacción de los ciudadanos
- Ruta de la Calidad:** La satisfacción del ciudadano con los servicios prestados por el Estado claramente 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.
- Ruta del Análisis de Datos:** 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, aunado a la tecnología, tomar decisiones en tiempo real y diseñar estrategias que permitan impactar su desarrollo, crecimiento y bienestar,
- obteniendo mejores competencias, motivación y compromiso.

5. MARCO LEGAL

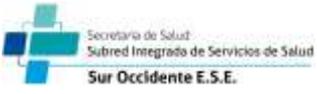
A continuación, mediante el marco legal se relaciona la normativa que fundamenta la Gestión del proceso de Talento Humano

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO 2023	Versión: 6	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación: 24/01/2023	
		Código: 04-00-PL-0001	

TEMÁTICA	CLASIFICACIÓN	NÚMERO DE	AÑO	EPÍGRAFE
SUBRED INTEGRADADE SERVICIOS DE SALUD SUR OCCIDENTE	Acuerdo	16	2017	Por el cual se modifica la planta de personal, se adapta la escala salarial del acuerdo 199 del 2005 para la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente y se dictan otras disposiciones
SUBRED INTEGRADADE SERVICIOS DE SALUD SUR OCCIDENTE	Acuerdo	17	2017	Por el cual se aprueba el manual de funciones de la Subred Integrada de servicios de Salud Sur Occidente
SUBRED INTEGRADADE SERVICIOS DE SALUD SUR OCCIDENTE	Acuerdo	55	2019	Por el cual se modifica el manual específico de funciones y competencias laborales para los empleos de la Subred Integrada de servicios de Salud Sur Occidente
CONGRESO DE LA REPUBLICA	LEY	04-LEY-1991	1991	Por la cual se dictan normas sobre orden público interno, policía cívica local y se dictan otras disposiciones.
SUBRED INTEGRADADE SERVICIOS DE SALUD SUR OCCIDENTE	Resolución	593	2017	Por medio del cual se establece el horario de trabajo dentro de la jornada laboral legal, para el sector público, en la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E., y se dictan otras disposiciones
SUBRED INTEGRADADE SERVICIOS DE SALUD SUR OCCIDENTE	Resolución	652	2012	Por la cual se establece la conformación y funcionamiento del Comité de Convivencia Laboral en entidades públicas y empresas privadas y se dictan otras disposiciones

TEMÁTICA	CLASIFICACIÓN	NÚMERO DE	AÑO	EPÍGRAFE
SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR OCCIDENTE	Resolución	348	2017	Por la cual se crea el Comité de Seguridad Vial, de acuerdo a la nueva estructura organizacional de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.
SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR OCCIDENTE	Resolución	339	2017	Por la cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral, de acuerdo a la nueva estructura de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.
SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR OCCIDENTE	Resolución	349	2017	Por la cual se crea el Comité Hospitalario de Emergencias, de acuerdo a la nueva estructura organizacional de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.
SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR OCCIDENTE	Resolución	690	2017	Resolución 690 del 29 de Agosto de 2017 - Por la cual se modifican los Artículos 4º y 5º de la Resolución 339 del 27 de Abril de 2017
SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR OCCIDENTE	Resolución	506	2017	Por la cual se conforma el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo 2016 - 2018, de acuerdo a la nueva estructura organizacional de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.
SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR OCCIDENTE	Resolución	437	2017	Por la cual se crea el Comité de Bienestar Social e Incentivos 2017 -2019, de acuerdo a la nueva estructura organizacional de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur
SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR OCCIDENTE	Resolución	642	2017	Por el cual se concede un (1) día de permiso remunerado por el día decumpleaños, a los empleados públicos de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.

TEMÁTICA	CLASIFICACIÓN	NÚMERO DE	AÑO	EPÍGRAFE
SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR OCCIDENTE	Resolución	0224	2019	Por la cual se crea el Comité Hospitalario de gestión del Riesgos de desastres de la Subred integrada de servicios de salud Sur Occidente ESE
SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR OCCIDENTE	Resolución	885	2018	Por medio de la cual se conforma el comité de convivencia laboral de la Subred Integrada de Servicios de Salud Suroccidente E.S.E. para el periodo 2018-2020
SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR OCCIDENTE	Resolución	837	2020	Por medio de la cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E. para el periodo 2021-2023.
SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR OCCIDENTE	Resolución	838	2020	Por la cual se conforma la Comisión de Personal de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E. para el periodo 2020-2022.
SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR OCCIDENTE	Resolución	812	2020	Por medio de la cual se conforma el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E. para la vigencia 2021-2023.
SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR OCCIDENTE	Resolución	001	2023	Por medio de la cual se conforma el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E. para la vigencia 2021-2023.
SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR OCCIDENTE	Resolución	0863	2023	Por la cual se conforma la Comisión de Personal de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E. para el periodo 2020-2022.
SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR OCCIDENTE	Resolución	001	2023	Por medio de la cual se conforma el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E. para la vigencia 2021-2023.

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO 2023	Versión: 6	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación: 24/01/2023	
		Código: 04-00-PL-0001	

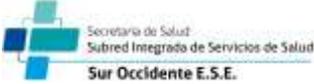
TEMÁTICA	CLASIFICACIÓN	NÚMERO DE	AÑO	EPIGRAFE
SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR OCCIDENTE	Resolución	0863	2023	Por la cual se conforma la Comisión de Personal de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E. para el periodo 2020-2022.
SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR OCCIDENTE	Resolución	0861	2022	Por medio de la cual se conforma el Comité de Convivencia Laboral de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E. para el 2023 periodo 2021-2023
SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR OCCIDENTE	Resolución	582 de 26 agosto	2022	Por la cual se adopta e implementa la modalidad de teletrabajo en la Subred Integrada de Servicios de salud Sur occidente ESE.

Fuente: Elaboración propia Dirección de Gestión de Talento Humano

6. NORMATIVIDAD EXTERNA

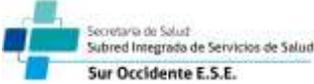
- Decreto Ley 1567 de 1998, el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- Ley 909 de 2004 por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1064 del 26 de julio de 2006 - Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación
- Ley 1221 de 2008, Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015 - Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).
- Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública
- Decreto 1083 de 2015 del artículo 22.10.1 al 22.10.17. referente a los programas de

"ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE LA SUBRED SUR OCCIDENTE ESE, SU IMPRESIÓN SE CONSIDERARA UNA COPIA NO CONTROLADA DEL MISMO, NO SE AUTORIZA SU REPRODUCCIÓN."

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO 2023	Versión: 6	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación: 24/01/2023	
		Código: 04-00-PL-0001	

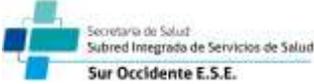
estímulos.

- Ley 1811 de 2016, Por el cual se otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional.
- Decreto 1499 de 2017, por el cual se modifica el Decreto 1083 del 2015 Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública, en lo relacionado con el sistema de gestión establecido en el Artículo 133 de la Ley 1753 del 2015.
- Decreto 2011 de 2017, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público.
- Resolución 0312 de 2019, “Por la cual se define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST”.
- Ley 1857 del 2017, Por la cual se modifica la Ley 1361 de 2009 (Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia), para adicionar y complementar las medidas de protección de la Familia.
- Decreto 612 de 2018, por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción.
- Resolución 0667 de 2018, por medio de la cual se adopta el catálogo de competencias funcionales para las áreas o procesos transversales de las entidades públicas.
- 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.
- Decreto 2365 de 2019, por el cual se adiciona el Capítulo 5 al Título 1 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el ingreso de los jóvenes al servicio público.
- Decreto 455 de 2020, por el cual se adiciona el Capítulo 3 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la paridad en los empleos de nivel directivo.
- Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano de Función Pública.
- Manual Operativo MIPG – Dimensión N°1 - Talento Humano.
- Decreto 2482 de 2012 Por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión.
- Circular Externa No 100-010-2014 Expedida por Función Pública, orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos. 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, reinducción y el

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO 2023	Versión:	6	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	24/01/2023	
		Código:	04-00-PL-0001	

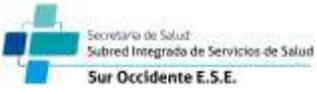
entrenamiento en el puesto de trabajo

- 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". 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. Las personas vinculadas mediante contrato de prestación de servicios, dado que no tienen la calidad de servidores públicos, 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.
- 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" Así mismo por medio de este se establece el MIPG Modelo Integral de planeación y control.
- 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". 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
- 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" Así mismo por medio de este se establece el MIPG Modelo Integral de planeación y control
- 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". 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.
- 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.
- 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

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO 2023	Versión:	6	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	24/01/2023	
		Código:	04-00-PL-0001	

laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.

- 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 derecho de carrera administrativa”
- Ley 1955 de 2019 Por la cual se adopta el Plan Nacional de Desarrollo 2018 – 2022 “Pacto por Colombia, Pacto por la Equidad”, creó el sistema nacional de cualificaciones para promover el reconocimiento de aprendizajes previos.
- Resolución 1155 de 2020 Por la cual se adopta el protocolo de bioseguridad para el manejo y control del riesgo del Coronavirus COVID -19 en la prestación de los servicios de salud, incluidas las actividades administrativas, de apoyo y alimentación
- Resolución 777 de 2021 Por la cual se define los criterios y condiciones para el desarrollo de las actividades económicas y sociales del Estado y adopta el protocolo de bioseguridad para la ejecución de estas.
- Circular Externa No. 100 – 023 de 2021 Expedida por el Departamento de la Función Pública - DAFP. Desarrollo de planes institucionales de capacitación 2022, atendiendo a los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Desarrollo 2020-2030.
- Circular Externa No. 100 – 024 de 2021 Formulación y publicación del Plan Estratégico del Talento Humano.
- Resolución 2400 de 1979: Por la cual se establecen algunas disposiciones sobre vivienda, higiene y seguridad en los establecimientos de trabajo. Estatuto de Seguridad Industrial.
- Ley 9 de 1979: Por la cual se dictan Medidas Sanitarias. - Código Sanitario Nacional.
- Resolución 2413 de 1979: Por la cual se dicta el Reglamento de Higiene y Seguridad para la Industria de la Construcción.
- Decreto 614 de 1984: Se determina las bases para la organización y administración de la salud ocupacional en el país
- Decreto 1295 de 1994: Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.
- Ley 776 de 2012: Por la cual se dictan normas sobre la organización, administración y prestaciones 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.

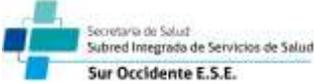
	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO 2023	Versión:	6	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	24/01/2023	
		Código:	04-00-PL-0001	

- Decreto 1443 de 2014: Implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y la Salud en el Trabajo.
- Decreto 055 de 2015: Por el cual se reglamenta la afiliación de estudiantes al Sistema General de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 472 del 2015: Por el cual se reglamentan los criterios de graduación de las multas por infracción a las normas de Seguridad y Salud en el Trabajo y Riesgos Laborales, se señalan normas para la aplicación de la orden de clausura del lugar de trabajo o cierre definitivo de la empresa y paralización o prohibición inmediata de trabajos o tareas y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 1072 de 2015: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.
- Resolución 0312 de 2019: Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.
- Resolución 40040595 de 2022 metodología para los planes estratégicos de seguridad vial
- Ley 2251 de 2022 por la cual se dictan las normas para el diseño e implementación de la política de seguridad vial con enfoque de sistema seguro y se dictan otras disposiciones –ley “Julián Esteban”
- Decreto 1430 de 2022 por medio del cual se aprueba el Plan Nacional de Seguridad Vial 2022-2031
- Circular 202240000000 del 29 de septiembre de 2022
- Circular Externa 002 DASCD del 17 enero de 2023

7. OBJETIVOS

7.1 OBJETIVO GENERAL

Fortalecer el Talento Humano de la entidad, mediante la implementación de políticas, estrategias y mecanismos, con el fin de contribuir al desarrollo integral de los colaboradores en el ciclo de vida laboral, a partir de la articulación con el direccionamiento estratégico, la normatividad vigente, el Sistema Obligatorio de la Garantía de la Calidad en Salud, y el estándar de Gerencia del Talento Humano del Sistema Único de Acreditación en Salud, impactando positivamente en el mejoramiento de las capacidades, conocimientos, competencias y calidad de vida del colaborador, en pro de la creación del valor público en la entidad.

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO 2023	Versión: 6	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación: 24/01/2023	
		Código: 04-00-PL-0001	

7.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Realizar la vinculación oportuna de personal idóneo y competente para la adecuada Prestación de los servicios de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente ESE implementando estrategias para la retención del talento humano de la entidad.
- Fortalecer y medir las competencias de los colaboradores de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente ESE a través del Plan Institucional de Capacitación, orientado al mejoramiento institucional
- Mantener y fortalecer las condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral y desempeño de los colaboradores, docentes y estudiantes, generando espacios de reconocimiento (incentivos) y esparcimiento que fortalezcan el desarrollo integral del talento humano de la entidad
- Promover el cuidado de la salud y la seguridad de los colaboradores, docentes y estudiantes a través de las estrategias y medidas que permitan identificar, evaluar y controlar los peligros y factores riesgo presentes en el Trabajo.
- Establecer acciones que fortalezcan las diferentes actividades relacionadas con los subprocesos de la Gestión Estratégica del Talento Humano, incorporando los lineamientos del Sistema Único de Acreditación en Salud.

8. ALCANCE

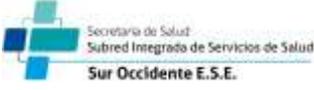
El Plan Estratégico de Talento Humano de la Dirección de Gestión del Talento Humano de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E. inicia con la detección de necesidades y finaliza con la elaboración, ejecución, seguimiento y evaluación de los planes y actividades para el desarrollo del talento humano, por consiguiente, aplica a toda la población de servidores públicos y contratistas según aplique la normatividad vigente.

9. DEFINICIONES

Desempeño: Medida en la que la gestión de una entidad logra sus resultados finales en el cumplimiento de su misión y en términos de eficiencia, eficacia, calidad y cumplimiento normativo (adaptado de CEPAL, Indicadores de Desempeño en el Sector Público, 2005).

Desarrollo de Capacidades: Proceso mediante el cual las personas, organizaciones y sociedades obtienen, fortalecen y mantienen las competencias necesarias para establecer y alcanzar sus propios objetivos de desarrollo a lo largo del tiempo. (Adaptado del documento “*Desarrollo de Capacidades. Nota de Práctica*” del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo, 2008).

Desarrollo Institucional: Creación o refuerzo de una red de organizaciones para generar, asignar y usar recursos humanos, materiales y financieros de manera efectiva con el fin de lograr objetivos específicos sobre una base sostenible. (Technical Assistance for Civil Society Organizations: ID/OS: Concepts & Framework).

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO 2023	Versión: 6	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación: 24/01/2023	
		Código: 04-00-PL-0001	

Dimensión: Aspecto o faceta de algo (tomado de www.rae.es) – Visión multidimensional: descripción de componente operativo del Modelo a partir del análisis de los múltiples aspectos (o dimensiones) que sustentan la gestión y el desempeño de una organización pública. Dinamizador: que transmite energía activa o vitalidad para estimular acciones y cambios en la gestión. (Adaptado de www.rae.es)

Direccionamiento Estratégico: Ejercicio emprendido por el equipo directivo de una entidad, en el que, a partir del propósito fundamental de la misma, las necesidades de sus grupos de valor, las prioridades de los planes de desarrollo (nacionales y territoriales) y su marco normativo, define los grandes desafíos y metas institucionales a lograr en el corto, mediano y largo plazo, así como las rutas de trabajo a emprender para hacer viable la consecución de dichos desafíos.

Evaluación: Apreciación sistemática y objetiva de un proyecto, programa o política en curso o concluido, en relación con su diseño, su puesta en práctica y sus resultados. El objetivo es determinar la pertinencia y el logro de los objetivos, así como la eficiencia, la eficacia, el impacto y la sostenibilidad para el desarrollo (Tomado del documento “Glosario de términos sobre evaluación y gestión de la Organización para la Cooperación y Desarrollo” de la OCDE, 2002)

Equipo Directivo: Grupo de servidores que tienen a cargo el direccionamiento estratégico de la entidad. En algunas entidades este equipo está conformado por la alta dirección y por la gerencia pública.

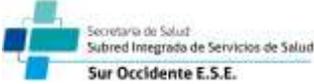
Estructura: Distribución interna de las diferentes dependencias de la entidad con de las funciones y competencias requeridas para cumplir con su propósito fundamental, de una manera sistémica, esto es que a la vez que se permita entender el rol que cada una de las áreas desempeña, se identifiquen las interrelaciones y conexiones que se producen entre ellas.

Gestión: Acción y efecto de administrar, organizar y poner en funcionamiento una empresa, actividad económica u organismo. (Adaptado de www.rae.es)

Gerencia Pública: En términos de la Ley 909 de 2004, hace referencia al grupo de empleos de naturaleza gerencial que conllevan ejercicio de responsabilidad directiva en la administración pública de la Rama Ejecutiva de los órdenes nacional y territorial, quienes dirigen las acciones estratégicas y coordinan la óptima ejecución de las metas, permitiendo el cumplimiento de los planes de cada entidad.

Integridad: 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.

Indicador: Variable o factor cuantitativo o cualitativo que proporciona un medio sencillo y fiable para medir logros, reflejar los cambios vinculados con la gestión o evaluar los resultados de una entidad. (Adaptado del documento “Glosario de términos sobre evaluación y gestión de la Organización para la Cooperación y Desarrollo” de la OCDE, 2002.

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO 2023	Versión:	6	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	24/01/2023	
		Código:	04-00-PL-0001	

Modelo: Es una representación simplificada de un sistema y permite mostrar sus componentes, sus relaciones del sistema con su entorno. Un modelo se caracteriza porque no expresa todas las propiedades del sistema. Dentro de las clases de modelo, se encuentra el modelo teórico o conceptual, en el cual fijan el objeto de estudio, categorizan el sistema y generan y desarrollan hipótesis. Se construyen con base en conceptos, entendidos estos como conjuntos de ideas ordenadas, sistematizadas y que mantienen una relación con un entorno dado (Tomado del Documento “Administración. Principios de Organización y Gestión Empresarial” elaborado por Memphis López Vargas - Universidad Autónoma de Colombia, 2003).

Nivel de Satisfacción: Medida relacionada con el grado de expectativa de los grupos de valor, en el desarrollo de las actividades, procesos o prestación de servicios en cuanto a su calidad y pertinencia.

Niveles de Madurez: Grupos de características comunes que definen el estado o el grado de avance o desarrollo de algún proceso, modelo o sistema.

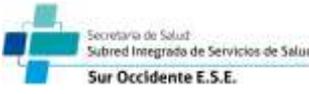
Objetivo: Son los logros que la organización pública espera concretar en un plazo determinado (mayor de un año), para el cumplimiento de su propósito fundamental de forma eficiente y eficaz. (Adaptado del concepto proporcionado en el documento “Planeación Estratégica e Indicadores de desempeño en el sector público - Serie Manuales N° 69” elaborado por la CEPAL, 2011).

Objetivos estratégicos: Es la expresión de los logros que se espera que las entidades públicas alcancen en el largo y mediano plazo, en el marco del cumplimiento de su propósito fundamental y de las prioridades del gobierno. (Adaptado del concepto proporcionado en el documento “Planeación Estratégica e Indicadores de desempeño en el sector público - Serie Manuales N° 69” elaborado por la CEPAL, 2011).

Organización: Conjunto de personas y/o grupos que, de acuerdo con procedimientos y reglas comunes, se esfuerza por conseguir uno o más objetivos preestablecidos (Technical Assistance for Civil Society Organisations: ID/OS: Concepts & Framework). Las organizaciones del sector público tienen características especiales, ya que se crean o diseñan con un propósito fundamental único: satisfacer intereses generales la sociedad: resolución de un problema social, satisfacer una necesidad de la sociedad o implementar programas concretos (Tomado del documento “Construcción de un índice sintético de desempeño institucional”. Producto 2: Documento metodológico y conceptual. Dirección de Desarrollo Organizacional del Departamento Administrativo de la Función Pública. Contrato 113 de 2015. Documento no publicado).

Plan estratégico: Es el documento en el que se formulan y establecen los objetivos de carácter prioritario, cuya característica principal es el establecimiento de los cursos de acción (estrategias) de mediano y largo plazo, para atender el propósito fundamental de una entidad y las prioridades de los planes de desarrollo.

Talento humano: Son las personas, sus conocimientos, experiencias, habilidades y pasiones que permiten movilizar a la organización hacia el logro de sus cometidos. La gestión del talento humano es el conjunto de lineamientos, decisiones, prácticas y métodos para orientar y determinar el quehacer de las personas que la conforman, su aporte a la estrategia institucional, las responsabilidades inherentes a los cargos y las relaciones laborales que se

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO 2023	Versión: 6	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación: 24/01/2023	
		Código: 04-00-PL-0001	

generan en el ejercicio administrativo.

Valor público: Cambios sociales —observables y susceptibles de medición— que el Estado realiza como respuesta a las necesidades o demandas sociales establecidas mediante un proceso de legitimación democrática y, por tanto, con sentido para la ciudadanía. Esos cambios constituyen los resultados que el sector público busca alcanzar. (Tomado del documento “*Modelo Abierto de Gestión para Resultados en el Sector Público*” elaborado por el BID y el CLAD, 2007).

Resultado: Producto, efecto o impacto (intencional o no, positivo y/o negativo) de la gestión de una entidad. (Adaptado del documento “*Glosario de términos sobre evaluación y gestión de la Organización para la Cooperación y Desarrollo*” de la OCDE, 2002

10. DESARROLLO DEL PLAN

10.1 CONTEXTO DE LA ENTIDAD

El Plan Estratégico de Gestión Humana PEGH se encuentra alineado al Plan de Desarrollo Institucional de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E el cual tiene como objetivo implementar su plataforma estratégica a partir de la participación de los diferentes grupos de interés que aporten al mejoramiento de su calidad de vida y armonizado con el PLAN DE DESARROLLO ECONÓMICO Y SOCIAL AMBIENTAL Y DE OBRAS PÚBLICAS DEL DISTRITO CAPITAL 2020-2024, el cual se desarrolla a partir de la misión, visión y objetivos estratégicos institucionales.

Misión Brindar servicios de salud con altos estándares de calidad, a través del Modelo de Atención Integral basado en Atención Primaria en Salud, gestión asistencial excelente, segura, humanizada, eficiente, promoción de la docencia, investigación e innovación con talento humano íntegro para contribuir al bienestar y calidad de vida de la población.

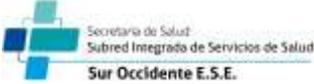
Visión En el año 2030, la Subred Sur Occidente será reconocida a nivel nacional por su modelo de atención con enfoque diferencial, de género, territorial y participativo, logrando estándares superiores de calidad, promoviendo la docencia, investigación e innovación, auto sostenibilidad y gestión ambiental, fomentando el bienestar de los colaboradores de tal manera que impacte positivamente en la calidad de vida de la ciudadanía.

PRINCIPIOS: Excelencia, Ética, Transparencia y Rendición de Cuenta, Vocación de Servicio Desarrollo Sostenible

VALORES: Honestidad. Respeto, Compromiso, Justicia, Diligencia

Objetivos estratégicos Institucionales

El plan estratégico de Talento Humano de la Subred Integrada de Servicios de Salud Suroccidente ESE se encuentra formulado en las fases de planeación, implementación y presentación de resultados de gestión que aporten al cumplimiento de las metas institucionales de la entidad alineadas al Plan de Desarrollo Distrital 2020-2024 y las específicas que se enuncian a continuación:

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO 2023	Versión:	6	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	24/01/2023	
		Código:	04-00-PL-0001	

Objetivos Estratégicos

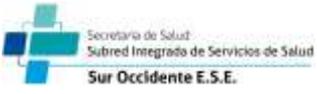


Objetivos Estratégicos del Proceso de Talento Humano articulados con el Plan de Desarrollo Institucional 2020-2024

El Plan estratégico de talento humano se encuentra articulado al plan de desarrollo institucional en la PERSPECTIVA DE PROCESOS INTERNOS (Meta 19) y la PERSPECTIVA APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL (Meta 23 y 26) que responden a las metas distritales definidas en el objetivo “avanzar gradualmente en el cumplimiento de los objetivos Distritales de formalización y dignificación laboral contenidos de artículo 63 “Trabajo justo en la salud”,(meta 26),Fortalecer la cultura organizacional y dignificar el Talento Humano, implementando acciones que promuevan el bienestar, metas que se gestionan en el PEGH a través de los diferentes planes y programas formulados y medidos a través de los indicadores de Gestión

OBJETIVO ESTRATÉGICO TALENTO HUMANO PLAN DE DESARROLLO	META	META ESTRATÉGICA	INDICADOR	2020	2021	2022	2023	2024
Fortalecer la cultura organizacional y dignificar el Talento Humano	26	A 2024 implementar al 90% la estrategia de formalización y dignificación laboral en la subred, que incluya la provisión de empleos en vacancia definitiva, estudio de cargas laborales y rediseño institucional conforme a lineamientos territoriales y disponibilidad presupuestal.	Cumplimiento del Plan de Acción definido para llevar a cabo la estrategia de formalización, y dignificación laboral.	90%	90%	90%	90%	90%

	26	A 2024 implementar al 90% la estrategia de formalización y dignificación laboral en la subred, que incluya la provisión de empleos en vacancia definitiva, estudio de cargas laborales y rediseño	Vacantes definitivas provistas a través de la estrategia de formalización y dignificación	Número de vacantes provistas según disponibilidad presupuestal y/o el resultado de cargas laborales.				
--	----	---	---	--	--	--	--	--

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO 2023		Versión:	6	
			Fecha de aprobación:	24/01/2023	
			Código:	04-00-PL-0001	

		institucional conforme a lineamientos territoriales y disponibilidad presupuestal	laboral.					
Alcanzar estándares superiores de calidad en salud	19	A 2024 lograr el 90% de implementación del Plan Estratégico de Acreditación de la Subred.	Cumplimiento del plan de estratégico de acreditación de la Subred Sur Occidente.	≥90%	≥90%	≥90%	≥90%	≥90%
Lograr reconocimiento como Hospital Universitario	23	A 2024 dar cumplimiento del 100% de las actividades proyectadas para reconocimiento como Hospital Universitario.	Cumplimiento de las actividades descritas en cada fase de la iniciativa para la Unidad de Fontibón como Unidad Acreditada en Salud.	100%	100%	100%	100%	100%

Fuente: Plan de Desarrollo Institucional 2020-2024

Política de Talento Humano

La Subred Sur Occidente ESE, se compromete con el Talento Humano a impulsar su desarrollo profesional, fortalecimiento continuo de competencias, condiciones de trabajo dignas y decentes sin distinción de sexo, raza, origen, lengua, religión, ni opinión política o filosófica; en el marco de los Derechos Humanos; fortaleciendo su cultura Organizacional basada en los cuatro elementos

claves definidos en: Humanización del Servicio, Talento Humano alineado a la Misión y Visión, Identidad Corporativa y Promoción de la docencia, Investigación e Innovación; permitiendo establecer espacios permanentes de escucha, comunicación, diálogo y ambientes laborales que contribuyen a la mejora de la calidad de vida de los colaboradores docentes y estudiantes

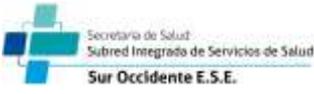
Objetivo del proceso de Gestión del Talento Humano:

Identificar y gestionar las necesidades de talento humano, a partir de un proceso estructurado que incluya las fases de planeación, administración y fase de desvinculación o retiro, de conformidad con las regulaciones normativas vigentes y lineamientos internos, para contribuir con el fortalecimiento del desempeño institucional y la satisfacción del cliente interno, mediante el desarrollo de los planes, programas y lineamientos internos de operación que mejoren las competencias del talento humano, el clima organizacional y la seguridad y salud en el trabajo, en el marco de una filosofía de humanización y mejoramiento continuo.

Con el propósito de cumplir con la política y objetivo del proceso de Gestión del Talento Humano, los planes y programas se operativizan a través de cuatro subprocesos, relacionados a continuación:

10.2 PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Para efectos de cumplir con el objetivo estratégico del talento humano y dar cumplimiento a la política, el proceso de Gestión del Talento Humano se encuentra estructurado en cuatro subprocesos concebidos a partir del ciclo de permanencia del colaborador en nuestra institución,

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO 2023	Versión:	6	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	24/01/2023	
		Código:	04-00-PL-0001	

independiente de su tipo de vinculación y que se enuncian a continuación.

- Administración del Talento Humano,
- Formación y Desarrollo
- Calidad de Vida del Trabajador
- Evaluación del desempeño

- **Administración del Talento Humano**

Desde este subproceso se reciben todos los requerimientos internos y externos que se allegan a la Dirección, se proyectan los actos administrativos relacionados con las diferentes situaciones administrativas en las que se encuentra el funcionario como: en servicio activo, en licencia, en permiso, en comisión, en ejercicio de funciones de otro empleo por encargo, en vacaciones, y descanso compensado. Igualmente, se adelanta el reclutamiento y selección de personal y se coordina la evaluación del desempeño del personal de carrera administrativa, la

calificación del personal vinculado en provisionalidad y la calificación de competencias del personal vinculado por orden de prestación de servicios. Dentro de subproceso igualmente se lleva el control y generación de la liquidación del pago de salarios, el cumplimiento con las obligaciones de pagos a terceros contraídas por la empresa y el personal con base en la ley y en las deducciones autorizada y se proporciona información administrativa y contable para la empresa y entes encargados de regular las relaciones laborales

- **Formación y Desarrollo del Talento Humano**

La Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente promueve el fortalecimiento permanente de competencias de los colaboradores a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación con enfoque sistémico que articula los diferentes procesos

institucionales y es formulado a partir del resultado de la lectura de necesidades de formación desde la dimensión del ser, del hacer y del saber hacer.

- **Calidad de Vida del Trabajador**

El Subproceso de Calidad de Vida del Trabajador se enfoca en gestionar, fortalecer y promover espacios y ambientes laborales sanos, seguros y humanizados, que contribuyen al bienestar y calidad de vida de los colaboradores de la Subred y sus familias.

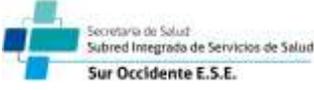
- **Evaluación del Desempeño**

Coordina la evaluación del desempeño del personal de carrera administrativa, la calificación del personal vinculado en provisionalidad y la calificación de competencias del personal vinculado por orden de prestación de servicios.

10.3 FUENTES DE LA INFORMACIÓN:

El proceso de talento humano dispone de diversas fuentes de información que se constituyen en herramientas fundamentales para desarrollar las acciones previstas en su

"ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE LA SUBRED SUR OCCIDENTE ESE, SU IMPRESIÓN SE CONSIDERARÁ UNA COPIA NO CONTROLADA DEL MISMO, NO SE AUTORIZA SU REPRODUCCIÓN."

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO 2023	Versión: 6	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación: 24/01/2023	
		Código: 04-00-PL-0001	

planificación, en las distintas etapas del ciclo de vida del servidor público y permiten una adecuada gestión del talento humano. Dentro de las cuales se enuncian:

El Sistema de Información y Gestión del Empleo Público (SIGEP)
 La Matriz de Gestión Estratégica del Talento Humano (MGETH)
 El Plan de Acción de la GETH (gestión estratégica del talento humano)
 El Diagnóstico de Necesidades de Capacitación
 El Diagnóstico de Necesidades de Bienestar
 La medición del clima aboral y cultura organizacional
 El Diagnóstico / informe de seguridad y salud en el trabajo
 El reporte del Plan Anual de Vacantes (PAV)
 El reporte del plan anual de previsión de recursos
 Planes de Mejoramiento institucional Acreditación

10.3.1 Caracterización de los servidores:

A través de la de Planta de Personal, se mantiene actualizada la información relacionada con: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros, de los servidores de la Subred, como el principal insumo de la Gestión estratégica del talento Humano de la Entidad.

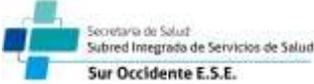
10.3.1.1 Caracterización de los Empleos

La caracterización de los empleos se visualiza a través de la planta de personal teniendo en cuenta los cargos tanto administrativos como Asistenciales, como se observa en la siguiente tabla

DISTRIBUCIÓN DE LOS EMPLEOS EN LA SUBRED SUR OCCIDENTE	
TOTAL, CARGOS ADMINISTRATIVOS PÚBLICOS	259
TOTAL, CARGOS ASISTENCIALES PÚBLICOS	1267
TOTAL, PÚBLICOS	1526
TOTAL, CARGOS ADMINISTRATIVOS OFICIALES	91
TOTAL, CARGOS ASISTENCIALES OFICIALES	73
TOTAL TRABAJADORES OFICIALES	164
TOTAL, PLANTA SUBRED	1690

Fuente: Elaboración propia Dirección de Gestión del Talento Humano. Corte 31 de diciembre de 2022

Actualmente la planta de personal cuenta con 633 empleos vacantes y 1057 empleos provistos caracterizados de la siguiente manera

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO 2023	Versión: 6	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación: 24/01/2023	
		Código: 04-00-PL-0001	

CLASIFICACIÓN	ASISTENCIAL	ADMINISTRATIVO	TOTAL
PERIODO FIJO	26	1	27
LIBRE NOMBRAMIENTO	6	17	23
CARRERA ADMINISTRATIVA	412	77	489
PROVISIONALES	429	33	462
TRABAJADORES OFICIALES	26	30	56
TOTAL	899	158	1057
PORCENTAJE	85%	15%	100%

Fuente: Elaboración propia Dirección de Gestión del Talento Humano. Corte 31 de diciembre de 2022

Con base en lo anterior y para control y seguimiento de la información, el Equipo de Trabajo de la Dirección de Gestión del Talento Humano de la Subred, cuenta con la Matriz de Planta de

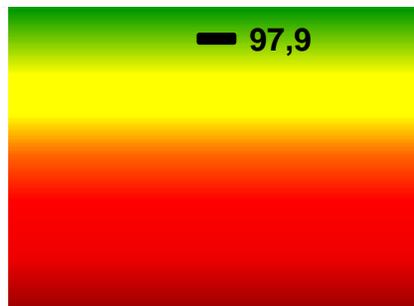
Personal y el Manual de Funciones y Competencias Laborales, en donde se identifica y actualiza la caracterización de dichos empleos conforme a las necesidades del servicio.

10.4 RESULTADOS DE MEDICIONES ADELANTADAS DENTRO DEL PROCESO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN LA VIGENCIA 2022

10.4.1 Resultados de la Medición Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano

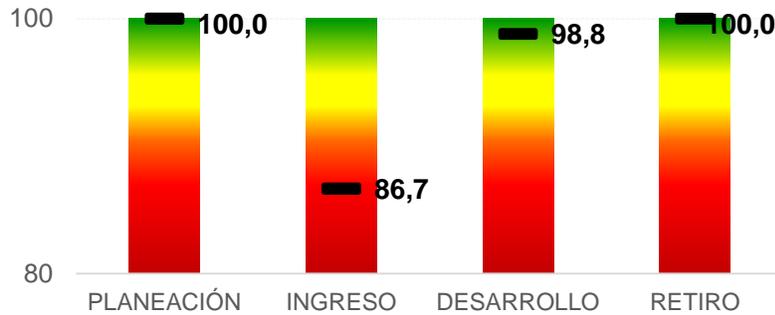
Con ocasión de la promulgación del Decreto 1499 de 2017 que en su artículo 2.2.22.3.1. actualiza el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, la Dirección de Gestión del Talento Humano de la Subred realizó el Auto diagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano, en la vigencia 2022, con el instrumento Matriz GETH dispuesto por el Departamento Administrativo del Función Pública, versión número 7 con los siguientes resultados:

Calificación total:

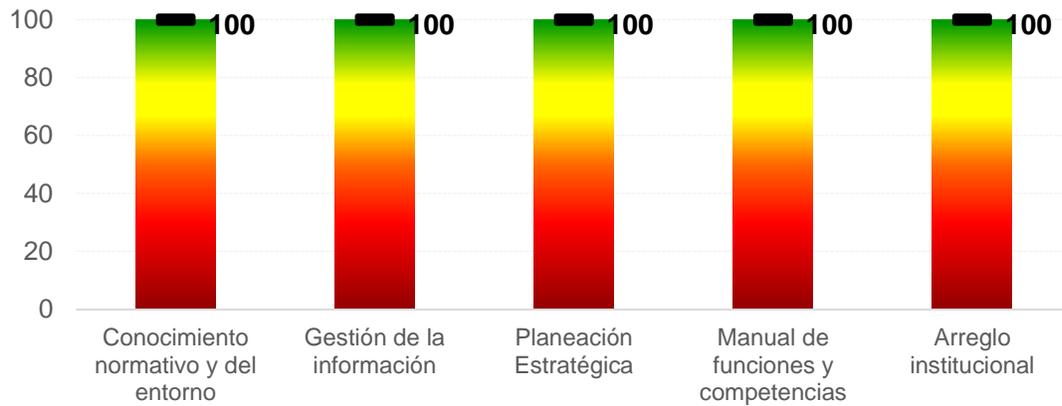


POLÍTICA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

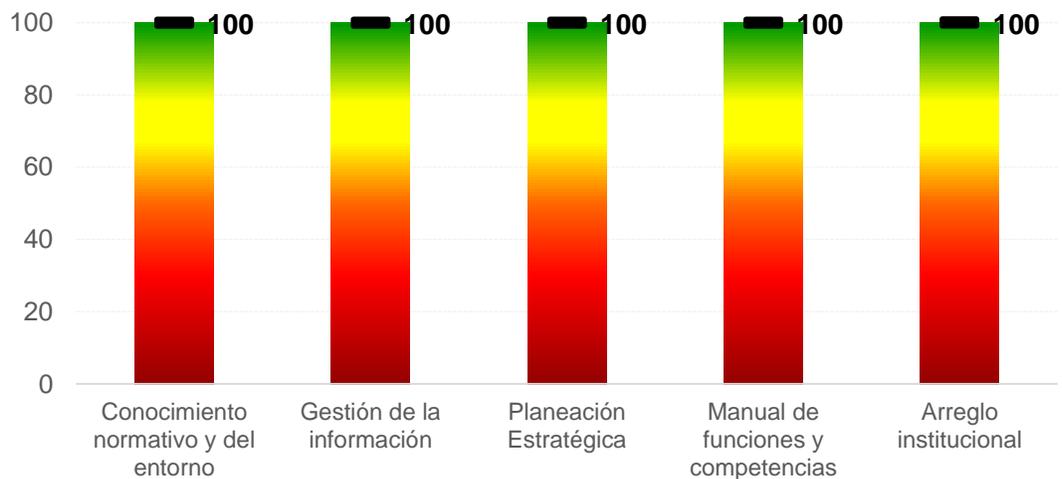
Calificación por componentes:

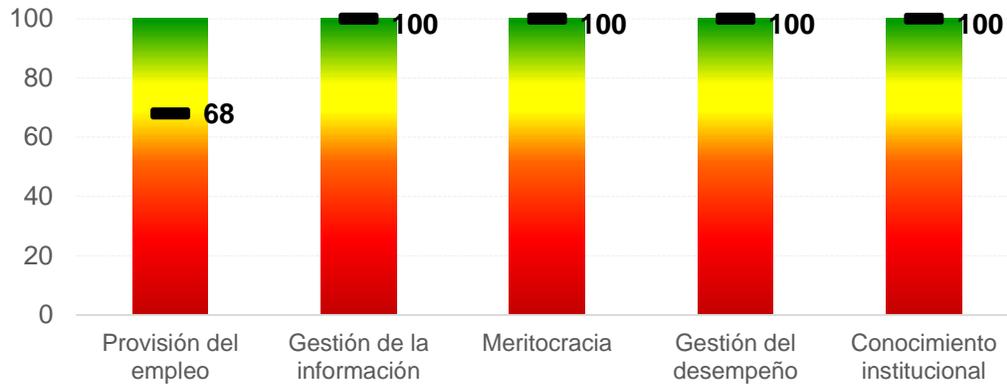


Calificación por categorías:

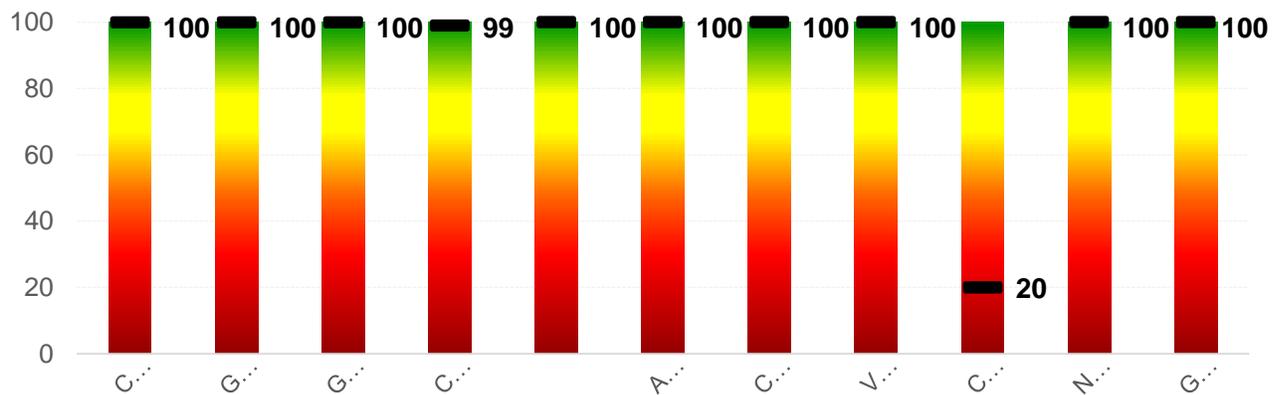


Categorías del componente 1: PLANEACIÓN

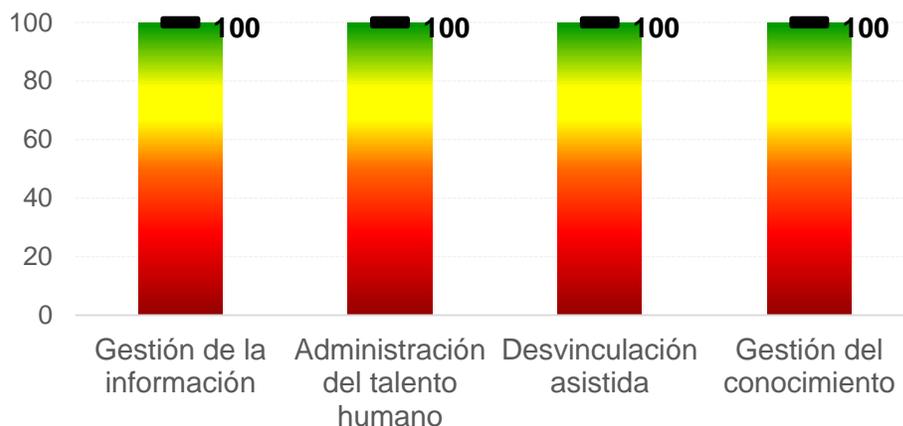


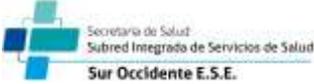


Categorías del componente 3: DESARROLLO

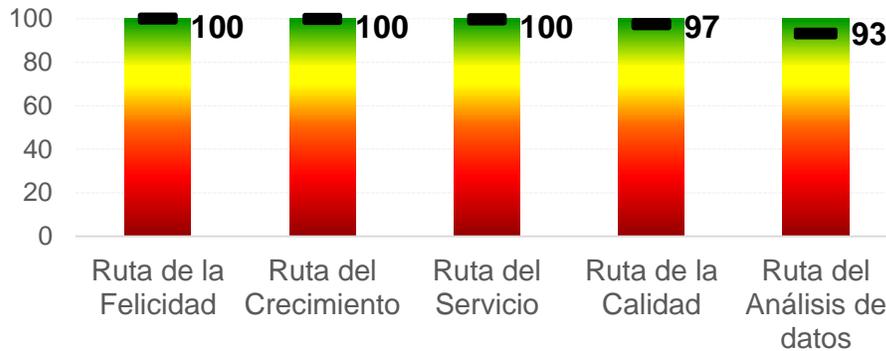


Categorías del componente 4: RETIRO

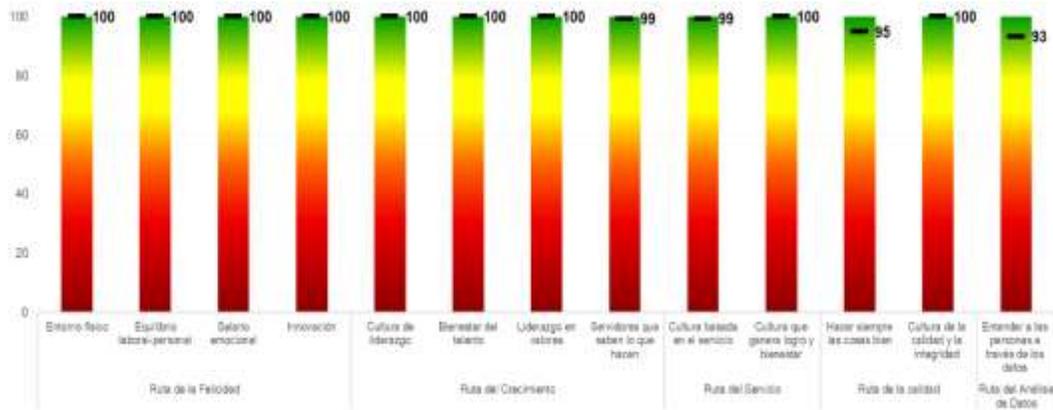


	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO 2023	Versión: 6	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación: 24/01/2023	
		Código: 04-00-PL-0001	

Calificación por Rutas de Creación de Valor:



Desagregación de las Rutas de Creación de Valor:

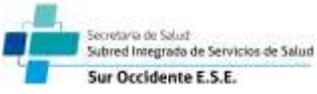


Una vez adelantado el diagnóstico de las variables que la Dirección de Gestión del Talento Humano debe cumplir para ajustarse a los lineamientos de la política formulada por la Dirección de Empleo Público, a través de la Matriz GETH, se evidencia una calificación de 97.9% sobre un total de 100, que significa 1.9% puntos debajo del resultado de la vigencia inmediatamente anterior el cual se encontraba en 99.8% puntos, puntuación que se encuentra relacionada con

los resultados del autodiagnóstico realizado en las Rutas de calidad y Análisis de dato que requieren ser fortalecidas en la entidad y que para esta vigencia serán incluidos en los temas priorizados en el Plan Institucional de capacitación .

A partir del resultado del Autodiagnóstico realizado, y de acuerdo a los niveles definidos el nivel de madurez corresponde al nivel de “CONSOLIDACIÓN¹⁰”, que según la Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) para el Sector Público Colombiano este nivel significa:

Consolidación: • Nivel de excelencia de la GETH • Implica que la implementación de GETH se ha asentado como una buena práctica • Implica que la GETH se encuentra al máximo nivel de desarrollo para los estándares propuestos y ha logrado posicionarse en un rol estratégico, contribuyendo a la consecución de resultados • Implica que los servidores ven a la GETH como una oportunidad de desarrollo personal. • Obtener una calificación de 81/100 a 100/100

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO 2023	Versión: 6	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación: 24/01/2023	
		Código: 04-00-PL-0001	

permitirá a la entidad ubicarse en este nivel.

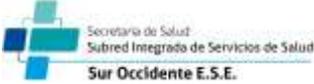
La calificación permitirá identificar aquellos aspectos que pueden convertirse en buenas prácticas replicables en otras entidades. (Guía de Gestión Estratégica de TH del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP)

“Nivel donde la implementación de GETH se ha asentado como una buena práctica; se encuentra al máximo nivel de desarrollo, para los estándares propuestos, cumple un rol estratégico, contribuyendo a la consecución de resultados. Los servidores ven a la GETH como una oportunidad del desarrollo personal.”

Este resultado posibilita identificar las fortalezas y oportunidades de mejora para incrementar el crecimiento de la Gestión Estratégica del Talento Humano, como se muestra en la siguiente tabla, que presenta la calificación obtenida en el 2022

En el siguiente cuadro se identifican las áreas que intervienen en la elaboración y seguimiento de las estrategias planteadas:

Matriz de GETH		
Rutas de creación de Valor	Puntaje de acuerdo con la Matriz 2022	Las Estrategias se relacionan con los subprocesos en el Plan Estratégico de Talento Humano
RUTA DE LA FELICIDAD	100	Administración del Talento Humano Formación y Desarrollo del Talento Humano Calidad de Vida del Trabajador Plan de Seguridad Y salud en el Trabajo
La felicidad nos hace productivos		
Entornos físicos		
Equilibrio de vida		
Salario emocional		
Innovación con pasión		
RUTA DEL CRECIMIENTO	100	Administración del Talento Humano Formación y Desarrollo del Talento Humano Calidad de Vida del Trabajador Plan de Seguridad Y salud en el Trabajo
Liderando Talento		
Cultura del liderazgo		
Liderazgo en valores		
Servidores que saben lo que hacen		
RUTA DEL SERVICIO	100	Formación y Desarrollo del Talento Humano Calidad de Vida del Trabajador Plan de Seguridad Y salud en el Trabajo
Al servicio de los ciudadanos		
Cultura que genera logro y bienestar		
RUTA DE LA CALIDAD	97	Direccionamiento estratégico, Planeación institucional, Oficina de Calidad y mesa de Estándares de Acreditación y Salud en el Trabajo
La cultura de hacer las cosas bien		
Hacer las cosas bien		
Cultura de la calidad y la integridad		
RUTA DE ANÁLISIS DE DATOS		Planeación

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO 2023	Versión:	6	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	24/01/2023	
		Código:	04-00-PL-0001	

Matriz de GETH		
Rutas de creación de Valor	Puntaje de acuerdo con la Matriz 2022	Las Estrategias se relacionan con los subprocesos en el Plan Estratégico de Talento Humano
Conociendo el Talento	93	Institucional Sistemas de Información Administración del Talento Humano Direccionamiento Estratégico
Entendiendo personas a través del uso de los datos		

Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) para el Sector Público Colombiano, página 45

10.4.2 Planes y Programas de Talento Humano 2022-2023.

La Dirección de Gestión del Talento Humano establece los planes y programas con el objetivo de alcanzar las metas institucionales establecidas que hacen parte de la planeación estratégica de la entidad y el marco de la gestión del proceso de talento Humano. Estos planes de desarrollan así.

Plan Anual de Vacantes 2023

Objetivo General: Identificar las necesidades y formas de provisión de los empleos de la planta de personal y Actualizar de forma permanente la información relacionada con los empleos en vacancia definitiva y temporal, por niveles, código, grado, denominación, perfil, funciones, competencias y requisitos, diferenciando entre los del área de funcionamiento y de operación.

SERVIDORES	No. TOTAL, DE EMPLEOS	TOTAL EMPLEOS OCUPADOS	TOTAL, VACANTES
SUBTOTAL PÚBLICOS	1526	1001	525
SUBTOTAL OFICIALES	164	56	108
TOTAL, PLANTA	1690	1057	633

Fuente Dirección de Talento Humano 2022

Plan de Previsión de Recursos 2023

Objetivo General

Contrastar los requerimientos de personal con la disponibilidad interna que se tenga del mismo, a fin de adoptar las medidas necesarias para atender dichos requerimientos.

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO 2023	Versión: 6	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación: 24/01/2023	
		Código: 04-00-PL-0001	

RESUMEN DE VACANTES POR ESTADO DE PROVISIÓN	
ESTADO DE PROVISIÓN	CANTIDAD DE VACANTES
En provisionalidad	462
No provisto	597
Provisto en Encargo	35
Total	1094

Fuente Dirección de Talento Humano 2022

A corte 31 de diciembre de 2022 la Subred Integrada de Servicios de Salud cuenta con un total de 1094 vacantes según estado de provisión, de las cuales se encuentran ofertas en la OPEC de la CNSC un total de 949. De las 589 no provistas se encuentran 108 empleos de trabajadores oficiales, 35 empleos de servicio social obligatorio, 2 de libre nombramiento y remoción respectivamente.

10.4.3 Resultados del Plan Institución del de Capacitación

El Subproceso de Formación y Desarrollo se encuentra alineado con la plataforma estratégica en cuanto al fortalecimiento de las competencias de los colaboradores, estudiantes y docentes a través del Plan Institucional de Capacitación - PIC, el cual fue adoptado mediante resolución No. 0049 del 28 de enero para el 2022. El plan fue elaborado bajo las cinco (5) perspectivas del plan estratégico institucional 2020-2024 a saber: sector salud, financiera, clientes, procesos internos y aprendizaje organizacional, con el fin de contribuir en la construcción de una cultura organizacional orientada a la innovación, servicio humanizado, seguro, socialmente responsable y a la mejora continua.

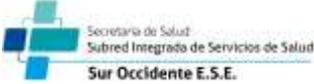
El Plan Institucional de Capacitación - PIC, se desarrolló a través de los ejes temáticos del Departamento Administrativo de la Función Pública y los ejes trazadores del Sistema Único de Acreditación, formulando las acciones de formación, resultado de la lectura de necesidades de capacitación realizada a los colaboradores de manera virtual, encuestas de necesidades de capacitación a Directivos y líderes, así como otras fuentes como auditorias, resultados de evaluaciones de desempeño, estudio de cultura del 2020 y lectura de necesidades de la junta directiva.

Para la vigencia 2022 se obtuvo un cumplimiento del PIC del 100% donde se desarrollaron 84 acciones programadas, algunas de ellas son: escuela de líderes, evaluación de desempeño laboral, Curso Víctimas de Violencia Sexual, Curso Agente Químicos, Proceso de notificación de eventos en salud pública, Formación Manejo del dolor y cuidado paliativo: Enfoque dolor agudo y manejo dolo humanizado, Organización Documental: Orfeo Secop, Suresoc, Outlook, Bilingüismo – Curso Inglés para principiantes entre otros. Para la vigencia 2022 se obtuvo un resultado de satisfacción del 96, 1% dando cumplimiento a la meta establecida en un 95%.

10.4.4 Resultado del Sistema General de Seguridad y Salud en el Trabajo

El Subproceso de Calidad del Vida del Trabajador identifica las necesidades y expectativas del

"ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE LA SUBRED SUR OCCIDENTE ESE, SU IMPRESIÓN SE CONSIDERARA UNA COPIA NO CONTROLADA DEL MISMO, NO SE AUTORIZA SU REPRODUCCIÓN."

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO 2023	Versión:	6	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	24/01/2023	
		Código:	04-00-PL-0001	

Talento Humano, gestionadas a través de los programas de Bienestar Social e Incentivos y el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. El Subproceso fortalece y promueve espacios y ambientes laborales sanos y seguros que contribuyen al mantenimiento y mejoramiento del bienestar y la calidad de vida de los colaboradores personal en práctica formativa y tercerizados la Subred.

Cuenta con un Plan anual de trabajo el cual para la vigencia 2022 tuvo un porcentaje de cumplimiento del 100% cumpliendo con la meta establecida; así mismo los 14 programas que desarrollan el sistema cuentan con planes de trabajo los cuales, tuvieron un porcentaje de cumplimiento del 97%, sobre la meta propuesta del 90%.

Resultados Indicadores:

Frecuencia de accidentalidad: $(172/6043) = 2.84$. Esto significa que durante la vigencia 2022, por cada cien colaboradores se presentaron 2.84 accidentes laborales.

Severidad de Accidentalidad: $(645/6043) = 10.67$. Esto significa que durante la vigencia 2022, por cada cien trabajadores se dejaron de laborar 10.67 días por accidente laboral.

Proporción de accidentes de trabajo mortales: $0/6043$. En el año 2022, el 0% de accidentes de trabajo fueron mortales. No se presentaron accidentes mortales.

Prevalencia de la enfermedad laboral no COVID: $32/6043*1000$. Para la vigencia 2022, por cada 1000 trabajadores existen 5.29 casos de enfermedad laboral no Covid.

Prevalencia de la enfermedad laboral COVID: $1408/6043*1000$. Por cada 1.000 colaboradores existen 8.3 casos de enfermedad laboral calificada COVID en el periodo 2022.

Incidencia de la Enfermedad Laboral no COVID: $2/6043*1000$. Por cada 1.000 colaboradores existen 0.33 nuevos casos de enfermedad laboral no COVID en el periodo 2022

Incidencia de la Enfermedad Laboral COVID: $0/6043*1000$. Por cada 1.000 colaboradores no existieron nuevos casos de enfermedad laboral por COVID en el periodo 2022

Ausentismo por Causa Medica: $(4712/380520) *100$. En la vigencia 2022 se perdió 1.23% de días programados de trabajo por incapacidad médica (Solo se incluye personal de planta

ACCIDENTALIDAD

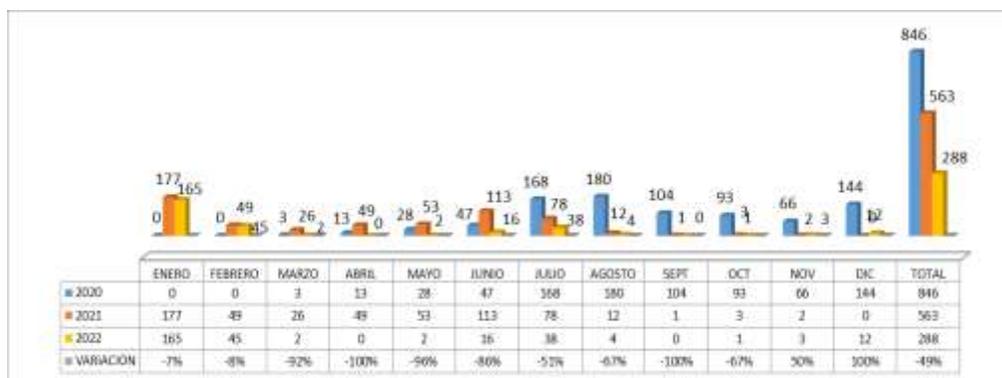
Para la vigencia 2022 ocurrieron 172 AT, haciendo un comparativo con el año inmediatamente anterior se observa una disminución del 12% (24 AT), es de resaltar la disminución progresiva que presenta la accidentalidad desde el año 2017, esto debido a las estrategias implementadas.

Para el 2022 se presenta una disminución en los accidentes ocurridos por peligro biológico del 25% (14 AT), biomecánico del 31% (8 AT), agresión de paciente 38% (8 AT), químico 75% (3 AT), físico 100% (3 AT) y locativo 2% (1 AT).



SEGUIMIENTO CASOS POSITIVOS COLABORADORES EXPUESTOS AL COVID 19

Para el año 2022, se presentaron 288 casos de colaboradores positivos a covid-19 con una disminución frente al año anterior del 49% y se identificaron 64 colaboradores con reinfecciones para esta vigencia.

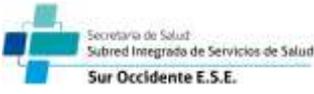


Desde el año 2020 en la subred se han presentado 1697 casos de colaboradores positivos a covid19, de los cuales el 0.4% (6 colaboradores) fallecieron y el 99.6% se encuentran recuperados.

No. Reportes	Casos cerrados	Positivos		Fallecidos	Recuperados	Activos positivos	Reportados aislados	Pendientes de resultados	Pendiente toma de Muestra	No responden seguimiento telefónico	Reinfecciones	
		Totales	2022									
3042	1367	Totales	1697	6	1691	0	0	0	0	0	Total	113
		2022	288								2022	64

Resultados

- Aprobación de visitas realizadas por la SDS para la obtención de licencias de funcionamiento de los equipos generadores de radiación ionizante.
- Desarrollo de la Estrategia de Entornos Laborales Seguros y Saludables.
- Realización por parte de SST de las inspecciones presenciales y virtuales a los candidatos a Teletrabajo de la Subred.
- Disminución del 12% de accidentes laborales generales

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO 2023	Versión: 6	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación: 24/01/2023	
		Código: 04-00-PL-0001	

- Disminución del 25% de la accidentalidad por riesgo biológico
- Identificación y reconocimiento de la Estrategia de orden y aseo “COLED”
- Adquisición de dotación para las brigadas de emergencias
- Medición del clima organizacional mediante la herramienta definida por el DASCD
- Adecuación de los espacios de bienestar en las sedes de la subred.
- Implementación de estrategia en clima organizacional para el fortalecimiento de las relaciones interpersonales

10.4.5 Resultado de cumplimiento del Plan de Bienestar e Incentivos

Plan de Bienestar Social e Incentivos Institucional

Con el principal objetivo de contribuir a la mejora de la calidad de vida de los colaboradores de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E. a través de actividades que promuevan el desarrollo integral de los colaboradores y sus familias la Subred implemento el plan de bienestar social e incentivo, el cual para la vigencia 2022 ha dado cumplimiento al 100 % de las actividades propuestas, ejecutando las veintinueve (29) actividades propuestas.

Estas actividades se realizaron a través de los ejes:

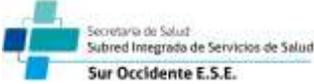
Eje cultural y social: El objetivo específico en este eje es desarrollar y potencializar en los colaboradores, docentes y estudiantes, habilidades socio-culturales al interior y fuera de la institución, promoviendo la integración mediante el desarrollo de actividades que contribuyan al esparcimiento, el aprovechamiento del tiempo libre y vincular a la familia en espacios diversos.

De igual forma, se busca reconocer la labor que día a día realizan nuestros funcionarios, colaboradores, docentes y estudiantes, fortaleciendo los lazos interpersonales y contribuyendo a mejorar la prestación de nuestros servicios.

Para la actual vigencia bajo este eje se desarrollarán siguientes actividades como: Mes de la mujer / Mes del hombre, Día de la secretaria, Día del conductor, ULG cierre de gestión Actividad fin de año – Niños, Día de la familia, Día del servidor público, Día de Bogotá, Mes mundial de la felicidad, Promoción de actividades culturales (visita a museos, obras de teatro), Información Caja de Compensación Familiar

Eje deportivo y recreativo: tiene como objetivo principal contribuir mediante la práctica de actividad física, recreativa o deportiva de nuestros colaboradores, docentes y estudiantes, a generar hábitos de vida saludable y una cultura del auto cuidado interiorizando en nuestra población conceptos como el de “mente sana en cuerpo sano”, fortaleciendo los lazos de compañerismo que deben existir entre nuestros grupos de trabajo y fomentando el buen uso del tiempo libre y la integración familiar.

Eje de calidad de vida laboral: Desde este eje transversal se pretende promover la calidad de vida laboral saludable y adecuada para los colaboradores de nuestra entidad, a través de la motivación, el emprendimiento y la puesta en marcha de estrategias articuladas con otras áreas competentes que procuren por el desarrollo personal, profesional y organizacional, influyendo de esta manera en la mejora del clima organizacional, así como la mejora de los ambientes de bienestar para los colaboradores.

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO 2023	Versión:	6	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	24/01/2023	
		Código:	04-00-PL-0001	

Para este eje se articularon actividades con el Subsistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo, con el fin de brindar variedad y tener una cobertura más global sobre nuestro grupo de colaboradores, docentes y estudiantes, desde los programas de Medicina Preventiva y del Trabajo, Programa de Riesgo Cardiovascular y Desordenes Metabólicos, Programa de Riesgo Psicosocial procurando el abordaje de la salud mental de los colaboradores y sus familias y el programa de entornos y ambientes saludables.

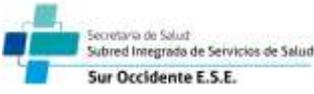
Eje de desvinculación asistida: este eje esta creado con el objetivo de preparar y brindar herramientas a los servidores(as) públicos de la Subred que por distintas circunstancias administrativas; tales como jubilación, retiro o desvinculación se aparten de la entidad, para que puedan afrontar el cambio de estilo de vida incluyendo acciones de empleabilidad, emprendimiento, agencia de empleo, fortalecimiento de competencias blandas, a los servidores que cumple con los requisitos de ley para su retiro laboral, que incluye edad y tiempo de servicio durante los tres (3) próximos años, y 10 años antes de cumplir los requisitos, que por medio de estas actividades preparen al servidor al cambio de estilo de vida para facilitar la adaptación a este, fomentando la formación en la ocupación del tiempo libre, el crecimiento personal, la promoción y prevención de la salud, la familia y alternativas ocupacionales y de inversión.

La participación de los colaboradores o acciones realizadas en la vigencia fue: Participación en juegos deportivos 304, Participación Hábitos de vida saludable 657, Participación Estrategia Vacacionando 65, Participación Estados mentales positivos (presencial, virtual, telefónica) 19589, Participación Clima organizacional 7862, Dotación de Áreas de descanso y alimentación (necesidades, priorización, dotación, protocolo de buen uso) necesidades 436, Dotación Salas amigas de la lactancia materna 2, Dotación Articulación con bienestar universitario (áreas de descanso y alimentación -protocolo de buen uso) 2, Evaluación de Impacto (bienestar, SyST, Capacitación) 1, Elaboración Aviso de condolencia 50, Participación

Caminatas 45, Reconocimientos y conmemoraciones (cumpleaños, profesiones y oficios, semana de la felicidad, día de la secretaria, día del conductor, Gala de reconocimiento Distrital, mejor empleado de carrera*, visita fantástica, novenas) 4765, Publicación de Sinergias con entidades públicas y privadas con beneficios para colaborador y familia 49. Participación Día de la familia, día del niño (bonos y conmemoración) 1760

10.4.6 Resultado Plan de Acción Anual PAA

Durante la vigencia 2022 la Dirección de Gestión del Talento Humano gestionó y dio cumplimiento del 100% de las metas institucionales definidas en cada uno de los indicadores establecidos en el PAA (12 indicadores); resultado de las acciones definidas y ejecutadas en los planes y las estrategias de cada uno de los Subprocesos, evidenciándose que durante las vigencias 2021 y 2022 el porcentaje de cumplimiento alcanzo el 100%. Para esta vigencia se incluyeron en el PAA del proceso tres indicadores nuevos: Cumplimiento capacitación en lineamientos de SARLAFT Subred Sur Occidente ESE, Cumplimiento de acciones para cierre de Oportunidades de Mejora asignadas al proceso, Seguimiento de autocontrol a la matriz de riesgo del proceso los cuales se relacionan en el cuadro total que se relaciona a continuación

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO 2023	Versión: 6	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación: 24/01/2023	
		Código: 04-00-PL-0001	

INDICADORES DEL PAA VIGENCIA 2022

RESULTADOS DEL PLAN ANUAL DE LA VIGENCIA 2021				
INDICADORES	META	RESULTADO	% CUMPLIMIENTO	INDICADOR
Porcentaje de Cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación-PIC Sub Red Sur occidente ESE	95%	100%	100%	EFICACIA
Cumplimiento del Plan de Bienestar Social e Incentivos Institucional Sur red Sur Occidente ESE	100%	100	100%	EFICACIA
Cumplimiento de ejecución de los Planes de Trabajo que componen el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo	% 90	96.1%	100%	EFICACIA
Porcentaje de ejecución del plan de acción de clima organizacional Subred Sur Occidente ESE	100%	100	100%	EFICACIA
Cumplimiento del plan de acción formulado para mejorar la cultura organizacional de acuerdo a la priorización de la medición obtenida en la Subred	100%	100	100	EFICACIA
Cumplimiento capacitación en lineamientos de SARLAFT Subred Sur Occidente ESE	95%	98.7%	100	EFICACIA
Cumplimiento de acciones para cierre de Oportunidades de Mejora asignadas al proceso	100%	100	100	EFICACIA
Seguimiento de autocontrol a la matriz de riesgo del proceso	100%	100	100	EFICACIA
Cumplimiento del Plan de Acción definido para llevar a cabo la estrategia de formalización y dignificación laboral Subred Sur Occidente	90%	100	100	EFICACIA
Vacantes definitivas provistas a través de la estrategia de formalización y dignificación laboral. Subred Sur Occidente	100%	100%	100%	EFICACIA
Oportunidad del proceso selección Subred Sur Occidente ESE	25 DÍAS	22.5 días	100	EFICIENCIA
Rotación de Personal evaluado de acuerdo a los ingresos y retiros de los colaboradores durante la vigencia. Sub Red sur occidente ESE	7%	1.3 %	100	EFFECTIVIDAD

10.5 PLANES DE TRABAJO PARA EL 2023

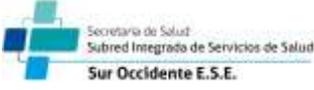
10.5.1 Plan Institucional de Capacitación.

Objetivo: Fortalecer y medir las competencias de los colaboradores de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente ESE a través del Plan Institucional de Capacitación, orientado al mejoramiento institucional.

El Plan Institucional de Capacitación – PIC vigencia 2023 se encuentra articulado con los lineamientos del Plan de Desarrollo 2020 – 2024, el Plan Territorial de Salud, la política Nacional del Talento Humano en Salud, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, Plan Nacional de Formación y Capacitación – PNFC 2020-2030 del Departamento Administrativo de la Función Pública, Veeduría y la plataforma estratégica (misión, visión, principios, valores) de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E., con el fin de formar colaboradores con sentido de pertenencia donde brindemos servicios de calidad, humanizado, aportando a la innovación, gestión del conocimiento y a la acreditación.

La estructura del Plan Institucional de Capacitación está determinada bajo un esquema

"ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE LA SUBRED SUR OCCIDENTE ESE, SU IMPRESIÓN SE CONSIDERARA UNA COPIA NO CONTROLADA DEL MISMO, NO SE AUTORIZA SU REPRODUCCIÓN."

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO 2023	Versión:	6	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	24/01/2023	
		Código:	04-00-PL-0001	

matricial, que visibiliza el cuadro de mando integral de la Red Integrada de Servicios de Salud – RISS, en sus cinco (5) perspectivas, teniendo en cuenta sus diez (10) objetivos estratégicos, los ejes trazadores del Sistema Único de Acreditación y los ejes del Plan Nacional de Formación del Departamento Administrativo de la Función Pública (gestión del conocimiento y la innovación, creación de valor público, transformación digital y probidad y ética de la publico).
Documento Plan Institucional de Capacitación vigencia 2023

10.5.2 Plan de Bienestar Social e Incentivos

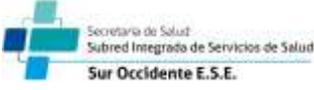
Durante la vigencia actual y teniendo en cuenta los grandes retos que la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E., tiene frente a la consolidación de un grupo de trabajo competente, calificado y con altos estándares de calidad y excelencia, que den respuesta integral a las necesidades de nuestros usuarios y logren altos niveles de satisfacción, se han diseñado estrategias permanentes que buscan crear, mantener y mejorar el ambiente laboral, permitiendo la participación, motivación e innovación de nuestros colaboradores y funcionarios, es por esta razón que el Plan de Bienestar Institucional se enmarca en fortalecer y articular aquellas acciones dirigidas a los colaboradores, docentes y estudiantes, entendiendo al colaborador como parte de la familia Subred Sur Occidente, con necesidades y fortalezas que permitan interactuando constantemente con sus compañeros y usuarios en la prestación de servicios

Entendido esto, el plan de bienestar Social e Incentivos en marcado en la armonización de las estrategias asociadas a empresa familiarmente responsable se interactuará en doble vía en cuatro componentes esenciales definidos como prioridad en los colaboradores y que armonizan el balance entre la familia y el trabajo así: familiar, laboral, salud física y mental y Proyecto de Vida, los cuales serán fortalecidos a través de acciones y actividades que incluyan a la familia, acciones de clima y ambiente organizacional (eje de relaciones interpersonales, eje propósito

de vida, eje conocimiento de las fortalezas propias y eje estados metales positivos) y acciones de reconocimiento, otras acciones que se aportan desde el plan institucional de capacitación y acciones de promoción y prevención en riesgo psicosocial, que a su vez estas acciones se fortalecen de manera transversal con los componentes de la Cultura definidos (humanización, Talento Humano alineado a los valores y principios Institucionales, una Identidad Corporativa y Acciones alineadas a la innovación y Hospital universitario), el código de Integridad, altos estándares de calidad, la implementación del programa Diversos, incluyentes y seguros y la implementación de los 4 ejes establecidos en el plan de bienestar vigencia 2023

Las actividades contempladas en el plan de bienestar en sus cuatro ejes (cultural y social, deportivo-recreativo, calidad de vida laboral y eje de desvinculación asistida), se tienen en cuenta los siguientes aspectos:

- Motivar la participación en las actividades.
- Modificación de espacios físicos y ambientes de trabajo.
- Propiciar participación, creatividad, satisfacción y sentido de pertenencia.
- Promover el liderazgo.
- Fortalecer los principios y desarrollar los valores institucionales.
- Fomentar una cultura corporativa.
- Uso adecuado de recursos y alianzas estratégicas.

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO 2023	Versión:	6	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	24/01/2023	
		Código:	04-00-PL-0001	

- Contribuir a mejorar el clima laboral.

Enmarcados en estos conceptos y teniendo en cuenta lo anterior, se han contemplado diferentes actividades, las cuales inmersas en cada uno de los cuatro ejes del Plan de Bienestar permiten contribuir a la mejora continua del personal que labora y desarrolla actividades en nuestra institución, al igual que a los diferentes procesos institucionales. **(Documento Plan de Bienestar e Incentivos 2023).**

10.5.3 Plan de Trabajo Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST

Para la vigencia 2023 el plan de trabajo del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo tiene como objetivo Implementar el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para la Subred Integrada de Servicios de Salud Suroccidente ESE de acuerdo con los estándares normativos vigentes, gestionando ambientes seguros y saludables que contribuyan al bienestar y calidad de vida de los colaboradores **(plan de trabajo formulado)**

10.6 PLAN DE MEJORA

Para la vigencia 2022 el proceso de Talento humano gestionó un total de 10 oportunidades de mejora, 5 del SUA (sistema único de acreditación) dos (2) de OGPA y tres (3) de la Secretaria Distrital de Salud con la formulación e implementación de actividades construidas dentro del ciclo PHVA. las cuales fueron ejecutadas al 100%, con soportes y seguimientos que se encuentran en el aplicativo almera de la entidad de la entidad con los cierres de ciclo realizados por parte de la segunda línea de defensa (calidad) de acuerdo a los criterios definidos en el manual de la mejora institucional 02-03-MA-0001 versión 11 “ para cumplir con el criterio de metas

establecidas siendo esta la primera variable del cierre ciclo se define un valor del 95% por tanto las Oportunidades de mejora deberán cumplir con este criterio establecido.

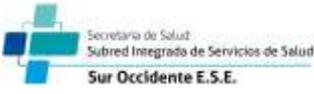
El equipo de mejoramiento se reunirá de manera bimestral durante la vigencia 2023.

Para la vigencia 2023, las oportunidades de mejora que deriven de la autoevaluación de la Mesa de talento Humano y las generadas por la visita de Acreditación realizada por el ICONTEC y entes externos, se integrarán en el plan de mejora del proceso de Talento Humano con seguimiento realizado por la primera línea de defensa (autocontrol) con una frecuencia mensual, seguimiento en las mesas de talento humano y los controles realizados por los responsables definidos en la elaboración de las acciones de mejora de cada una de ellas.

10.7 MATRIZ DE RIESGOS

La Dirección de Gestión del Talento Humano tiene definidos a la vigencia 2022 los siguientes riesgos dos (2) y uno (1) de corrupción los cuales se enuncian a continuación

1.Posibilidad de afectación económica y reputacional por no dar continuidad a la ejecución de

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO 2023	Versión: 6	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación: 24/01/2023	
		Código: 04-00-PL-0001	

los programas y planes que operativizan el proceso de gestión del talento humano, debido a la falta de divulgación de las actividades por parte de la oficina de comunicaciones y la disponibilidad de tiempos de los colaboradores del proceso (3 controles, Reporte Trimestral)

2.Posibilidad de afectación económica y reputacional por liquidación errónea de la nómina, debido a que el software no cuenta con puntos de control ó alertas, demoras en la entrega de novedades por parte de los directores de los procesos y errores involuntarios en la digitación de la nómina (2 controles y Reporte Trimestral)

3.Posibilidad de afectación reputacional por vinculación de Talento Humano a la institución sin el cumplimiento de requisitos establecidos por la entidad que garantice la prestación de servicios con un talento humano idóneo y competente, debido a la presentación de credenciales y/o soportes alterados y/o fraudulentos que se aportan durante el proceso de selección y vinculación del personal a la Entidad, así mismo por la referenciación durante el proceso de selección del talento humano desde fuentes internas y externas, que puedan llegar a generar conflicto de intereses e incumplimiento de la normatividad legal vigente 2 Controles-Reporte Mensual

Para la vigencia 2023 se proyectará la matriz de riesgos de la nueva vigencia a partir de los lineamientos institucionales para su formulación.

Las acciones serán monitoreadas mensual y trimestralmente para la mitigación de los riesgos que sean definidos durante formulación.

11. SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DEL PLAN

Seguimiento	Responsable	Mecanismos de seguimiento	Periodicidad
Autocontrol	Equipo de la Dirección de Gestión del Talento Humano	Seguimiento de Indicadores	Trimestral
Auditoría interna	Equipo de Control Interno	Auditoría	Según Programación
El presente documento está sujeto a verificaciones externas			

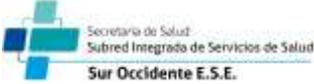
Evaluación de planeación estratégica de Talento Humano:

El mecanismo desarrollado para evaluar la Gestión Estratégica de Talento Humano, es el siguiente

- a. Matriz de Seguimiento. **

El mecanismo - diseñado e implementado por la Oficina de Desarrollo Institucional y atendido por la Dirección de Gestión del Talento Humano, a través de la herramienta (Matriz de seguimiento PAA), permite el control y cumplimiento de los temas estratégicos y operativos en el marco de la planeación del Talento Humano. Contiene también las metas y los Indicadores del proceso.

Se relacionan a continuación los indicadores que medirán los resultados de los objetivos

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO 2023	Versión: 6	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación: 24/01/2023	
		Código: 04-00-PL-0001	

específicos del presente Plan.

- * Porcentaje de Cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación-PIC Sub Red Sur occidente ESE
- * Cumplimiento del Plan de Bienestar Social e Incentivos Institucional Sur red Sur Occidente ESE
- * Cumplimiento de ejecución de los Planes de Trabajo que componen el Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo
- * Porcentaje de ejecución del plan de acción de clima organizacional Subred Sur occidente E.S.E
- * Cumplimiento capacitación en lineamientos de SARLAFT Subred Sur Occidente ESE
- * Cumplimiento del plan de acción formulado para mejorar la cultura organizacional de acuerdo a la priorización de la medición obtenida Sub Red Sur Occidente ESE.
- * Cumplimiento de acciones para cierre de Oportunidades de Mejora asignadas al proceso
- * Seguimiento de autocontrol a la matriz de riesgo del proceso
- * Cumplimiento del Plan de Acción definido para llevar a cabo la estrategia de formalización y dignificación laboral Subred Sur Occidente ESE
- * Vacantes definitivas provistas a través de la estrategia de formalización y dignificación laboral Subred Sur Occidente ESE
- * Oportunidad del proceso selección Subred Sur Occidente ESE
- * Rotación de Personal evaluado de acuerdo a los ingresos y retiros de los colaboradores durante la vigencia. Sub Red Sur occidente ESE

La Oficina de Desarrollo Institucional integra los Planes Operativos Anuales de cada dependencia y es el insumo necesario con el que cuenta la Oficina de Control Interno para la evaluación de dependencias. Allí se evidenciará la Gestión Estratégica de Talento Humano tanto cualitativa como cuantitativamente

b. Equipo de Mejoramiento de Talento Humano

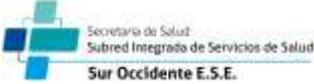
La mesa de trabajo se reúne quincenalmente a realizar el seguimiento del plan de Mejoramiento establecido para cada oportunidad y se publica en el aplicativo Almera que registra el avance de cada oportunidad.

Indicador 2023
INDICADORES PAA 2023*

12. BIBLIOGRAFÍA

- Referencia: Plan Estratégico del Talento Humano (PETH) vigencia 2018 Dimensión del MIPG: Talento Humano en http://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/28741304/2018-02-26_Plan_estrategico_del_talento_humano_2018+.pdf
- http://secretariageneral.gov.co/sites/default/files/Pres_Dim1_TH_MIPG%20%281%29.pdf
- Perry James L. Prólogo Gestión Estratégica del Talento Humano en el Sector Público:

"ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE LA SUBRED SUR OCCIDENTE ESE, SU IMPRESIÓN SE CONSIDERARA UNA COPIA NO CONTROLADA DEL MISMO, NO SE AUTORIZA SU REPRODUCCIÓN."

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO 2023	Versión:	6	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación:	24/01/2023	
		Código:	04-00-PL-0001	

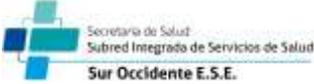
estado del arte, diagnóstico y recomendaciones para el caso colombiano. Pedro Pablo Sanabria Pulido (compilador). Universidad de los Andes, Escuela de Gobierno Alberto Lleras Camargo, Colciencias, Departamento Administrativo de la Función Pública y Escuela Superior de Administración Pública.

- Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) para el Sector Público Colombiano
- Longo Francisco. Marco Analítico para el Diagnóstico Institucional de Sistemas de Servicio Civil. ESADE. Instituto de Dirección y Gestión Pública. Banco Interamericano de Desarrollo Diálogo Regional de Políticas. 2002. En <https://publications.iadb.org/bitstream/handle/11319/4515/Marco%20anal%C3%ADtico%20para%20el%20diagn%C3%B3stico%20institucional%20de%20sistemas%20de%20servicio%20civil.pdf?sequence=2>
- Cortázar Velarde, J.C., Lafuente, M & Sanginés, M. (Eds.) Al Servicio del Ciudadano: Una Década de Reformas del Servicio Civil en América Latina (2004-2013). BID Publicaciones
- Política: Gestión Estratégica del Talento Humano – DAFP. En http://secretariageneral.gov.co/sites/default/files/Pres_Dim1_TH_MIPG%20%281%29.pdf
- Tomado de Glosario MIPG. 2018. En <http://www.funcionpublica.gov.co/documents/28587410/34112007/Glosario+MIPG+Versi%C3%B3n+2.pdf/1a29696a-4029-5aef-b2db-ad1c8d1d64f8>
- Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) para el Sector Público Colombiano, página 45.
- <http://www.funcionpublica.gov.co/eva/mipg/pdf/Guia%20de%20Gestion%20Estrategica%20del%20Talento%20Humano.pdf>
- <https://gestion.pensemos.com/que-es-el-mipg-en-la-administracion-publica>
- Circular Externa 002 DASCD del 17 enero de 2023

13. ANEXOS

Plan de Trabajo Bienestar Social e incentivos
Plan de trabajo Plan Institucional de capacitación 2023
Plan de trabajo SST 2023
Documento Plan institucional de Capacitación 2023
Documento Plan de Bienestar Social e incentivos 2023

TABLA DE CONTROL DE CAMBIOS		
No	FECHA	CAMBIO
1	21-01-2018	Emisión del Plan
2	31-01-2019	Actualización del Plan para la vigencia 2019
3	31-01-2020	Actualización del Plan para la vigencia 2020
4	28-01-2021	Actualización del Plan para la vigencia 2021
5	28-01-2022	Actualización del Plan para la vigencia 2022
6	24/01/2023	Actualización del Plan para la vigencia 2023

	PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DE TALENTO HUMANO 2023	Versión: 6	 ALCALDÍA MAYOR DE BOGOTÁ D.C.
		Fecha de aprobación: 24/01/2023	
		Código: 04-00-PL-0001	

REGISTROS ASOCIADOS AL DOCUMENTO

No Aplica.

CAMPO DE APLICACIÓN

Se aplica el Proceso de Gestión del Talento Humano.

Lugar y tiempo de Archivo: Según lo definido en TRD (Tabla de retención documental) Disposición final: Archivo central

	ELABORÓ	REVISÓ	AVAL DE CALIDAD	APROBÓ
Nombre y Apellidos:	Ivonne Moreno Fonseca	Mónica Adriana Flórez Bonilla	Jaime Charari R.	Martha Yolanda Ruiz Valdés
Cargo y/o actividad:	Profesional Universitario Talento Humano	Directora Gestión del Talento Humano	Profesional Especializado	Gerente
Fecha :	24-01-2023	24-01-2023	24-01-2023	24-01-2023