Secretaría de Salud
Subred Integrada de Servicios de Salud
Sur Occidente E.S.E.

PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

Enero de 2022

ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN....4
2. GENERALIDADES....5
3. MARCO CONCEPTUAL....6
3.1. Índice de desarrollo del Servicio Civil....6
3.2. Creación de valor público....6
a. Construcción de resultados con base en la Gestión del Talento....6
b. Modelo Integrado de Gestión de Recursos Humanos....7
C. ¿Qué es Gestión Estratégica del Talento Humano?....9
4. POLÍTICA DE EMPLEO PÚBLICO....10
4.1. Marco de la Política de Empleo Público....10
4.2. Desagregación del Modelo de Empleo Público....12
4.3. Rutas de Creación de Valor....13
5. MARCO LEGAL....15
6. OBJETIVO....46
6.1. OBJETIVO GENERAL....46
6.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS....46
7. ALCANCE....47
8. DEFINICIONES....47
9. DESARROLLO DEL PLAN....50
9.1 Contexto de la Entidad....50
9.2 Proceso Gestión del Talento Humano....52
9.3. Fuentes de la información:....54
9.3.1 Caracterización de los servidores:....54
9.3.1.1 Caracterización de los Empleos....54
9.3.2 Suficiencia del Talento Humano....56
9.4. Resultados de Mediciones adelantadas dentro del proceso de Gestión del Talento Humano 2021 Y 2022 ok....57
9.4.1 Resultados de la Medición Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano....58
9.3. Planes y Programas de Talento Humano 2022.....64
Objetivo General: Identificar las necesidades y formas de provisión de los empleos de la planta de personal.....64
Objetivos Estratégicos:....64
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.....64
Objetivo General....64
9.4.3. Resultados del Plan Institución del de Capacitación....66
9.4.4 Resultados de Evaluación del Desempeño....69
9.4.5 Resultado del Sistema General de Seguridad y Salud en el Trabajo....70

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

INDICADORES 71
SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO....72
9.4.6. Resultado de cumplimiento del Plan de Bienestar e Incentivos: LISETH 85
9.4.7. Resultado Plan de Acción Anual (antes POA) actualizar según subproceso QUE REALIZA LA MEDICION....88
9.4.8. Porcentaje de Satisfacción del cliente interno Subred Sur Occidente E.S.E. 89
9.5. Diagnóstico de Necesidades de Talento Humano 89
9.5.1 Lectura de Necesidades 89
9.5.1.1 Diagnóstico de Necesidades Formación y Desarrollo....90
9.5.1.3 Diagnóstico de Necesidades de Bienestar 95
9.6 Plan de trabajo PARA 2022....100
9.6.1 Subproceso de Selección 100
9.6.2 Subproceso de Formación y Desarrollo....100
Lectura de necesidades derivada del formato de lectura de líderes de procesos y servicios. 100
Lectura de necesidades de encuesta virtual dirigida a los colaboradores. 101
Lectura de necesidades a los miembros Junta Directiva. 106
- Sistema Único de Acreditación....106
- Aspectos Financieros 106

Lectura de necesidades a los Comités Institucionales. 106
9.6.3 Bienestar 110
9.6.4 Evaluación del Desempeño ADRIANA OK 111
9.6.5. Suficiencia de personal....112
9.6.6. Medición de Cultura Organizacional....112
9.7. Plan de mejora 114
9.8. Matriz de Riesgos 114
10. SEGUIMIENTO Y MEDICIÓN DEL PLAN....115
11. BIBLIOGRAFIA 116
12. ANEXOS 116

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

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 redunda en una mayor y mejor demanda de servicios por parte de la ciudadanía; esto, aunado a las tendencias políticas, sociales y económicas, en especial dentro del post conflicto que se implementa en nuestra Nación, 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 la orientación estratégica dada por el Departamento Administrativo de la Función Pública, además de orientar la gestión al cumplimiento de los objetivos estratégicos formulados dentro del Sistema Obligatorio de garantía de la Calidad y Modelo de Mando Integrado de Planeación y Gestión MIPG y en concordancia con el objetivo institucional *"Fortalecer la cultura Organizacional y dignificar el Talento Humano"*, la planeación estratégica del talento humano para la vigencia 2021 en la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E, se enfoca en gestionar las necesidades del talento humano en las fases de planeación, administración y desvinculación mediante el desarrollo de lineamientos, planes y programas que mejoren las competencias, el clima organizacional y las condiciones de trabajo, que fortalezca la cultura organizacional en la prestación de servicios seguros y humanizados.

El plan estratégico de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E., se encuentra enmarcado dentro 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, de tal manera que genere confianza y agregue valor a la prestación de los servicios de salud que satisfagan las necesidades de los usuarios, acorde a los requisitos del Sistema Obligatorio de la Garantía de la Calidad en Salud.

Así mismo, el Plan Estratégico del Talento Humano, se articula con el Direccionamiento estratégico de la Entidad, objetivos, planes y programas encaminadas al cumplimiento de la misión institucional.

De esta manera, los servidores deben ser conocedores de las políticas institucionales, del direccionamiento estratégico y la planeación, de los procesos de operación y de su rol fundamental dentro de la Subred, fortalecidos en sus conocimientos y competencias, de acuerdo con las necesidades institucionales, comprometidos en llevar a cabo sus funciones con atributos de calidad en busca de la mejora y la excelencia.

MIPG concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo,

[1]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

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

dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos.[2]

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.

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.

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

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

3. MARCO CONCEPTUAL

3.1. Índice de desarrollo del Servicio Civil

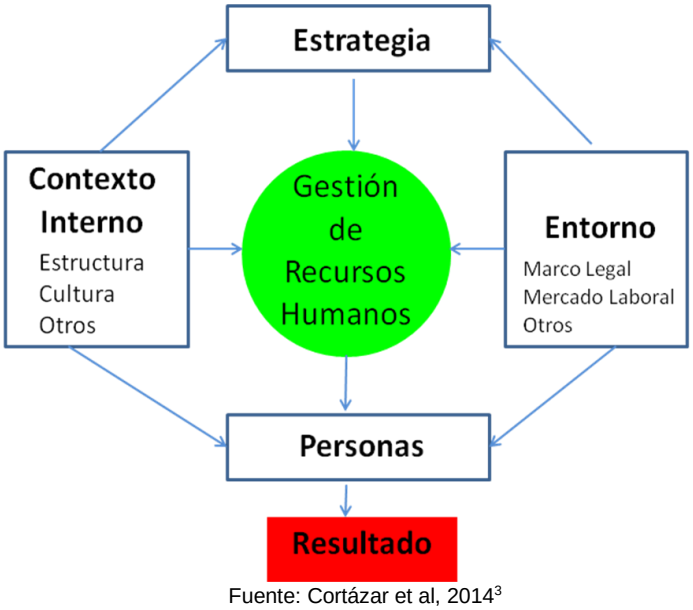
Para medir la calidad de la función pública se utiliza el Índice de Desarrollo del Servicio Civil-IDSC, el cual es un índice agregado que se realiza a partir del diagnóstico de las áreas del talento humano. Su escala va de 0 a 100, donde el máximo puntaje refleja un mejor desempeño. El informe de diagnóstico, 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):

Ilustración 1: Modelo Integrado de Gestión Estratégica de Recursos Humanos



Fuente: Cortázar et al, 2014[3]

[3] Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) para el Sector Público Colombiano

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

La 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

Fuente: Cortázar et al, 2014 [4]

Estas conductas dependen de dos variables que las políticas de Talento Humano deben activar:

- La posesión de las competencias idóneas para la posición
- Un nivel de motivación que garantice el esfuerzo necesario.

b. Modelo Integrado de Gestión de Recursos Humanos

El modelo integrado en la GRH[5] se despliega en diferentes componentes o subsistemas interrelacionados entre sí, Como puede verse, la GRH aparece conformada por 7 subsistemas, ordenados en 3 niveles verticales:

Superior: 1. La Planificación de Recursos Humanos
Intermedio: 2. La Organización Del Trabajo
3. La Gestión del Empleo
4. La Gestión del Rendimiento
5. La Gestión de la Compensación

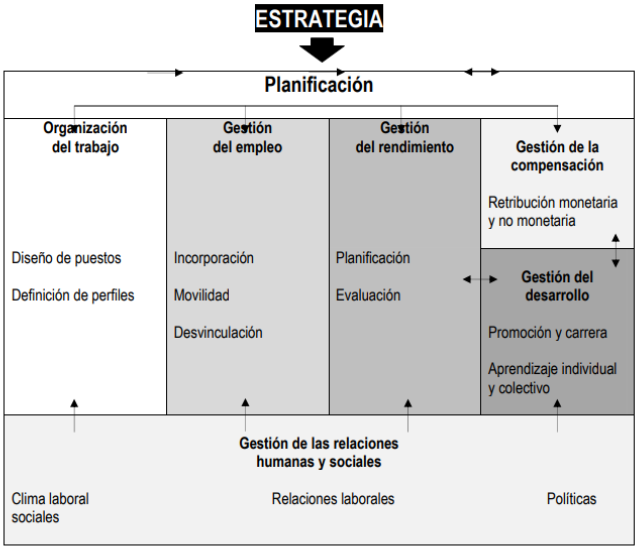
[4] Ibídem
[5] Longo Francisco. Marco Analítico para el Diagnóstico Institucional de Sistemas de Servicio Civil. ESADE. Instituto de Dirección y Gestión Pública. Banco Interamericano de Desarrollo Diálogo Regional de Políticas. 2002. En https://publications.iadb.org/bitstream/handle/11319/4515/Marco%20anal%C3%ADtico%20para%20el%20diagn%C3%B3stico%20institucional%20de%20sistemas%20de%20servicio%20civil.pdf?sequence=2

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

6. La Gestión del Desarrollo

Inferior: 7. La Gestión de las Relaciones Humanas y Sociales

Ilustración 3: Modelo Integrado de Gestión de Recursos Humanos



Fuente: Francisco Longo. Mérito y flexibilidad (Adaptación de esquema de Servalós)

A su vez, cada subsistema se compone de una o más partes o procesos, que han de activarse para su efectividad.

Los subsistemas de la GRH han de estar operativos, interconectados y deben funcionar como derivada de la estrategia. Sin una estrategia no hay políticas; sin políticas no hay gestión de RH, que se ve limitada a una simple administración rutinaria siguiendo las normas existentes.
Por lo tanto, la estrategia de recursos humanos es imprescindible a los efectos de establecer el conjunto de prioridades básicas que orientan las políticas y prácticas de la GRH para ponerlas al servicio de la estrategia organizativa. Esta estrategia sirve para asegurar:

1. *Los subsistemas deben estar operativos: esto implica que exista un conjunto mínimo de prácticas de personal coherentes que permitan inferir racionalmente su existencia y operatividad.*
2. *Deben producirse las interconexiones necesarias: esto quiere decir que debe haber coordinación entre los subsistemas en el sentido que se indica en el gráfico y no que funcionen de forma aislada.*
3. *Debe existir coherencia estratégica: los subsistemas deben aparecer como aplicaciones de una estrategia de RR.HH. derivada de la estrategia organizativa, y cohesionados por aquella, ya que una política o práctica de personal no puede ser juzgada al margen de esta coherencia básica.*[6]

[6] Fuente: 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

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

La coherencia estratégica es un rasgo fundamental del modelo. Ello significa que la calidad de la GRH, tanto la de cada una de sus políticas o prácticas como la del sistema de gestión en su integridad, no puede ser juzgada al margen de su conexión con la estrategia (misión, prioridades, objetivos) de la organización. La GRH no crea valor sino en la medida en que resulta coherente con las prioridades y finalidades organizativas.

- **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 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.

[7] Ibídem

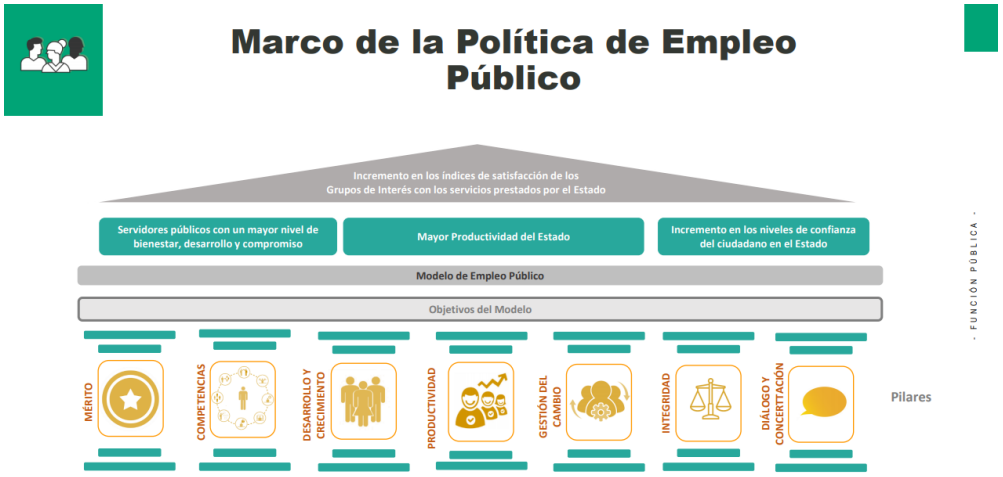
"ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE LA SUBRED SUR OCCIDENTE ESE, SU IMPRESIÓN SE CONSIDERARA UNA COPIA NO CONTROLADA DEL MISMO, NO SE AUTORIZA SU REPRODUCCION."

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:

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.



Política: Gestión Estratégica del Talento Humano - DAFP[8]

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;

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

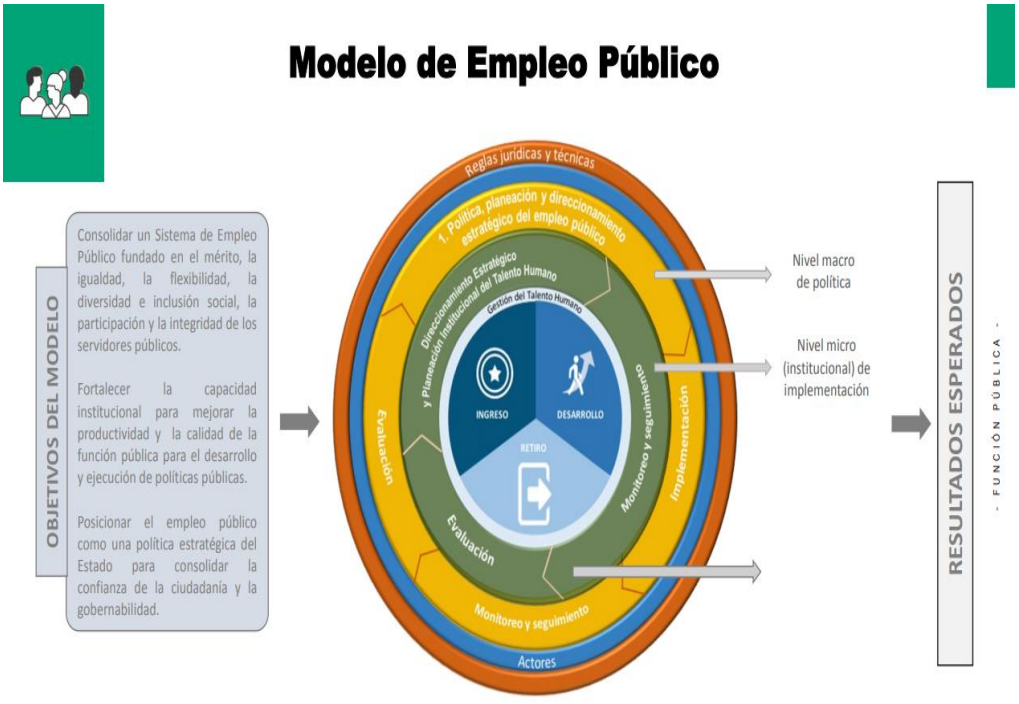
"ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE LA SUBRED SUR OCCIDENTE ESE, SU IMPRESIÓN SE CONSIDERARA UNA COPIA NO CONTROLADA DEL MISMO, NO SE AUTORIZA SU REPRODUCCION."

4) Incremento en los índices de satisfacción de los grupos de interés con los servicios prestados por el Estado.

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

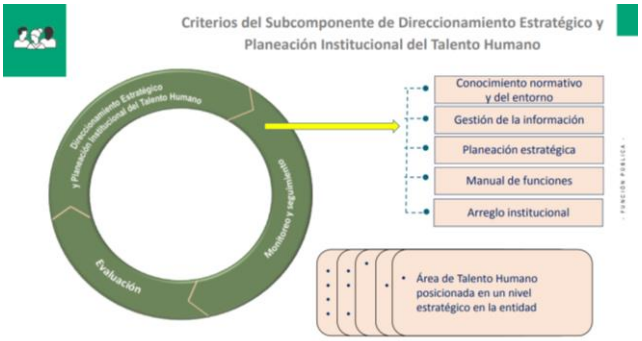


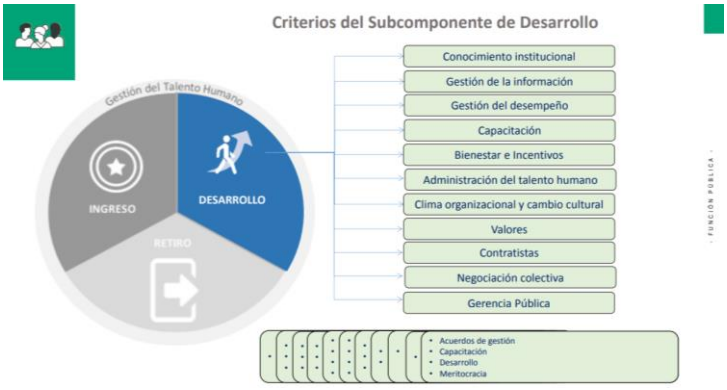
Fuente: Política: Gestión Estratégica del Talento Humano – DAFP

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

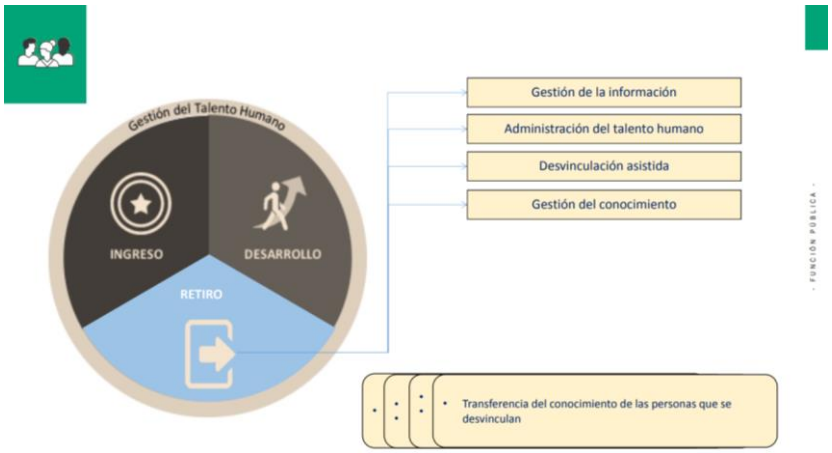
4.2. Desagregación del Modelo de Empleo Público

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:



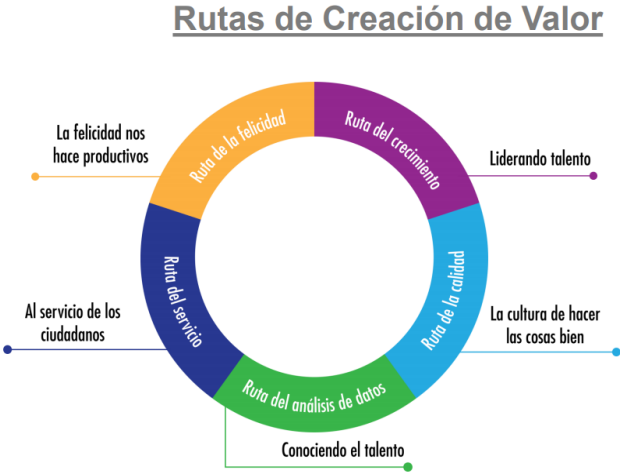


"ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE LA SUBRED SUR OCCIDENTE ESE, SU IMPRESIÓN SE CONSIDERARA UNA COPIA NO CONTROLADA DEL MISMO, NO SE AUTORIZA SU REPRODUCCION."



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 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:



Fuente: Política: Gestión Estratégica del Talento Humano – DAFP - MIPG

- **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.

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

- **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.

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

5. MARCO LEGAL

A continuación, mediante el marco legal se relaciona la normativa que hace parte del Grupo de Gestión Humana la cual, proporciona las bases sobre las que implementan los procedimientos y actividades establecidas:

TEMÁTICA	CLASIFICACIÓN NORMATIVA	NÚMERO DE LA NORMA	AÑO	EPÍGRAFE
SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR OCCIDENTE	Acuerdo	15	2017	Por el cual se establece la estructura organizacional de la Subred Integrada de servicios de salud Sur Occidente E.S.E
SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR OCCIDENTE	Resolución	388	2017	Por la cual se conforma la comisión del personal, de acuerdo con la nueva estructura de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.
SUBRED INTEGRADA DE 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 INTEGRADA DE 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 INTEGRADA DE 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.

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

SUBRED INTEGRADA DE SERVICIOS DE SALUD SUR OCCIDENTE	Resolución	254	2017	
SUBRED INTEGRADA DE 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 INTEGRADA DE 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
COMISIÓN NACIONAL DEL SERVICIO CIVIL	ACUERDO	617	2018	Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba.
Adopción del Acuerdo 617/2018	RESOLUCION	56	2019	Por la cual se adopta el Acuerdo 617 del 10 de octubre de 2018 expedido por la CNSC por el cual se establece el sistema tipo de evaluación del desempeño laboral de los empleados públicos de carrera administrativa y en período de prueba.
Resolución No. 804 /2017	RESOLUCION	804	2017	Por medio de la cual se adopta la evaluación de la gestión a los empleados provisionales de la subred integrada servicios de salud sur occidente
Decreto 815 2018	DECRETO	815	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

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

				empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.
Resolución No. 608 2017	RESOLUCION	608	2017	por la cual se adopta la guía metodológica para la gestión del rendimiento de los gerentes públicos
Resolución No. 695 2016	RESOLUCION	695	2016	Por medio de la cual se determina la conformación de la comisión evaluadora como responsable y participante en la evaluación de desempeño laboral de los empleados públicos de carrera administrativa y en período de prueba de la Subred integrada servicios de salud sur occidente.
EL MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL	Resolución de acreditación	5095	2018	Por la cual se adopta el “Manual de acreditación en salud ambulatorio y hospitalario de Colombia versión 3.1”
CONGRESO DE LA REPUBLICA	LEY	190	1995	ARTÍCULO 4. El jefe de la unidad de personal de la entidad que reciba una solicitud de empleo, o quien haga sus veces, dispondrá de un término de quince (15) días para velar por que la correspondiente hoja de vida reúna todos los requisitos. Si a ello hubiere lugar, dejará constancia escrita de las correspondientes observaciones.
CONGRESO DE LA REPUBLICA	LEY	909	2004	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.”

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

EL MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL	LEY	1164	2007	Es la inscripción, en el sistema de información definido por el Ministerio de Salud y Protección Social, del talento humano en salud que cumple con los requisitos establecidos en la Ley 1164 de 2007, proceso con el cual se entiende que dicho personal se encuentra autorizado para el ejercicio de una profesión u ocupación del área de la salud. En adelante se hará referencia a este registro a través de la sigla RETHUS.
EL MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL	Resolución	3030	2014	Por medio de la cual se definen las especificaciones para el reporte de la información del Registro Único Nacional del Talento Humano en Salud (RETHUS)
EL MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL	DECRETO	4192	2010	Por medio del cual se establecen las condiciones y requisitos para la delegación de funciones públicas en Colegios Profesionales del área de la salud, se reglamenta el Registro Único Nacional y la Identificación Única del Talento Humano en Salud y se dictan otras disposiciones.
PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA	DECRETO	723	2013	Por el cual se reglamenta la afiliación al Sistema General de Riesgos Laborales de las personas vinculadas a través de un contrato formal de prestación de servicios con entidades o instituciones públicas o privadas y de los trabajadores independientes que laboren en actividades 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 REPRODUCCION."

				alto riesgo y se dictan otras disposiciones.
MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCION SOCIAL	Resolución	21707	2014	Se modificó el trámite y los requisitos para la convalidación de títulos otorgados por instituciones de educación superior extranjeras o por instituciones legalmente reconocidas por la autoridad competente en el respectivo país, para expedir títulos de educación superior.
MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCION SOCIAL	Resolución	482	2018	Por la cual se reglamenta el uso de equipos generadores de radiación ionizante, su control de calidad, la prestación de servicios de protección radiológica y se dictan otras disposiciones.
CONGRESO DE LA REPUBLICA	DECRETO LEY	2663	1950	Código Sustantivo De Trabajo
CONGRESO DE LA REPUBLICA	LEY	9	1979	Por el cual se dictan medidas sanitarias Titulo III SALUD OCUPACIONAL
CONGRESO DE LA REPUBLICA	LEY	155	1995	Por medio de la cual se aprueba el "Convenio No. 170 y la Recomendación número 177 sobre la Seguridad en la Utilización de los Productos Químicos en el trabajo"
CONGRESO DE LA REPUBLICA	LEY	378	1997	Responsabilidad de cada empleador respecto de la salud y la seguridad de los trabajadores a quienes emplea y habida cuenta de la necesidad de que los trabajadores participen en materia de salud y

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

				seguridad en el trabajo: Identificación y evaluación de los riesgos; Vigilancia de los factores del medio ambiente de trabajo y de las prácticas de trabajo; Asesoramiento sobre la planificación y la organización del trabajo entre otras Todos los trabajadores deberán ser informados de los riesgos para la salud que entraña su trabajo El empleador y los trabajadores deberán informar a los servicios de salud en el trabajo de todo factor que pueda afectar a la salud de los trabajadores Los servicios de salud en el trabajo deberán ser informados de los casos de enfermedad entre los trabajadores y de las ausencias del trabajo por razones de salud
CONGRESO DE LA REPUBLICA	LEY	772	2002	Derecho a prestaciones. Incapacidad temporal. Reincorporación al trabajo. Incapacidad parcial. Muerte del afiliado.
CONGRESO DE LA REPUBLICA	LEY	1109	2006	Se aprueba el convenio marco OMS para el control del tabaco
CONGRESO DE LA REPUBLICA	LEY	1335	2009	Disposiciones por medio de las cuales se previenen daños a la salud de los menores de edad, la población no fumadora y se estipulan políticas públicas para la prevención del consumo del tabaco y el abandono de la dependencia del tabaco del fumador y sus derivados en la población

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

				colombiana".
CONGRESO DE LA REPUBLICA	LEY	1503	2011	Por la cual se promueve la formación de hábitos, comportamientos y conductas seguros en la vía y se dictan otras disposiciones.
CONGRESO DE LA REPUBLICA	LEY	1523	2012	Por la cual se adopta la política nacional de gestión del riesgo de desastres y se establece el Sistema Nacional de Gestión del Riesgo de Desastres y se dictan otras disposiciones
CONGRESO DE LA REPUBLICA	LEY	1562	2012	Por La Cual Se Modifica El Sistema De Riesgos Laborales Y Se Dictan Otras Disposiciones En Materia De Salud Ocupacional
CONGRESO DE LA REPUBLICA	LEY	1616	2013	Por medio de la cual se expide la Ley de Salud Mental y se dictan otras disposiciones.
CONGRESO DE LA REPUBLICA	DECRETO LEY	13	1967	Por el cual se incorporan al Código Sustantivo del Trabajo las disposiciones de la Ley 73 de 1966.
CONGRESO DE LA REPUBLICA	DECRETO LEY	2177	1989	Por el cual se desarrolla la ley 82 de 1988, aprobatoria del convenio número 159, suscrito con la organización internacional del trabajo, sobre readaptación profesional y el empleo de personas invalidas
CONGRESO DE LA REPUBLICA	DECRETO LEY	1295	1994	Por el cual se determina la organización y administración del Sistema General de Riesgos Profesionales.

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

CONGRESO DE LA REPUBLICA	DECRETO LEY	1973	1995	por el cual se promulga el Convenio 170 sobre la Seguridad en la utilización de los productos químicos en el trabajo, adoptado por la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo el 25 de junio de 1990
CONGRESO DE LA REPUBLICA	DECRETO LEY	1543	1997	Por la cual se reglamenta el manejo de la infección por el virus de inmunodeficiencia humana (VHI), Síndrome de la inmunodeficiencia adquirida (SIDA) y las otras enfermedades de transmisión sexual (ETS).
CONGRESO DE LA REPUBLICA	DECRETO LEY	93	1998	Plan Nacional para la Prevención y Atención de Desastres
CONGRESO DE LA REPUBLICA	DECRETO LEY	2463	2001	Por el cual se reglamenta la integración, financiación y funcionamiento de las Juntas de Calificación de Invalidez.
CONGRESO DE LA REPUBLICA	DECRETO LEY	873	2001	Por el cual se promulga el "Convenio número 161 sobre los Servicios de Salud en el Trabajo"
CONGRESO DE LA REPUBLICA	DECRETO LEY	1607	2002	Tabla de clasificación de riesgos de acuerdo a la actividad económica
CONGRESO DE LA REPUBLICA	DECRETO LEY	231	2006	por medio del cual se corrige un yerro de la Ley 1010 de enero 23 de 2006 por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.

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

CONGRESO DE LA REPUBLICA	DECRETO LEY	2566	2009	Por el cual se adopta la Tabla de Enfermedades Profesionales.
CONGRESO DE LA REPUBLICA	Resolución	661	2011	Por la cual se modifica la Resolución 1747 de 2008, modificada por las Resoluciones 2377, 3121 y 4141 de 2008; 199, 504, 990, 1184, 1622 y 2249 de 2009; 1004 de 2010 y 114 de 2011. El IBC para Riesgos Profesionales solo puede ser 0, si de acuerdo con lo definido en los artículos 4º, 10 y 11 no es obligatorio cotizar a Riesgos Profesionales. Este IBC no puede ser superior a 25 smmlv y no puede ser inferior 1 smmlv para el número de días cotizados incluidos en el campo 38 definido en el artículo 10. El valor incluido en este campo debe cumplir las reglas de redondeo o aproximación para las cotizaciones, de acuerdo con las normas vigentes".
CONGRESO DE LA REPUBLICA	DECRETO LEY	1352	2013	Reglamenta la organización y funcionamiento de las Juntas de Calificación de Invalidez, y se dictan otras disposiciones
CONGRESO DE LA REPUBLICA	DECRETO LEY	2851	2013	Por el cual se reglamentan los artículos 3, 4, S, 6, 7, 9,10, 12, 13, 18 Y 19 de la Ley 1S03 de 2011 y se dictan otras disposiciones" SEGURIDAD VIAL
CONGRESO DE LA REPUBLICA	DECRETO LEY	2943	2013	Por el cual se modifica el parágrafo 1°del artículo 40 del Decreto 1406 de 1999 En el Sistema General de Seguridad Social en Salud

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

				serán a cargo de los respectivos empleadores las prestaciones económicas correspondientes a los dos (2) primeros días de incapacidad originada por enfermedad general y de las Entidades Promotoras de Salud a partir del tercer (3) día y de conformidad con la normatividad vigente. En el Sistema General de Riesgos Laborales las Administradoras de Riesgos Laborales reconocerán las incapacidades temporales desde el día siguiente de ocurrido el accidente de trabajo o la enfermedad diagnosticada como laboral. Lo anterior tanto en el sector público como en el privado.
CONGRESO DE LA REPUBLICA	DECRETO LEY	1033	2014	Parel cual se reglamenta la Ley 1639 de 2013 "por medio de la cual se fortalecen las medidas de protección a la integridad de las víctimas de crímenes con ácido
MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCION SOCIAL	DECRETO	1072	2015	Por el cual se reglamenta la afiliación de estudiantes al Sistema General de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones
MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCION SOCIAL	DECRETO	1072	2015	Relaciones laborales individuales - Renovación automática contratos mayores a 30 días.
MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCION SOCIAL	DECRETO	1072	2015	Terminación del contrato por incapacidad de origen común superior a 180 días.

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

MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCION SOCIAL	DECRETO	1072	2015	Actividades recreativas, Culturales o Capacitación Dentro de la Jornada de trabajo - Acumulación de horas para actividades recreativas, culturales o de capacitación.
MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCION SOCIAL	DECRETO	1072	2015	Programas recreativos, culturales o de capacitación
MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCION SOCIAL	DECRETO	1072	2015	Calzado y Overoles para trabajadores
MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCION SOCIAL	DECRETO	1072	2015	Teletrabajo
MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCION SOCIAL	DECRETO	1072	2015	Trabajadores dependientes que laboran por períodos inferiores a un mes
MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCION SOCIAL	DECRETO	1072	2015	Riesgos laborales
MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCION SOCIAL	DECRETO	1072	2015	Disposiciones Generales en Riesgos Laborales
MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCION SOCIAL	DECRETO	1072	2015	Afiliación, Cobertura y el pago de Aportes de las Personas Vinculadas a Través de Contrato de Prestación de Servicios

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

MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCION SOCIAL	DECRETO	1072	2015	Afiliación Estudiantes al sistema general de riesgos laborales
MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCION SOCIAL	DECRETO	1072	2015	Cotizaciones en el Sistema de Riesgos Laborales
MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCION SOCIAL	DECRETO	1072	2015	Sistema de Gestión la Seguridad y Salud el Trabajo
MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCION SOCIAL	DECRETO	1072	2015	Sistema de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos laborales
MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCION SOCIAL	DECRETO	1072	2015	Sistema de compensación en el sistema general de riesgos laborales
MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCION SOCIAL	DECRETO	1072	2015	Criterios de graduación de multas por infracción a las normas de seguridad y salud en el trabajo.
MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCION SOCIAL	DECRETO	1072	2015	Juntas de calificación de invalidez
MINISTERIO DE TRANSPORTE	DECRETO	1906	2015	Por el se modifica y adiciona el Decreto 1079 del 2015, en relación con el plan Estratégico de seguridad vial. Parágrafo 2: Las entidades. Organizaciones o empresas públicas o privadas, tendrán plazo hasta el **último día hábil del mes de junio 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 REPRODUCCION."

				2016, para efectuar la entrega del plan estratégico de seguridad vial.
MINISTERIO DE TRABAJO	DECRETO	171	2016	Por medio del cual se modifica el artículo 2.2.4.6.37 del Capítulo 6 del título 4 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1072 del 2015 Decreto único reglamentario del sector trabajo sobre la transición para la implementación del Sistema de Gestión en SST. **- Enero 2017-**
MINISTERIO DE TRABAJO	Resolución	2400	1979	(Estatuto de Seguridad Industrial) Por la cual se establecen disposiciones sobre: Inmuebles de trabajo Servicios de higiene y permanentes Higiene, orden y aseo Campamentos Agentes físicos, químicos y biológicos Elementos de protección personal Instalaciones
MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCION SOCIAL	Resolución	8321	1983	Por la cual se dictan normas sobre protección y conservación de la audición de la salud y el bienestar de las personas, por causa de la producción y emisión de ruidos.

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

MINISTERIO DE TRABAJO	Resolución	2013	1986	la cual se reglamenta la organización y funcionamiento de los Comités de Medicina, Higiene y Seguridad Industrial en los lugares de Trabajo.
MINISTERIO DE TRABAJO	Resolución	1016	1989	Por la cual se reglamenta la organización, funcionamiento y forma de los Sub - Programas de Salud Ocupacional que deben desarrollar los patronos o empleadores en el país.
MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCION SOCIAL	Resolución	1792	1990	Por la cual se adoptan los valores límites permisibles para la exposición ocupacional al ruido.
MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCION SOCIAL	Resolución	1075	1992	Por la cual se reglamentan actividades en materia de Salud Ocupacional. Los empleadores públicos y privados, incluirán dentro de las actividades del Subprograma de medicina preventiva, establecido por la Resolución 1016 de 1.989 campanas (sic) específicas, tendientes a fomentar la prevención y el control de la fármaco dependencia, el alcoholismo y el tabaquismo, dirigidas a sus trabajadores.
MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCION SOCIAL	Resolución	3997	1996	Establecen actividades y procedimientos para el desarrollo de las acciones de promoción y prevención en el SGSSS.
MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCION SOCIAL	Resolución	1995	1999	Por la cual se establecen normas para el manejo de la Historia Clínica

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

MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCION SOCIAL	Resolución	2569	1999	Por la cual se reglamenta el proceso de calificación del origen de los eventos de salud en primera instancia, dentro del Sistema de Seguridad Social en Salud
MINISTERIO DE MINAS Y ENERGÍA	Resolución	181434	2002	Por la cual se adopta el Reglamento de Protección y Seguridad Radiológica
EL DIRECTOR GENERAL DE MEDICINA LEGAL	Resolución	414	2002	"Por la cual se fijan los parámetros científicos y técnicos relacionados con el examen de embriaguez y alcoholemia".
MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCION SOCIAL	Resolución	1570	2005	Establece en forma unificada las variables, datos, mecanismos de recolección y envió de la información a las entidades administradoras de riesgos profesionales.
MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCION SOCIAL	Resolución	734	2006	Por el cual se establece el procedimiento para adaptar los reglamentos de trabajo a las disposiciones de la ley 1010 de2006
MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCION SOCIAL	Resolución	1401	2007	Investigación de incidentes y accidentes de trabajo
MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCION SOCIAL	Resolución	2346	2007	Por la cual se regula la práctica de evaluaciones médicas ocupacionales y el manejo y contenido de las historias clínicas ocupacionales.
SECRETARIA DISTRITAL DE SALUD	Resolución 705	705	2007	Por medio de la cual se desarrollan los contenidos técnicos del Acuerdo Distrital No. 230 del 29 de junio del 2006
MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCION SOCIAL	Resolución	2844	2007	Por lo cual se adoptan las guías de atención integral de Salud Ocupacional basadas en la evidencia

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

MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCION SOCIAL	Resolución	1956	2008	Consumo de cigarrillo o tabaco.
MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCION SOCIAL	Resolución	1013	2008	Por la cual se adoptan las Guías de Atención Integral de Salud Ocupacional Basadas en la Evidencia para asma ocupacional, trabajadores expuestos a dermatitis de contacto.
MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCION SOCIAL	Resolución	2646	2008	Identificación y evaluación de riesgo psicosocial
MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCION SOCIAL	Resolución	181294	2008	Reglamento Técnico de instalaciones eléctricas
MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCION SOCIAL	Resolución	736	2009	Modifica parcialmente la resolucion3673 de 2008 y se dictan otras disposiciones.
MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCION SOCIAL	Resolución	1918	2009	Por la cual se modifican los artículos 11 y 17 de la resolución 2346
SENA	Resolución	1486	2009	Lineamientos para el cumplimiento de la resolución 736 de 2009
SENA	Resolución	1938	2009	Requisitos de un entrenador en trabajo en alturas
MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCION SOCIAL	Resolución	2291	2010	Por la cual se amplía el plazo establecido en el artículo 4 de la Resolución 736 de 2009 y se dictan otras disposiciones.
MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCION SOCIAL	Resolución	4502	2012	Se reglamenta el procedimiento, requisitos para el otorgamiento y renovación de las licencias en salud ocupacional y se dictan otras disposiciones
MINISTERIO DE TRABAJO	Resolución	1356	2012	Comité de Convivencia

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

MINISTERIO DE TRABAJO	Resolución	1409	2012	Trabajo en alturas
CONGRESO DE COLOMBIA	Resolución	1566	2012	Garantiza la atención integral a personas que consumen sustancias psicoactivas y se crea el premio nacional “entidad comprometida con la prevención del consumo, abuso y adicción a sustancias” psicoactivas
MINISTERIO DE TRABAJO	Resolución	1903	2013	Modificación de la resolución 1409 de 2012 sobre el trabajo en alturas
MINISTERIO DE TRABAJO	Resolución	444	2013	Estándares de cobro Administradoras del Sistema de la Protección Social.
MINISTERIO DE TRABAJO	Resolución	90708	2013	Por la cual se expide el Reglamento Técnico de Instalaciones Eléctricas - RETIE
MINISTERIO DE TRABAJO	Resolución	3544	2013	Define el límite de los gastos administrativos de la ARL
MINISTERIO DE TRABAJO	Resolución	623	2013	Por medio de la cual se adopta la Ficha Técnica del Formato Único Nacional para licencia de conducción y se dictan otras disposiciones.
MINISTERIO DE TRABAJO	Resolución	892	2014	Por la cual se adopta el Formulario Único de Intermediarios de Seguros en el ramo de Riesgos Laborales y se dictan otras disposiciones
MINISTERIO DE TRANSPORTE	Resolución	1565	2014	Por la cual se expide la Guía metodológica para la elaboración del Plan Estratégico de Seguridad Vial

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

MINISTERIO DE TRANSPORTE	Resolución	227	2014	"Por la cual se ajusta el Plan Nacional de Seguridad Vial 2011 -2021 Y se dictan otras disposiciones"
MINISTERIO DE TRABAJO	Resolución	3368	2014	Por la cual se modifica parcialmente la Resolución 1409 de 2012 y se dictan otras disposiciones
MINISTERIO DE TRABAJO	Acuerdo	230	2006	Por medio del cual se establece la obligatoriedad del uso de elementos de primeros auxilios en establecimientos de comercio y centros comerciales y se dictan otras disposiciones
MINISTERIO DE TRABAJO	Anexo Resolución	181294	2008	Reglamento Técnico de instalaciones eléctricas
MINISTERIO DE TRABAJO	Circular	38	2010	Espacios libres de humo y de sustancias psicoactivas (SPA) en las empresas
MINISTERIO DE TRABAJO	Circular	34	2013	Garantía de la afiliación a los Sistemas Generales de Seguridad Social en Salud y Riesgos Laborales.
MINISTERIO DE TRABAJO	Circular	38	2014	Afiliación y pago de la cotización de trabajadores independientes que realizan actividades de alto riesgo al sistema general de riesgos laborales
MINISTERIO DE TRABAJO	Circular unificada		2014	Vigilancia y control para la afiliación, promoción y prevención en riesgos profesionales

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

MINISTERIO DE TRABAJO	Concepto	178590	2010	Reporte de accidentes de trabajo
MINISTERIO DE TRABAJO	Concepto	8282	2013	Normatividad referente al ocultamiento del accidente de trabajo
MINISTERIO DE TRABAJO	Convenio	170	1990	Convenio sobre la seguridad en la utilización de los productos químicos en el trabajo
GUIA TECNICA COLOMBIANA	GTC	34	1997	Lineamientos para estructurar y desarrollar un programa de salud ocupacional para las empresas establecidas en Colombia.
GUIA TECNICA COLOMBIANA	GTC	45	2012	Guía para el diagnóstico de condiciones de trabajo o panorama de factores de riesgo, su identificación y valoración
MINISTERIO DE TRABAJO	DECRETO	52	2017	Amplía a Mayo 31 de 2017 el plazo para sustituir el PSO por el SG-SST- Señala las fases de su ejecución
MINISTERIO DE TRABAJO	Resolución	4927	2016	Por el cual se establecen los parámetros y requisitos para desarrollar, certificar y registrar la capacitación virtual en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST).
MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCION SOCIAL	DECRETO	2090	2003	Por el cual se definen las actividades de alto riesgo para la salud del trabajador y se modifican y señalan las condiciones, requisitos y beneficios del régimen de pensiones de los trabajadores que laboran en dichas actividades.

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

MINISTERIO DE TRABAJO	Resolución	1111	2017	Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes
MINISTERIO DE TRABAJO	Resolución	312	2019	Por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo
MINISTERIO DE TRABAJO	LEY	1846	2018	“Por medio de la cual se modifican los artículos 160 y 161 del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones.”
MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCION SOCIAL	DECRETO	1273	2018	Por el cual se modifica el artículo 2.2.1.1.1.7, se adiciona el Título 7 a la Parte 2 del Libro 3 del Decreto 780 de 2016, Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social, en relación al pago y retención de aportes al Sistema de Seguridad Integral y Parafiscales de los trabajadores independientes y modifica los artículos 2.2.4.2.2.13 y 2.2.4.2.2.15 del Decreto 1072 de 2015, Único Reglamentario del Sector Trabajo
MINISTERIO DE TRABAJO	DECRETO	1496	2018	Por el cual se adopta el Sistema Globalmente Armonizado de Clasificación y Etiquetado de Productos Químicos y se dictan otras disposiciones en materia de seguridad química
MINISTERIO DE TRANSPORTE	Resolución	3246	2018	"Por la cual se reglamenta la instalación y uso obligatorio de cintas retrorreflectivas"

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

MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCION SOCIAL	Resolución	3310	2018	“Por la cual se adopta el Formulario Único de Afiliación y Reporte de Novedades al sistema general de riesgos laborales y dictan otras disposiciones”
MINISTERIO DE TRABAJO	DECRETO	1563	2016	Por el cual se adiciona al capítulo 2 del título 4 de la parte 2 del libro 2 del Decreto 1072 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, una sección 5 por medio de la cual se reglamenta la afiliación voluntaria al sistema general de riesgos laborales y se dictan otras disposiciones.
MINISTERIO DE TRANSPORTE	DECRETO	1310	2016	"Por el cual se modifica el Decreto 1079 de 2015, en relación con el Plan Estratégico de Seguridad Vial".
MINISTERIO DE TRANSPORTE	Resolución	4919	2018	Por la cual se prorroga el plazo establecido en el artículo 3 de la Resolución 3246 del 3 de agosto de 2018"
MINISTERIO DE TRANSPORTE	Resolución	1796	2018	Por la cual se actualiza el listado de las actividades peligrosas que por su naturaleza o condiciones de trabajo son nocivas para la salud e integridad física o psicológica de los menores de 18 años y se dictan otras disposiciones.
MINISTERIO DE TRANSPORTE	Resolución	1231	2016	Por la cual se adopta el documento Guía para la Evaluación de los Planes Estratégicos de Seguridad Vial.
MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCION SOCIAL	Circular	29	2018	Instrucciones para la aplicación de la Resolución 482 de 2018

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

MINISTERIO DE TRABAJO	Circular	0026	2018	CUMPLIMENTO NUMERAL 144 DEL ACUERDO NACIONAL ESTATAL 2017, SISTEMAS DE Gestión DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO, ESTÁNDARES MÍNIMOS
MINISTERIO DE TRANSPORTE	Resolución	0001080	2018	"Por la cual se expide el reglamento técnico de cascos protectores para el uso de motocicletas, cuatrimotos, motocarros, mototriciclos, y similares"
MINISTERIO DE TRABAJO	Concepto 8282	8282	2013	Concepto 8282 del Ministerio de Trabajo
NORMA TECNICA INTERNACIONAL	ISO 45001	45001	2018	Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo
MINISTERIO DE TRABAJO	Resolución	2404	2019	Por la cual se adopta la batería de instrumentos para la evaluación de factores de riesgo psicosocial, la guía técnica general para la promoción, prevención e intervención de los factores psicosociales y sus efectos en la población trabajadora y sus protocolos específicos y se dictan otras disposiciones
MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCION SOCIAL	Resolución	0000089	2019	Por la cual se adopta la Política Integral para la Prevención y Atención del Consumo de Sustancias Psicoactivas
PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA	DECRETO	2157	2017	Por medio del cual se adoptan directrices generales para la elaboración del plan de gestión del riesgo de desastres de las entidades públicas y privadas en el marco 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 REPRODUCCION."

				artículo 42 de la ley 1523 de 2012
CONGRESO DE COLOMBIA	LEY	1968	2019	Por el cual se prohíbe el uso de asbesto en el l territorio nacional y se establecen garantías de protección a la salud de los colombianos.
CONGRESO DE COLOMBIA	LEY	1972	2019	Por medio de la cual se establece la protección de los derechos a la salud y al medio ambiente sano estableciendo medidas tendientes a la reducción de emisiones contaminantes de fuentes móviles y se dictan otras disposiciones.
MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCION SOCIAL	DECRETO	1465	2019	Por el cual se adiciona el Título 13 a la Parte 8 del Libro 2 del Decreto 780 de 2016 en relación con los Desfibriladores Externos Automáticos
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PIUBLICA	DECRETO	2106	2019	"Por el cual se dictan normas para simplificar, suprimir y reformar trámites, procesos y procedimientos innecesarios existentes en la administración pública"
PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA	DECRETO	1567	1998	Por medio del cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado
PRESIDENCIA DE LA REPUBLICA	DECRETO	612	2018	Por la cual se fijan directrices para la Integración de los Planes Institucionales y Estratégicos al Plan de Acción por parte de las Entidades del Estado

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

DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA	DECRETO	1083	2015	Por la cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Publica
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA	DECRETO	648	2017	Por la cual se modifica el Decreto 1083 de 2015 Reglamentario Único de la Función Publica
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA	DECRETO	1800	2019	Por el cual se adiciona el Capítulo 4 al Título 1 de la Parle 2 del Libro 2 del Decreto 083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con la actualización de las plantas globales de empleo
DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA	DECRETO	1960	2019	Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones
EL MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL	Resolución de habilitación	2003	2018	Por la cual se definen los procedimientos y condiciones de inscripción de los Prestadores de Servicios de Salud y de habilitación de servicios de salud
Constitución Política de Colombia	CONSTITUCIÓN	Constitución Política de Colombia	1991	Constitución Política de Colombia
CONGRESO DE LA REPUBLICA	LEY	640	2001	Por la cual se modifican normas relativas a la conciliación y se dictan otras disposiciones.
CONGRESO DE LA REPUBLICA	LEY	1010	2006	Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones

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

				de trabajo
Resolución 515 de 2006 Alcaldía Mayor de Bogotá	RESOLUCION	515	2006	Por medio del cual se da cumplimiento a las disposiciones contenidas en la Ley 1010 de 2006, a través de la cual se adoptaron medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo
Resolución 002646 de 2008	RESOLUCION	2646	2008	Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional
Ley 1257 de 2008	LEY	1257	2008	Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones.
Decreto de 166 de 2010 Alcaldía Mayor de Bogotá	DECRETO	166	2010	Por el cual se adopta la Política Pública de Mujeres y Equidad de Género en el Distrito Capital y se dictan otras disposiciones.
Decreto 437 de 2012 Alcaldía Mayor de Bogotá	DECRETO	437	2012	Por medio del cual se establecen las funciones del Comité de Convivencia Laboral, y se modifica parcialmente el Decreto Distrital 515 de 2006.

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

Decreto 044 de 2015 Alcaldía Mayor de Bogotá	DECRETO	44	2015	Por medio del cual se adopta el Protocolo para la prevención del acoso laboral y sexual laboral, procedimientos de denuncia y protección a sus víctimas en el Distrito Capital.
Circular 034 de 2015 Alcaldía Mayor de Bogotá	CIRCULAR	34	2015	Por medio del cual se adopta el Protocolo para la prevención del acoso laboral y sexual laboral, procedimientos de denuncia y protección a sus víctimas en el Distrito Capital.
Resolución 711 del 9 de Noviembre de 2016 Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E	RESOLUCION	711	2016	Por la cual se Crea el Comité de Convivencia Laboral de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E. e para el período 2016 - 2018
LEY 100	LEY	100	1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se dictan otras disposiciones
LEY 1438	LEY	1438	2011	Por medio de la cual se reforma el Sistema General de Seguridad Social en Salud y se dictan otras disposiciones.
Decreto 780	DECRETO	780	2016	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social
Decreto 1990	DECRETO	1990	2016	Por medio del cual se modifica el artículo 3.2.1.5., se adicionan artículos al Título 3 de la Parte 2 del Libro 3 y se sustituyen los artículos 3.2.2.1., 3.2.2.2. Y 3.2.2.3 del Decreto 780 de 2016, Único Reglamentario del Sector Salud, en relación con las reglas de aproximación de los

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

				valores contenidos en la planilla de autoliquidación de aportes; se fijan plazos y condiciones para la autoliquidación y pago de los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral y parafiscales, respectivamente
LEY 797	DECRETO	797	2003	Por el cual se reforman algunas disposiciones del sistema general de pensiones previsto en la ley 100 de 1993 y se adoptan disposiciones sobre los regímenes pensiónales exceptuados y especiales
Decreto 1833	DECRETO	1833	2016	Por medio del cual se compilan las normas del Sistema General de Pensiones.
LEY 1821	LEY	1821	2016	Por medio de la cual se modifica la edad máxima para el retiro forzoso de las personas que desempeñan funciones públicas
LEY 21	LEY	21	1982	Por la cual se modifica el régimen del subsidio Familiar y se dictan otras disposiciones
LEY 1527	LEY	1527	2012	Por medio de la cual se establece un marco general para la libranza o descuento directo y se dictan otras disposiciones.
LEY 344	LEY	344	1996	Por el cual se dictan normas tendientes a la racionalización del gasto público, se conceden unas facultades extraordinarias y se expiden otras disposiciones

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

LEY 1071	LEY	1071	2006	por medio de la cual se adiciona y modifica la Ley 244 de 1995, se regula el pago de las cesantías definitivas o parciales a los servidores públicos, se establecen sanciones y se fijan términos para su cancelación
Decreto 1042	DECRETO	1042	1978	por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos de los ministerios, departamentos administrativos, superintendencias, establecimientos públicos y unidades administrativas especiales del orden nacional, se fijan las escalas de remuneración correspondientes a dichos empleos y se dictan otras disposiciones
Decreto 1045	DECRETO	1045	1978	por el cual se fijan las reglas generales para la aplicación de las normas sobre prestaciones sociales de los empleados públicos y trabajadores oficiales del sector nacional
Decreto 1919	DECRETO	1919	2003	Por el cual se fija el régimen de prestaciones sociales para los empleados públicos y se regula el régimen mínimo prestacional de los trabajadores oficiales del nivel territorial
Decreto 1160	DECRETO	1160	1947	Sobre auxilio de cesantía
Decreto 2755	DECRETO	2755	1966	Por el cual se reglamenta el parágrafo 3º. Del artículo 13 de la Ley 6ª en cuanto a la cesantía parcial de los trabajadores oficiales (empelados y

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

				obreros9
Decreto 1582	DECRETO	1582	1998	por el cual se reglamentan parcialmente los artículos 13 de la Ley 344 de 1996 y 5o. de la Ley 432 de 1998, en relación con los servidores públicos del nivel territorial y se adoptan otras disposiciones en esta materia
Acuerdo 092 Concejo de Bogotá	Acuerdo	92	2003	por el cual se establecen las escalas salariales de la bonificación por servicios prestados, la prima secretarial y reconocimiento por coordinación para los empleados públicos del distrito capital y se dictan otras disposiciones
Acuerdo 276 Concejo de Bogotá	Acuerdo	272	2007	Por el cual se crea un Reconocimiento por Permanencia en el Servicio Público para Empleados Públicos del Distrito Capital
Acuerdo 336 Concejo de Bogotá	Acuerdo	336	2008	Por el cual se modifica el Acuerdo 276 de 2007
Ley 1221 de 2008	Ley	1221	2008	Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones.
Decreto 884 de 2012	Decreto	884	2012	Por medio del cual se reglamenta la Ley 1221 de 2008 y se dictan otras disposiciones.

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

Acuerdo 528 Concejo de Bogotá	Acuerdo	528	2013	por el cual se modifica el acuerdo distrital no. 336 de 2008
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 Occidente E.S.E.

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

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 de cumpleaños, a los empleados públicos de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.
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.

Fuente: Elaboración propia Dirección de Gestión de Talento Humano

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

6. OBJETIVO

6.1. OBJETIVO GENERAL

Satisfacer las necesidades del Talento Humano de la Subred integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E., a través de las estrategias establecidas para cada una de las etapas del ciclo de vida laboral, en el marco de las rutas que integran la dimensión del Talento Humano en MIPG como centro del modelo, 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 al mejoramiento de las capacidades, conocimientos, competencias y calidad de vida del colaborador, en aras de la creación de valor público.

6.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Lograr el direccionamiento unificado del desarrollo del talento humano, implementando políticas para el ámbito administrativo, de tal forma que aseguren el crecimiento y desarrollo integral de las potencialidades individuales e institucionales.

- Innovar el desarrollo de conocimientos, habilidades, destrezas, valores, actitudes y aptitudes de acuerdo con los requerimientos de calidad esperados en los resultados de gestión de la Subred.

- Fortalecer estrategias de desarrollo organizacional para apoyar el avance en la transformación cultural.

- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los colaboradores de la Subred y su desempeño laboral, generando espacios de reconocimiento (incentivos), esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades que satisfagan las necesidades de los colabores, así como actividades de preparación para el retiro de la Entidad por pensión.

- Definir e implementar las pautas y criterios para anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el desempeño de las actividades de los colaboradores.

- Proyectar la planta óptima que requiere la Subred para el cumplimiento de su misión y que permita la continuidad en la prestación del servicio.

- Establecer acciones que fortalezcan las diferentes actividades relacionadas con los componentes (planes operativos y planes de Mejora) del proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano, incorporando los lineamientos del Sistema Único de Acreditación en Salud y de la Gerencia Estratégica del Talento Humano, señalado por el Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y del Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital – DASCD.

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

7. 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 de cada uno de los componentes (Planes Operativos y Planes de Mejora) y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en el mismo.

Por consiguiente, aplica a la población de la Subred Sur Occidente (servidores públicos de carrera, y provisionales y personas que prestan sus servicios mediante órdenes de prestación de servicios - contratistas; dependiendo del plan), de acuerdo con la normatividad establecida.

8. DEFINICIONES[9]

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).

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

[9] 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

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

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.

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.

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

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 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).

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

9. DESARROLLO DEL PLAN

9.1 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 integro 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:

1. **E**xcelencia
2. **É**tica
3. **T**ransparencia y Rendición de Cuentas
4. **V**ocación de Servicio
5. **D**esarrollo Sostenible

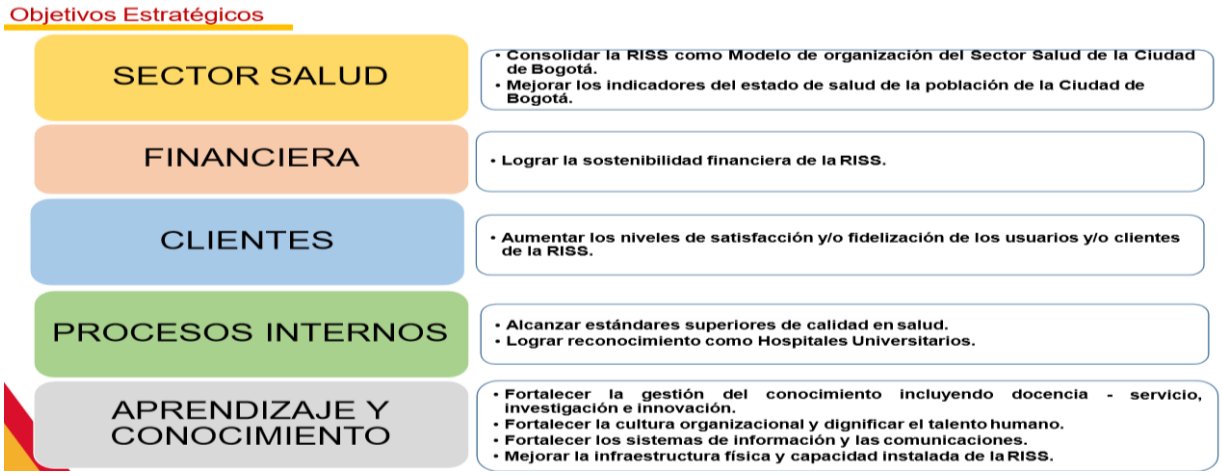
VALORES:

1. **H**onestidad
2. **R**espeto
3. **C**ompromiso
4. **J**usticia
5. **D**iligencia

Objetivos estratégicos Institucionales

El plan estratégico de Talento Humano de la Subred Integrada de Servicios de Salud Suroccidente ESE se encuentra formulado para generar la 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:

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



OBJETIVOS ESTRATEGICOS DEL 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 ESTRATEGICO TALENTO HUMANO PLAN DE DESARROLLO	META	META ESTRATEGICA	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%

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

	26		Vacantes definitivas provistas a través de la estrategia de formalización y dignificación laboral.	Número de vacantes provistas según disponibilidad presupuestal y/o el resultado de cargas laborales.				
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 Integrada de Servicios de Salud Suroccidente ESE, se compromete con el talento humano a impulsar su desarrollo profesional, fortalecimiento de competencias, condiciones de trabajo dignas y decentes, sin distingo de sexo, raza, origen, lengua, religión, ni opinión política o filosófica, promoviendo la innovación, investigación y aprendizaje organizacional, en el marco de los Derechos Humanos, principios y comportamientos íntegros institucionales, que promuevan una cultura organizacional basada en la prestación de servicios seguros y humanizados, permitiendo establecer espacios permanentes de comunicación. Diálogo y ambientes laborales que contribuyen a la mejora de la calidad de vida de los colaboradores.

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:

9.2 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, independiente de su tipo de vinculación y que se enuncian a continuación

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

- Administración del Talento Humano,
- Formación y Desarrollo del Talento Humano,
- Calidad de Vida del Trabajador
- Administración de la remuneración.

Administración del Talento Humano

Desde este subproceso se recepcionan 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.

- **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.

El Plan Institucional de Capacitación de la Subred Sur Occidente se encuentra normalizado y publicado en ALMERA con el código 04-01-PL-0001 V4 y fue adoptado mediante resolución 0044 del 27 de enero de 2020, está conformado por 11 ejes de aprendizaje alineados a los ejes estratégicos y orientados a la construcción de una cultura organizacional humanizada, segura, y socialmente responsable. En el marco de los ejes se formularon 41 temáticas generales dentro de las cuales se proyectó la realización de 87 acciones de formación durante la vigencia.

- **Calidad de Vida del Trabajador**

El Subproceso de Calidad del 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.

- **Administración de la Remuneración**

El Subproceso de la Administración de la Remuneración, tiene como objetivos:

- Llevar control y generación de la liquidación del pago de salarios
- Cumplir con las obligaciones de pagos a terceros contraídas por la empresa y el personal con base en la ley y en las deducciones autorizadas.

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

- Proporcionar información administrativa y contable para la empresa y entes encargados de regular las relaciones laborales.

9.3. 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 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)
Planes de Mejoramiento institucional Acreditación

9.3.1 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.
.

9.3.1.1 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:

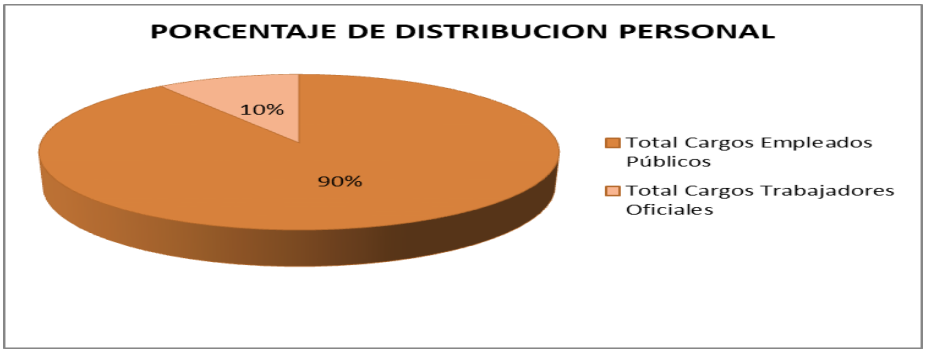
Distribución de los Empleos en la Subred Sur Occidente E.S.E.	
Total Cargos Administrativos Públicos	259
Total Cargos Administrativos Oficiales	91
Total Cargos Administrativos	**350**
Total Cargos Asistenciales Oficiales	73
Total Cargos Asistenciales Públicos	1267
Total Cargos Asistenciales	**1340**
Total Planta Subred	**1690**

Del total de empleos de la Subred, el 10% corresponde a cargos de Trabajadores oficiales y el 90% en cargos de Empleados Públicos como se evidencia en la siguiente gráfica:

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

Distribución de los Empleos en la Subred Sur Occidente Empleados Públicos y Trabajadores Oficiales	
Total Cargos Empleados Públicos	1526
Total Cargos Trabajadores Oficiales	164
Total Planta Subred	1690

Fuente: Elaboración propia Dirección de Gestión del Talento Humano. Corte 31 de diciembre de 2021



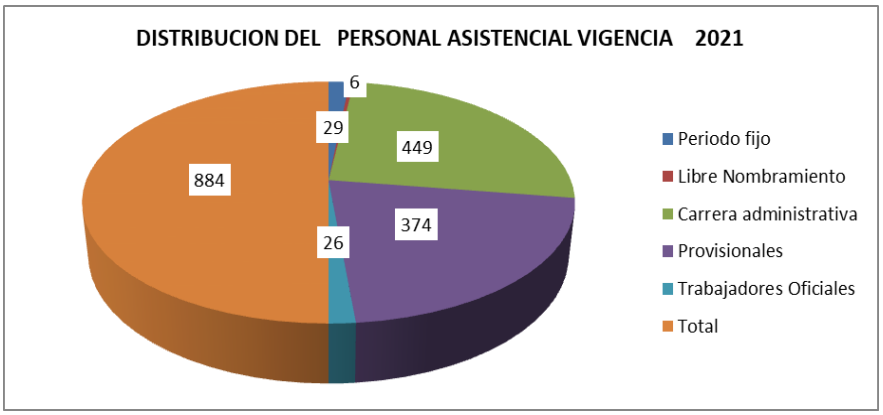
Fuente: Elaboración propia Dirección de Gestión del Talento Humano. Corte 31 de diciembre de 2021

Actualmente la planta de personal cuenta con 645 empleos vacantes y 1045 empleos provistos caracterizados de la siguiente manera

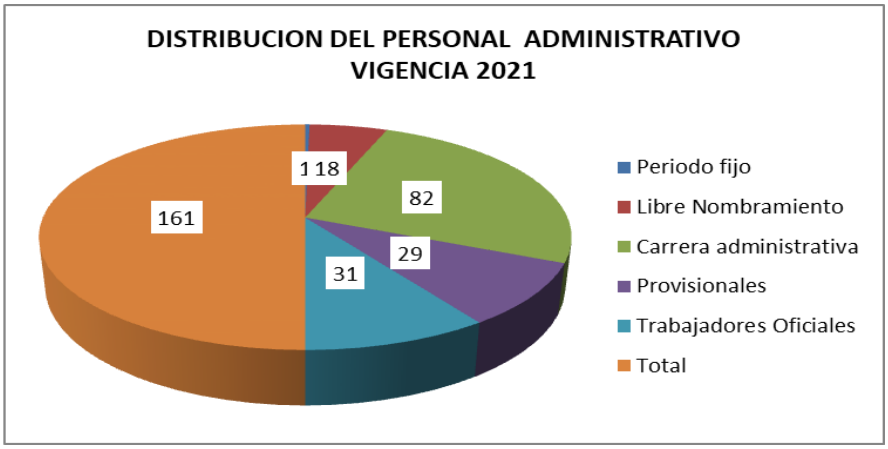
Clasificación	Asistencial	Administrativo	Total
Periodo fijo	29	1	30
Libre Nombramiento	6	18	24
Carrera administrativa	449	82	531
Provisionales	374	29	403
Trabajadores Oficiales	26	31	57
Total	884	161	1045
%	**85%**	**15%**	**100%**

Fuente: Elaboración propia Dirección de Gestión del Talento Humano. Corte 31 de diciembre de 2021

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



Fuente: Elaboración propia Dirección de Gestión del Talento Humano. Corte 31 de diciembre de 2021



Fuente: Elaboración propia Dirección de Gestión del Talento Humano. Corte 31 de diciembre de 2021

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.

9.3.2 Suficiencia del Talento Humano

La Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E., cuenta con la GUIA DE PLANEACIÓN DEL TALENTO HUMANO, publicada en Almera con el código 04-02-GI-002, la cual permite establecer lineamientos, recomendaciones, sugerencias u orientaciones sobre la planeación del Talento Humano requerido para la prestación de servicios humanizados, seguros y socialmente responsables, generando resultados positivos en salud y satisfacción de las partes interesadas de la Subred. La guía está dirigida a todos los directivos, líderes, referentes y supervisores de contratos de la Entidad, que lideran procesos de direccionamiento, misionales, apoyo y de control y evaluación.

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

La planeación del talento humano es un proceso a través del cual se planea y programa la cantidad de colaboradores necesarios para lograr los objetivos institucionales, abarcando todos los procesos de la Subred, los equipos de trabajo y se desarrolla en todos los niveles de la organización, se realiza de manera ordinaria de forma anual.

El proceso de Talento Humano, es el responsable de monitorear la suficiencia de personal de acuerdo a los lineamientos establecidos por la institución, realizando el análisis a los resultados encontrados en forma trimestral.

Se realiza un seguimiento continuo cuando se hace necesario, por necesidades del servicio, efecto de nueva contratación o como respuesta a contratación de proyectos que son materializados.

Son elementos fundamentales para su cálculo la capacidad instalada (infraestructura física – talento humano vigente), oferta de servicios (horario de prestación), análisis de la productividad, contratación institucional vigente con pagadores, población que reside en la Subred y el presupuesto asignado para dar respuesta a la prestación del servicio.

Con el fin de monitorear la suficiencia de personal, se encuentra en Almera el "*Formato para Cálculo de suficiencia talento humano Servicio Ambulatorio"*, normalizado con el código 01-00-FO-0002.

9.4. Resultados de Mediciones adelantadas dentro del proceso de Gestión del Talento Humano 2021 Y 2022 ok

En el año 2022 la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E. consciente de sus grandes retos y teniendo en cuenta los cambios en el Sistema de Salud y el modelo de Salud del Distrito, se convierte en una Subred que presta servicios humanizados, seguros y socialmente responsables, a través de un talento humano competente, con estándares superiores de calidad, procesos innovadores en la gestión, impactando positivamente a los grupos de interés.

Igualmente, dentro del marco de medición de la Gestión de la Administración pública se cuenta con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, a través de su implementación en todas las entidades de carácter público que proporciona beneficios visibles y medibles a los ciudadanos a través del seguimiento a su gestión con el fin de generar valor, satisfacción y confianza a la comunidad en general. El Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG busca la medición del desempeño de la Administración pública, teniendo en cuenta los siguientes objetivos:

- Fortalecer el liderazgo y talento humano bajo los principios de integridad y legalidad como motores de la generación de resultados de las entidades públicas.
- Agilizar, simplificar y flexibilizar la operación de las entidades para la generación de bienes y servicios que resuelvan efectivamente las necesidades de los ciudadanos.
- Desarrollar una cultura organizacional fundamentada en la información, el control y la evaluación para la toma de decisiones y la mejora continua.
- Facilitar y promover la efectiva participación ciudadana en la planeación, gestión y evaluación de las entidades públicas.

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

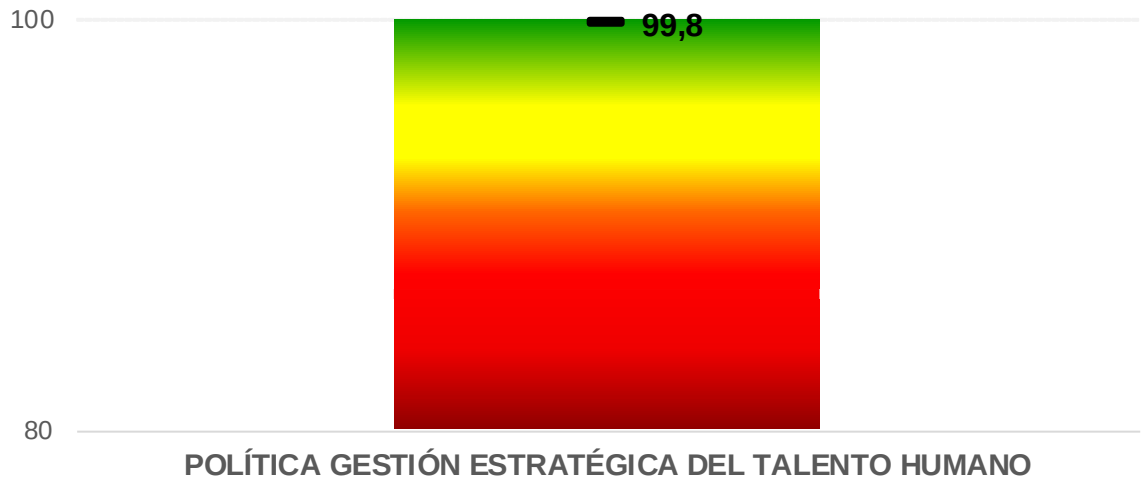
- Promover la coordinación entre entidades públicas para mejorar su gestión y desempeño.

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión es el marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades públicas con el fin de generar resultados que atiendan a los planes de desarrollo y que resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos con integridad y calidad en los servicios. Este Modelo, en su versión actualizada está reglamentado por el 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 artículo 133 de la Ley 1753 de 2015"*.

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

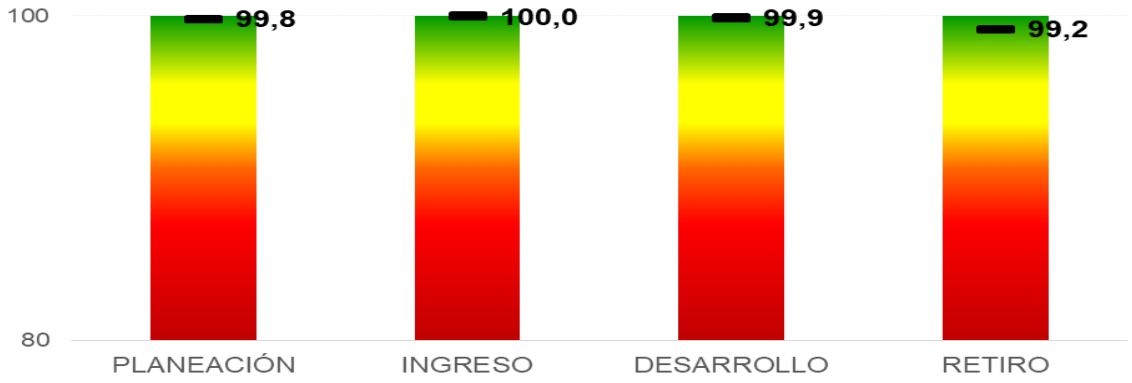
Con ocasión de la promulgación del Decreto 1499 de 2017 que en su artículo 2.2.22.3.1. actualiza el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG, la Dirección de Gestión del Talento Humano de la Subred realizó el Auto diagnóstico de la Gestión Estratégica del Talento Humano, en la vigencia 2021, con el instrumento Matriz GETH dispuesto por el Departamento Administrativo del Función Pública, versión número 7 con los siguientes resultados:

Calificación total:

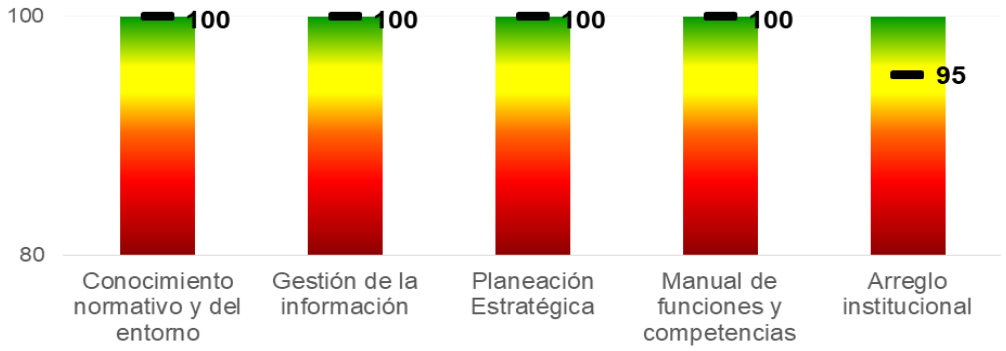


"ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE LA SUBRED SUR OCCIDENTE ESE, SU IMPRESIÓN SE CONSIDERARA UNA COPIA NO CONTROLADA DEL MISMO, NO SE AUTORIZA SU REPRODUCCION."

Calificación por componentes:

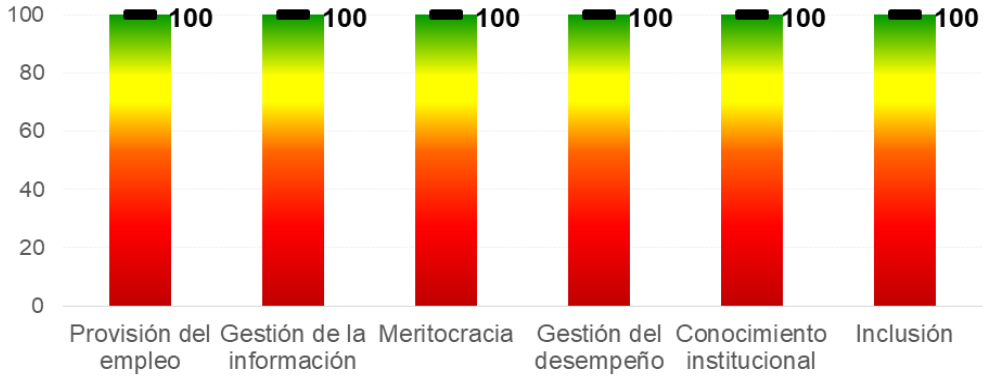


Calificación por categorías:



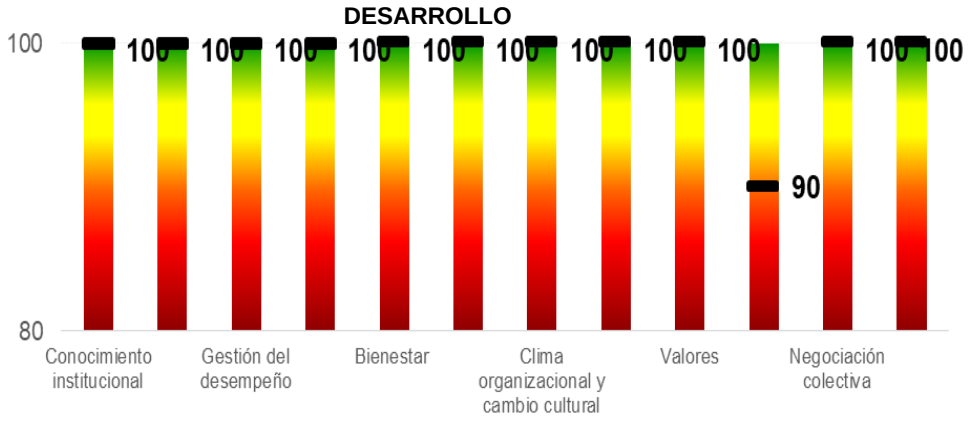
Categorías del Componente 2

INGRESO



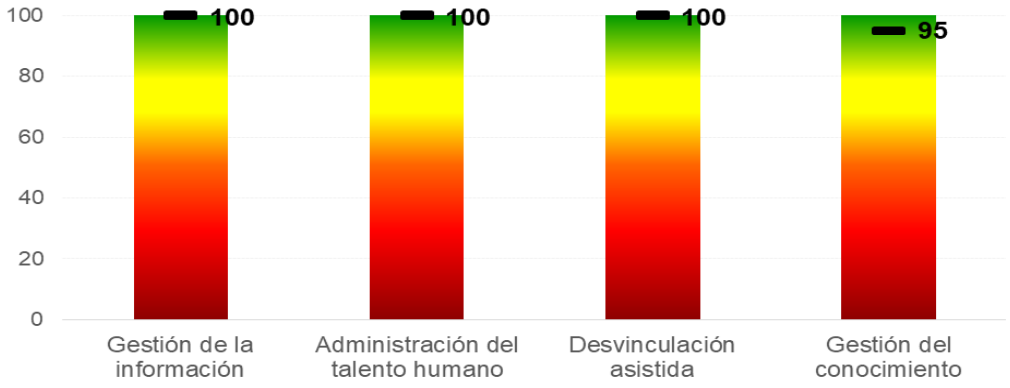
Categorías del Componente 3:

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



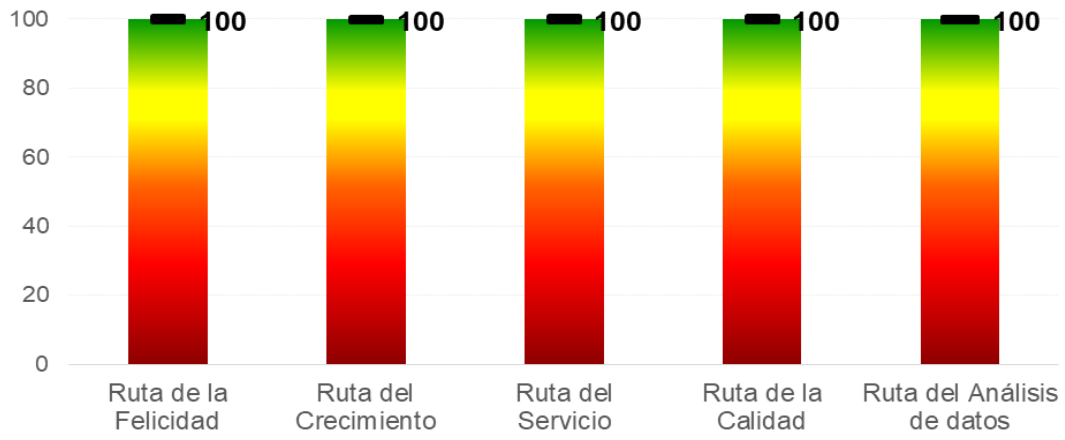
Categorías del Componente 4:

RETIRO

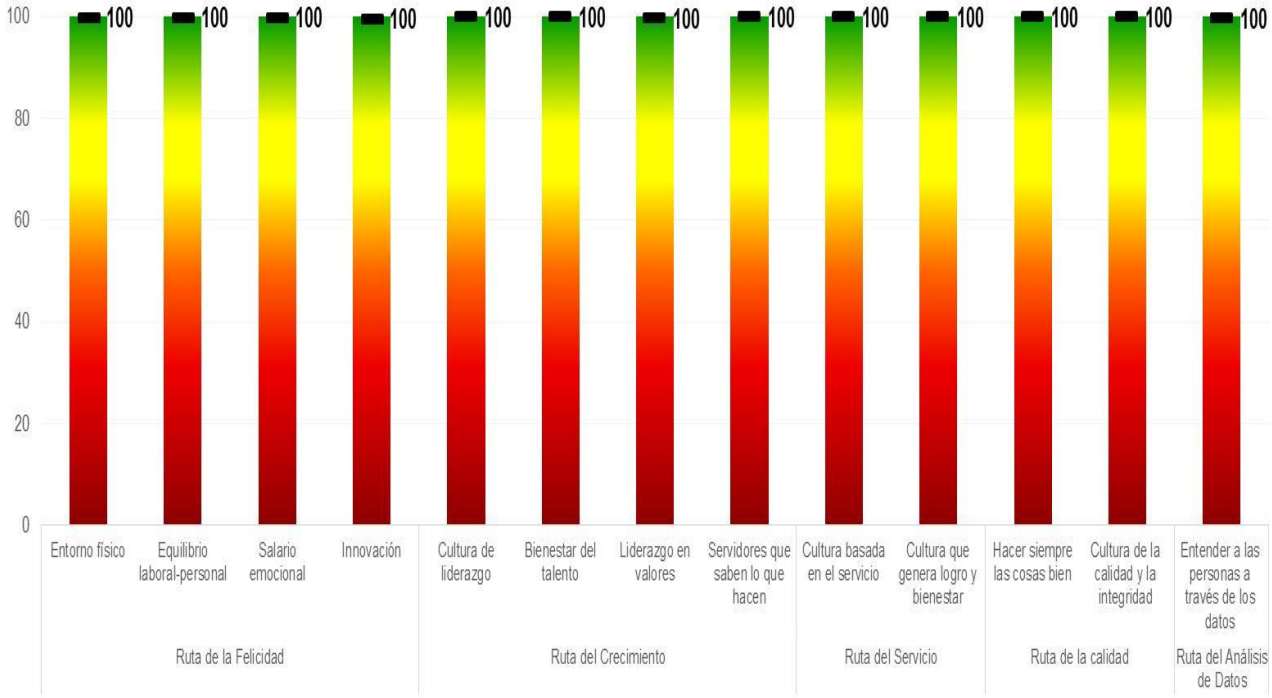


"ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE LA SUBRED SUR OCCIDENTE ESE, SU IMPRESIÓN SE CONSIDERARA UNA COPIA NO CONTROLADA DEL MISMO, NO SE AUTORIZA SU REPRODUCCION."

Calificación por Rutas de Creación de Valor:



Desagregación de las Rutas de Creación de Valor:



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

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 99.8% sobre un total de 100, que significa 4.2 puntos por encima del resultado de la vigencia inmediatamente anterior el cual se encontraba en 95.6% puntos, ubicándola en el nivel de madurez "CONSOLIDACIÓN[10]", que según la Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) para el Sector Público Colombiano este nivel significa:

> *"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 2021:

mipg | modelo integrado de planeación y gestión

INICIO GRÁFICAS DISEÑO DE ACCIONES

RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	100	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	100
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	100
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	100
		- Ruta para generar innovación con pasión	100
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	100	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	100
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	100
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	100
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	100
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	100	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	100
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	100
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	100	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	100
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	100
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	100	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	100

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

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

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 2020	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	100	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	100	Planeación Institucional Sistemas de Información Administración del Talento Humano Direccionamiento Estratégico
Conociendo el Talento		
Entendiendo personas a través del uso de los datos		

Fuente: Elaboración propia Dirección de Gestión del Talento Humano.

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

9.3. Planes y Programas de Talento Humano 2022.

La Dirección de Gestión del Talento Humano da continuidad a los planes y programas durante la vigencia 2022 con el objetivo de mejorar la calidad de vida de los colaboradores durante su ciclo de permanencia en la entidad, con el fin de favorecer el clima organizacional y apropiación de la cultura organizacional.

Plan Anual de Vacantes 2022

Objetivo General: Identificar las necesidades y formas de provisión de los empleos de la planta de personal.

Objetivos Estratégicos:

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.

Consolidar la información de empleos en vacancia definitiva y temporal, como insumo para el Plan de Previsión de Empleos Vacantes y el Plan Estratégico de Recursos Humanos de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E.

SERVIDORES	No. TOTAL DE EMPLEOS	TOTAL EMPLEOS OCUPADOS	TOTAL VACANTES
SUBTOTAL PÚBLICOS	1526	988	538
SUBTOTAL OFICIALES	164	57	107
TOTAL PLANTA	**1690**	**1045**	**645**

Plan de Previsión de Recursos 2022

Objetivo General

Actualizar la información correspondiente a los cargos vacantes de la Subred Integrada de Servicios de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E., con el propósito de desarrollar estrategias que permitan provisionar las vacantes definitivas de la entidad, de acuerdo a las condiciones presupuestales y necesidades de las diferentes áreas y dependencias para la prestación de servicios de salud.

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

Resumen de vacantes por estado de provisión	
Estado de provisión	Cantidad de vacantes
En provisionalidad	403
No provisto	474
Provisto en Encargo	33
Total	**910**

.

9.4.2 Resultados Selección

Indicador de Oportunidad de Selección.

Uno de los principales indicadores manejados por el proceso de selección es el indicador de oportunidad donde se mide el tiempo que transcurre desde la radicación de los requerimientos hasta el cierre del mismo, considerando el cierre los procesos que se logran radicar a la Dirección de Contracción.

Con respecto al comportamiento anual se gestionaron un total de 2974 requerimientos en un total de 66.462 días transcurridos desde el radicado de la solicitud a la Dirección de Gestión del Talento Humano hasta la entrega de procesos a la Dirección de Contratación con un tiempo de oportunidad de 23.34 días, dando cumplimiento del 100% a la meta definida en el PAA 2021.

Los buenos resultados obtenidos durante los últimos trimestres del año se deben a la implementación virtual de algunos de los pasos del proceso, la radicación y validación documental virtual ha permitido realizar junto con los aspirantes posibles correcciones que permiten cerrar los procesos de una forma más ágil, de igual forma se han fortalecido las estrategias de atracción de talento humano, por medio de piezas comunicativas que son publicadas en diferentes espacios como redes sociales institucionales, plan de referidos y apoyo en herramientas virtuales que pueden facilitar dicha consecución.

Indicador de Rotación de Personal

En la misma línea de la administración del talento humano se realiza el control de rotación del talento humano. Donde se logran medir los ingresos contra los retiros teniendo en cuenta la totalidad de áreas de la institución.

Con respecto al comportamiento general del año, la Dirección Gestión del Talento Humano recepcionó por parte de la de dirección de contratación un total de 2092 novedades de ingreso y 1387 de retiro (ingresos - retiros) para un indicador de rotación global de 2.96% inferior al reportado en el año 2020 de 4.3% con un comportamiento año de 1934 ingresos y 994 retiros. Con lo cual podemos concluir que dicho indicador se logró cumplir de forma general durante el año 2021.

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

Cobertura de la Inducción

Por otra parte, el proceso controla de forma permanente la inducción para los nuevos contratistas, proceso que se ha venido fortaleciendo entendiendo que es un proceso clave para el buen desarrollo de las actividades que llevara a cabo cada contratista que ingresa a nuestra institución.

Por otra parte, referente a la medición de cobertura de inducción cerramos el año con un cumplimiento promedio del 84,6% donde la meta institucional es llegar al 100% con lo cual se evidencia que no se llegó a la meta propuesta durante el año 2021, se realizaron seguimientos a personas que no cumplieron con dicho proceso sin obtener resultados positivos en términos generales.

PROGRAMA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL

Desde el Proceso de Gestión de Talento Humano, a partir del año 2017, se establece desde el proceso de selección de personal fomentar la inclusión social a partir de la definición de criterios de poblaciones que presentan alguna de las siguientes características: Madre o padre cabeza de familia sin alternativa económica, Condición de Discapacidad, Pertenece algún tipo de Grupo(s) Étnicos, Vive en las localidades pertenecientes a la Subred Sur Occidente.

Como resultado de la implementación en el proceso de selección de estos criterios de inclusión social, se reportan a continuación los resultados de aplicación alcanzados en el año 2020 y año 2021 las siguientes:

9.4.3. 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 a través del Plan Institucional de Capacitación PIC, el cual fue adoptado mediante resolución No. 0063 del 29 de enero para el 2021. El plan fue elaborado bajo un enfoque de aprendizaje organizacional, innovación y gestión del conocimiento, para contribuir en la construcción de una cultura organizacional orientada al servicio humanizado, seguro, socialmente responsable y a la mejora continua.

El Plan Institucional de Capacitación - PIC, se desarrolló a través de 12 ejes de aprendizaje alineados a los ejes estratégicos, formulando las acciones de formación, resultado de la lectura de necesidades de capacitación realizada a los colaboradores de manera virtual, encuestas físicas a nuevos colaboradores, así como otras fuentes como auditorias, resultados de evaluaciones de desempeño, estudio de cultura del 2020 y lectura de necesidades de la junta directiva, estas acciones son implementadas a través del apoyo y la gestión de nuestros colaboradores expertos y diversas alianzas estratégicas.

ACTIVIDADES IMPLEMENTADAS E INDICADORES

Las actividades implementadas bajo la formulación del Plan Institucional de Capacitación, fueron el resultado de la articulación de todos los procesos instituciones, que no solo participaron en el diagnóstico de las necesidades de formación, sino que además fueron garantes del cumplimiento, de apertura de espacios, de asistencia y compromiso en la ejecución de las actividades, que fueron orientadas a fortalecer las competencias técnicas y comportamentales de los colaboradores. El PIC

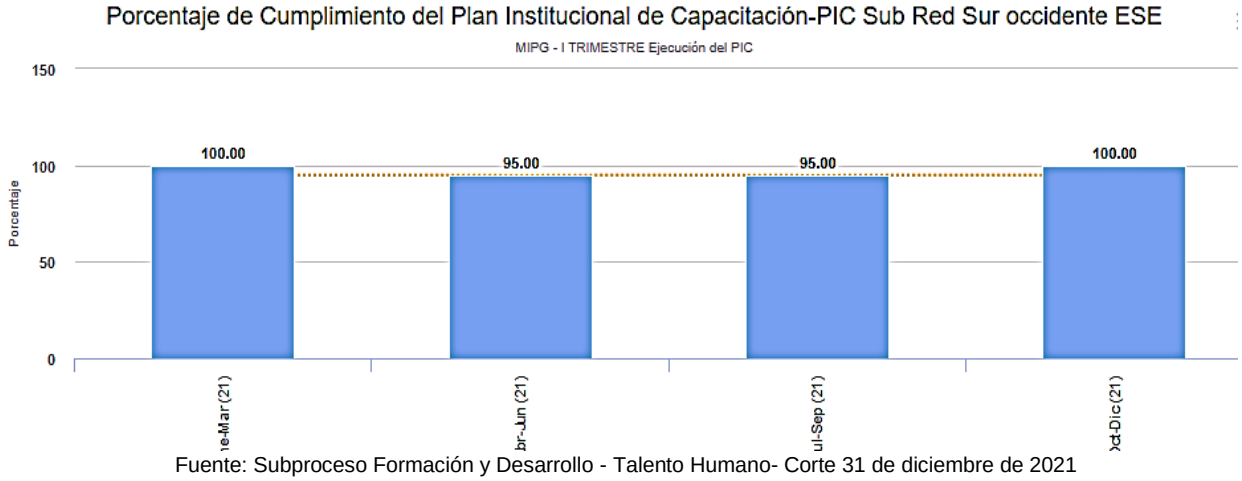
"ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE LA SUBRED SUR OCCIDENTE ESE, SU IMPRESIÓN SE CONSIDERARA UNA COPIA NO CONTROLADA DEL MISMO, NO SE AUTORIZA SU REPRODUCCION."

se monitorea permanentemente por medio de indicadores como lo son: cumplimiento, satisfacción, cobertura y apropiación al conocimiento.

Para la vigencia 2021 se obtuvo un cumplimiento del 97.50% donde se desarrollaron 66 acciones de 68 actividades programadas, como respuesta a los 12 ejes de aprendizaje, entre las acciones realizadas se destacan: Curso de cuidado de paciente crítico, con la participación de más de 500 colaboradores de la entidad y adicionalmente este curso se hizo extensivo al personal de la Subred Norte donde participaron aproximadamente 450 personas; en la plataforma de aprendizaje institucional Aula Virtual se implementaron cursos (Educando para educar, Curso rápido uso general

del aplicativo Almera, Curso manejo del paciente crítico técnico – profesional, Seguridad del paciente Versión 2, reinducción 2021, Hemovigilancia, Administración Segura de medicamentos, Capacitación virtual gestión documental y archivo, Herramientas de Salud Mental para colaboradores de la Subred, Inducción General Versión 2, Inducción General Estudiantes, Líder Exitoso, rutas específicas de atención para la violencia intrafamiliar y maltrato infantil), se fortaleció temas de Salud mental, bioseguridad y Humanización, con el fin de avanzar en la acreditación en nuevas unidades y lograr el Hospital Universitario, entre otras. Se trabajó en conjunto con el apoyo de la Universidad de la Sabana, el Rosarios, Universidad Sanitas, SENA, Departamento Administrativo del Servicio Civil y el apoyo de diferentes profesionales de los procesos que conforman la Subred.

En cuanto a la cobertura general de PIC se muestra a continuación el siguiente comportamiento durante la vigencia 2021:



Fuente: Subproceso Formación y Desarrollo - Talento Humano- Corte 31 de diciembre de 2021

Se evidencia el cumplimiento del 100% de las actividades programadas para el primer y cuarto trimestre de 2021, y un 96% en el segundo y tercer trimestre 2021, donde quedaron por ejecutar dos (2) actividades (Formación técnico legal en vigilancia Sanitaria y Manejo de herramientas ofimáticas), las cuales no se lograron concretar con las entidades correspondientes.

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

En comparación a la vigencia 2020, encontramos lo siguiente:

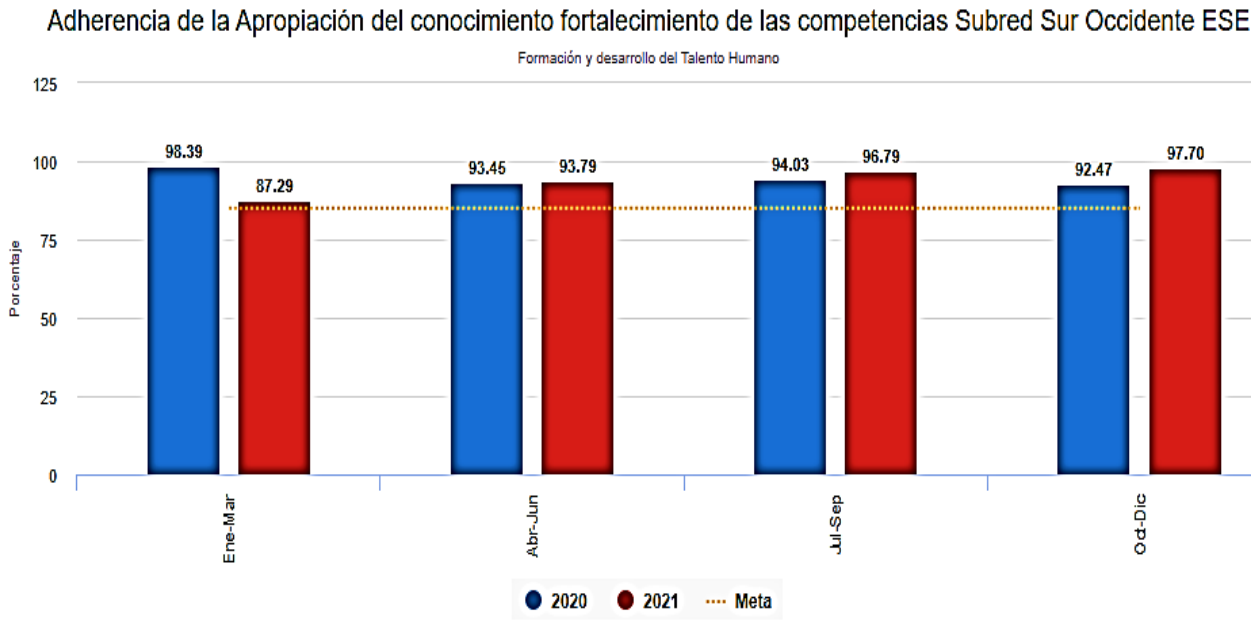
Estadísticas | Ver variables | Comparativo | Comparativo anual

Periodos	2020	2021	Meta	% Variación	Variación acumulada
Enero - Marzo	100.00%	100.00%	95.00%	0.00	0.00
Abril - Junio	92.86%	95.00%	95.00%	2.30	1.11
Julio - Septiembre	100.00%	95.00%	95.00%	-5.00	-0.98
Octubre - Diciembre	100.00%	100.00%	95.00%	0.00	-0.73
Acumulado	**98.21%**	**97.50%**	**95.00%**		

Fuente: Subproceso Formación y Desarrollo - Talento Humano- Corte 31 de diciembre de 2021

Realizando la comparación del cumplimiento del plan institucional de capacitación con la vigencia 2020 donde se obtuvo cumplimiento del 98.87% disminuyó para esta vigencia en un 0, 71%, teniendo en cuenta las dos actividades que no se lograron desarrollar en el PIC 2021.

Apropiación al conocimiento: A continuación, se realiza comparativo trimestral vigencia 2020 frente a la vigencia 2021, con una meta de un 85%, logrando en cada uno de los trimestres el cumplimiento del 100%



Fuente: Subproceso Formación y Desarrollo - Talento Humano- Corte 31 de diciembre de 2021

En relación al primer trimestre 2020- 2021 se evidencia una disminución del 11, 1%, resaltando que para el trimestre 2021 se aumentó el nivel de exigencia para aprobar las evaluaciones pasando de un 60% a un 70% del total de la evaluación como acción de mejora en los procesos.

En cuanto al presupuesto para el desarrollo y cumplimiento del Plan Institucional de capacitación vigencia 2021 (fuente presupuesto) se ejecutó un valor de $323.110.575 en acciones 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 REPRODUCCION."

capacitación, presupuesto asignado por la entidad, convenio docencia – servicio y convenios interinstitucionales

9.4.4 Resultados de Evaluación del Desempeño

La Evaluación del Desempeño Laboral es una herramienta de gestión, mediante la cual se puede verificar el cumplimiento de los compromisos laborales y comportamentales de los empleados, y si han contribuido con el cumplimiento de los objetivos y metas institucionales, aportando a la adecuada y eficaz prestación de los servicios.

La Evaluación de Desempeño Laboral es para el personal de planta vinculado en carrera administrativa y provisionalidad. Se realiza toda la planeación, ejecución y seguimiento y capacitaciones para los evaluados y evaluadores.

Porcentaje de cobertura de la evaluación del desempeño laboral del personal de planta de la Subred Sur Occidente. Es un indicador de eficacia.

Referente a la evaluación de desempeño de los funcionarios vinculados a través de carrera administrativa, mediante resolución No. 056 del 30 de enero de 2019, se adoptó el Acuerdo 617 del 10 de octubre de 2018 expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados públicos de Carrera Administrativa y en período de prueba.

La evaluación del período comprendido entre el 1 de febrero de 2021 al 31 de enero de 2022, de los funcionarios de carrera administrativa (535) con corte enero a julio de 2021, primer semestre fue realizada al 100% de los funcionarios. La evaluación del segundo semestre y anual 2021 se realizará por parte de los evaluadores en el mes de febrero 2022 la cual se consolidará y se realizará informe de esta vigencia por nivel jerárquico, nivel de calificación el cual es insumo para encargos, plan de incentivos a los mejores funcionarios por nivel jerárquico.

En lo concerniente al Sistema de Evaluación de Desempeño para empleados de Carrera Administrativa, desde este subproceso se capacitó, socializó, acompañó y divulgó a los evaluadores y evaluados mediante comunicados para todos los empleados de Carrera Administrativa y Provisionales y evaluadores respecto a las orientaciones para la evaluación del desempeño de evaluación definitiva vigencia 2021 y concertación de compromisos laborales y comportamentales vigencia 2021.

De igual manera se adoptó el sistema de evaluación de gerentes públicos cuya estructura fue definida por el Departamento Administrativo de la Función Pública en la Guía metodológica para la gestión del rendimiento de Gerentes Públicos, la cual se adoptó por resolución No. 608 del 31 de julio de 2017 al interior de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente E.S.E., a la vez recibieron capacitación virtual y presencial los gerentes públicos del sistema de evaluación.

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

Los Gerentes públicos fueron evaluados en la vigencia 2020 y suscribieron Acuerdos de Gestión para la vigencia 2021, y actualmente se encuentran en proceso de evaluación segundo semestre 2021 y anual.

Teniendo en cuenta la Circular No. 005 de 2017 expedida por el Departamento Administrativo del Servicio Civil Distrital, se adoptó la Evaluación de la Gestión para los empleados provisionales de la Subred, mediante Resolución No. 804 del 12 de octubre de 2016. Para la vigencia 01 de febrero 2021 al 31 de enero de 2022 se encuentra para el mes de febrero 2022 la evaluación del período anual. La cual una vez evaluados se consolidará y remitirá informe. El personal vinculado a provisionalidad a la fecha son 406. A la vez recibieron capacitación virtual y presencial los evaluadores responsables del sistema de evaluación

En la vigencia 2021, se realizó evaluación a las competencias comportamentales a nuestros colaboradores vinculados mediante OPS denominada *"Vamos a hablar de sus competencia*s" en el aplicativo ALMERA**.** En la vigencia 2021 con corte 30 de junio, evaluaron por parte de los supervisores a 3582 colaboradores de OPS, teniendo en cuenta las competencias establecidas por la Subred que fueron concebidas a partir de nuestros valores y principios institucionales. Los resultados del segundo semestre se consolidarán una vez los supervisores realicen la evaluación respectiva en el mes de febrero de 2022.

ACTUALIZACIÓN HOJAS DE VIDA APLICATIVO SIDEAP

En cuanto a la actualización de hoja de vida de 1002 hojas de vida los funcionarios actualizaron en SIDEAP a 31 de mayo 920 funcionarios.

Así mismo 920 funcionarios diligenciaron en SIDEAP la declaración de bienes y rentas.

VALIDACIÓN HOJAS DE VIDA

Se inicia proceso de validación de hojas de vida de los funcionarios en el aplicativo SIDEAP.

Para esta vigencia con el informe consolidado de evaluación de desempeño de los funcionarios de carrera administrativa vigencia 2020 se seleccionaron los mejores funcionarios por cada nivel Profesional, Técnico y Asistencial y mejor funcionario de la Entidad de acuerdo con la normatividad de Comisión de Personal para reconocimiento del Plan de Incentivos vigencia 2021.

9.4.5 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 Talento Humano los cuales se gestionan 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 de la Subred y sus familias.

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

Desde la Implementación del Programa de Bienestar Social e Incentivos a todos los colaboradores de la Subred, muestra un 100% de ejecución de las actividades, permitiendo mantener y mejorar las condiciones que favorecen el desarrollo integral del colaborador, mejorando su nivel de vida y el de su familia, a su vez permiten el aumento de los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia y efectividad orientado al desarrollo integral de los colaboradores.

INDICADORES

- **Frecuencia de accidentalidad**: (196/5907). Por cada cien colaboradores que laboraron en el año 2021 se presentaron 3.31 accidentes laborales.

- **Severidad de Accidentalidad**: (673/5907)**.** Por cada cien trabajadores que laboraron en el año 2021, se perdieron 11.39 días por accidente laboral.

- **Proporción de accidentes de trabajo mortales: 0/196.** En el año 2021, el 0% de accidentes de trabajo fueron mortales

- **Prevalencia de la enfermedad laboral no COVID: 38/5907*1000.** Por cada 100.000 trabajadores existen 6.4 casos de enfermedad laboral.

- **Prevalencia de la enfermedad laboral COVID: 1408/5907*1000.** Por cada 1.000 colaboradores existen 8.3 casos de enfermedad laboral COVID en el periodo 2021. Se presentó una (1) persona fallecida por covid-19 en el mes de enero de este periodo.

- **Incidencia de la Enfermedad Laboral no COVID: 1/5907*1000**. Por cada 1.000 colaboradores existen 0.16 nuevos casos de enfermedad laboral COVID en el periodo 2021

- **Incidencia de la Enfermedad Laboral COVID: 562/5907*1000.** Por cada 1.000 colaboradores existen 95 nuevos casos de enfermedad laboral por COVID en el periodo 2021

- **Ausentismo por Causa Medica: (3841/372300) *100.** En la vigencia 2021 se perdió 1.3% de días programados de trabajo por incapacidad médica (Solo se incluye personal de planta).

- **Cumplimiento del Plan de Bienestar Social e Incentivos Institucional** Para la vigencia 2021 se dio cumplimiento al 100 % del plan de actividades de la Subred.

- **Cobertura del Plan de Bienestar social e Incentivos** Para la vigencia de 2021, se ha dado cobertura al 93% de los colaboradores, permitiendo que asistan a por lo menos una de las actividades programadas en el año.

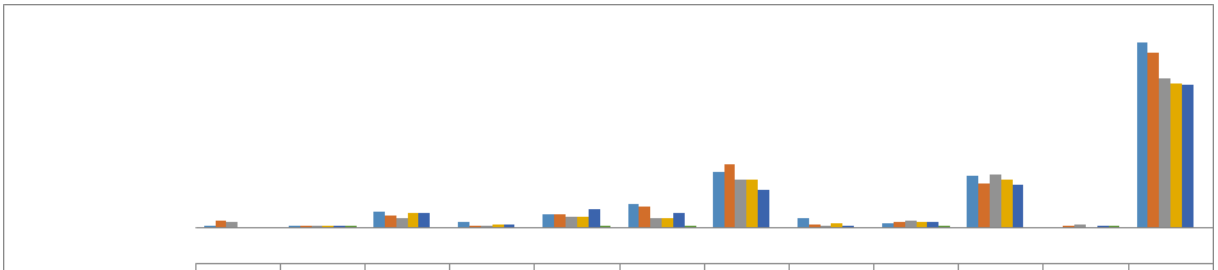
"ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE LA SUBRED SUR OCCIDENTE ESE, SU IMPRESIÓN SE CONSIDERARA UNA COPIA NO CONTROLADA DEL MISMO, NO SE AUTORIZA SU REPRODUCCION."

SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

El Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo, cuenta con un Manual del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (04-03-MA-001-versión 2); el cual se encuentra aprobado, publicado y en ejecución.

Durante el 2021 se realizó entrenamiento en riesgos laborales a 1759 personas quienes ingresaron nuevos a la Subred.

ACCIDENTALIDAD



	DEP Y RECRE	FISICO	AGRESION DE PACIENTE	QUIMICO	BIOMECANICO	MECANICO	BIOLOGICO	BIOLOGICO ANIMAL	TRANSITO	LOCATIVO	PUBLICO	TOTAL AT
2017	3	3	22	7	18	33	77	14	6	71	0	254
2018	9	2	17	2	19	29	86	5	8	61	2	240
2019	7	1	13	2	15	13	65	2	10	72	4	204
2020	0	1	21	4	15	13	65	6	7	65	0	197
2021	0	3	21	4	26	21	51	3	8	58	1	196
VARIACION	0%	200%	0%	0%	73%	62%	-22%	-50%	14%	-11%	100%	-1%

Para la vigencia 2021 ocurrieron 196 AT, haciendo un comparativo con el año inmediatamente anterior se observa una disminución del 1% (1 AT), es de resaltar la disminución progresiva que presenta la accidentalidad desde el año 2017, esto debido a las estrategias implementadas.

Para el 2021 se presenta una disminución en los accidentes ocurridos por peligro biológico del 22% (14 AT), biológico animal del 50% (3 AT), locativo del 11% (7 AT).

Los accidentes que presentaron un aumento con respecto al año inmediatamente anterior fueron los ocurridos por peligro Físico, Biomecánico, mecánico y Público; dentro de las causas inmediatas se evidencia el no uso adecuado de EPP, el manipular herramientas inadecuadamente. En cuanto a peligro de tránsito se evidencia un aumento en el número de afectados, pero, una disminución en el número de eventos, es decir que en dos eventos se afectaron cuatro colaboradores, el actor vial que más se lesionó debido a estos eventos fue el de pasajero de vehículo (5 colaboradores), seguido del conductor de motocicleta (2 colaboradores) uno de estos catalogado como graves y por último bici usuario (1 colaborador) catalogado como grave

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

COPASST

Durante el 2021 el COPASST se ha reunido de forma ordinaria 1 vez al mes para revisar los casos propios de: accidentalidad, investigación de accidentes de trabajo, enfermedad laboral y revisión de casos de colaboradores positivos a COVID – 19; así mismo de forma extraordinaria se ha reunido 1 vez al mes, donde se da a conocer al inspector de trabajo del Ministerio de trabajo el porcentaje de avance de vacunación a los colaboradores de la Subred, se hace seguimiento a la entrega oportuna de EPP por parte de la subred a los colaboradores así como la revisión de la eficiencia de la implementación de estrategias para mitigar el contagio a COVID en los colaboradores de la Subred (Actas en la Plataforma Almera). Porcentaje de cumplimiento del plan de Acción para 2021 del 92%. Las actividades de realización de inspecciones no fueron desarrolladas en su totalidad por lo que serán desarrolladas para la vigencia 2022

PROGRAMA DE MEDICINA LABORAL

Para la vigencia 2021 la Subred Sur Occidente suscribió contratos con diferentes proveedores para la realización de exámenes ocupacionales: de enero hasta abril con BYSE Bienestar y Salud Ocupacional, para los meses de mayo a julio contrato con la empresa HERSQ ASESORIAS Y CONSULTORIAS EMPRESARIALES S.A.S y desde agosto hasta la fecha con recursos propios contrato un médico ocupacional para la realización evaluaciones medicas al personal vinculado a la planta de la institución.

Para la vigencia Seguridad y Salud en trabajo ha citado un total de colaboradores 614 colaboradores de los cuales asistieron 453 personas correspondiente al 44% del personal de planta. A estos colaboradores se les realizaron: 115 exámenes de ingreso, 141 exámenes periódicos, 12 exámenes con énfasis en radiaciones ionizantes, 112 exámenes de vulnerabilidad para COVID - 19, 3 examen post incapacidad y 63 exámenes de egreso ocupacionales.

SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA EN RIESGO BIOLÓGICO.

Para la vigencia 2021 se realizó seguimiento a hallazgos en inspecciones a 21 sedes realizando cierre a 128 hallazgos, seguimiento a 23 e identificando 103 de nuevos hallazgos.

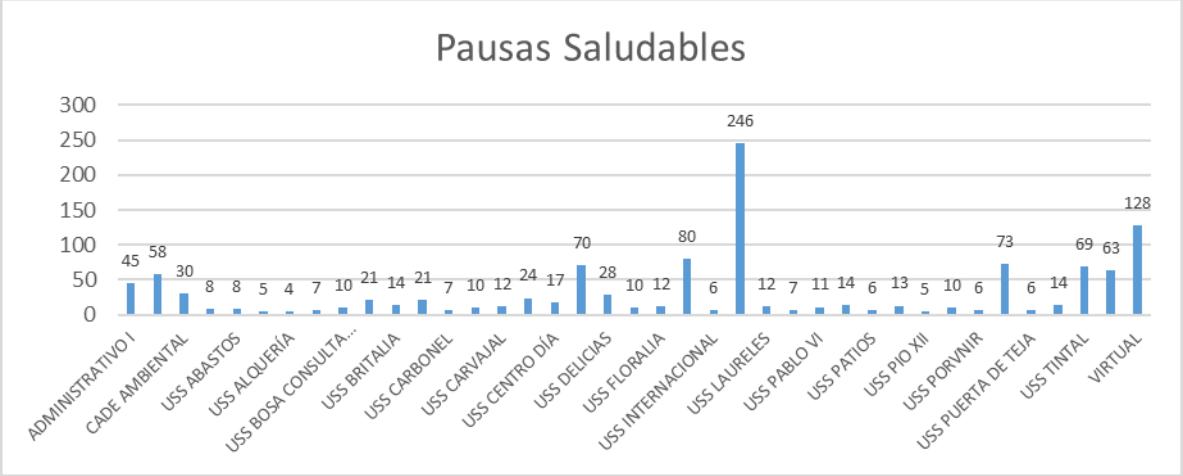
Se socializaron hallazgos identificados en las inspecciones a 256 colaboradores, así como sensibilización en cuanto al uso correcto, colocación, retiro y eliminación de EPP, sensibilización en las medidas de Prevención para evitar el contagio por COVID, manejo y reporte de accidente de trabajo por riesgo Biológico. Talleres de sensibilización en cuanto a la prevención de riesgo biológico, manejo y reporte de accidente de trabajo por riesgo biológico, prevención de accidente por mordedura canina dirigido a 35 colaboradores.

Intervención en riesgo biológico y psicosocial “incentivando la cultura del autocuidado a través de los mitos y verdades” 1.074 colaboradores intervenidos

PROGRAMA DE PAUSAS SALUDABLES

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

Para la vigencia 2021 se realizan actividades de pausas activas como estrategia de intervención del Programa de vigilancia epidemiológica para la prevención de desórdenes musculo esquelética, se incluye: sensibilización de los beneficios de las pausas activas, ejercicios de calentamiento, fortalecimiento, coordinación y estiramiento. Total, colaboradores intervenidos 1190 de forma presencial.



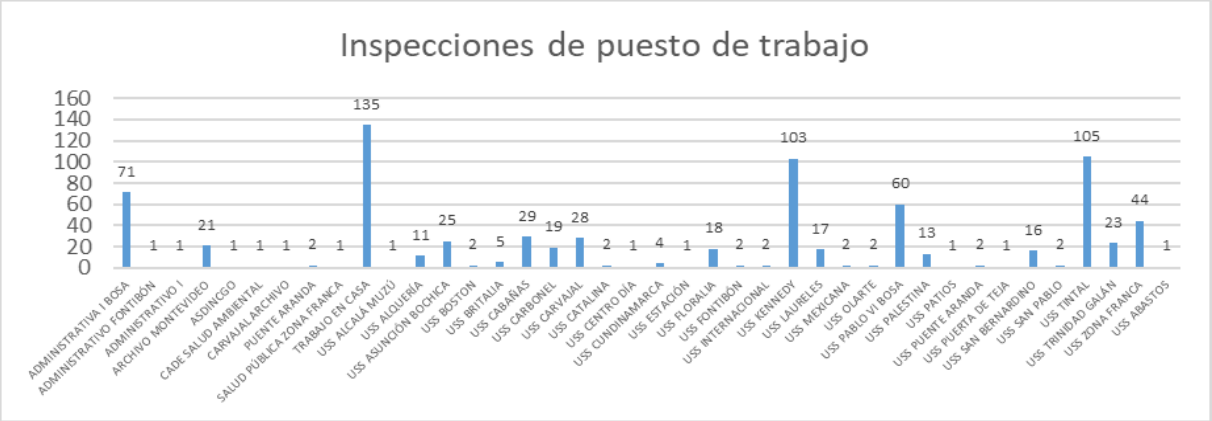
SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA EN DESORDENES MUSCULOESQUELETICOS

INSPECCIONES DE PUESTO DE TRABAJO

Se realizan 777 inspecciones, de las cuales son virtuales 135 espacios de trabajo, inspecciones en sedes presencialmente a 642 puestos de trabajo cumpliendo con el 95% de cubrimiento de acuerdo a la programación establecida por el programa de DME; de las inspecciones en sedes 91 inspecciones fueron de tipo no planeadas.

Durante el año 2021, se continúa con el acompañamiento para la adecuación y mejoras en las condiciones de los espacios de trabajo en casa, aplicando la estrategia de utilizar elementos que tienen en casa tales como sillas, cajas, cojines, libros, entre otros; debido a que no se aplican los elementos ergonómicos establecidos normalmente, por la contingencia de Covid-19, obteniéndose un 68% en el porcentaje de mejora, y en los puestos de trabajo intervenidos en sedes se obtuvo un 17% de mejora en las condiciones físicas, que resulta en una mejor postura de los colaboradores.

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



CAPACITACIONES EN PVE DME

Durante el año 2021 se realizan capacitaciones/sensibilizaciones a 1677 colaboradores en temas de higiene postural, autocuidado, estilos de vida saludables, cuidado de espalda y Manipulación manual de pacientes y de carga, ubicación y uso adecuado de los elementos del puesto de trabajo y lecciones aprendidas. Se sensibiliza en un 100% en sedes, a los colaboradores, según lo que se programó en el PVE DME.

SEGUIMIENTO A CASOS DE ENFERMEDAD LABORAL Y/O COMÚN

De los 38 colaboradores que presentan sintomatología osteomuscular, de los cuales reciben capacitación en temas de autocuidado, ergonomía, higiene postural, pausas saludables, y algunos colaboradores recibieron capacitación en manejo corporal durante la realización de sus tareas y manejo de cargas o de pacientes. A 15 de los colaboradores, se realizan adecuaciones en los puestos de trabajo, de acuerdo a la capacidad técnica del profesional en SST

SISTEMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA EN RIESGO PSICOSOCIAL

Para la vigencia 2021 se dio cumplimiento al plan de trabajo al 100 % de las actividades programadas teniendo en cuenta las demandas de mayor criticidad de acuerdo a la medición de riesgo psicosocial.

El programa de riesgo psicosocial en atención a la emergencia generó que permitieron el acompañamiento en crisis de los colaboradores si como el abordaje de los factores críticos resultantes de la medición de la batería en Riesgo Psicosocial así:

Se realizaron 27.637 abordajes a colaboradores a través de diferentes estrategias presenciales, virtuales y telefónicas así: presenciales como apoyo Psicoemocional a los Colaboradores en las Unidades a 557, Capacitación en Habilidades Blandas , Resolución de Conflictos, Adaptación al cambio - Manejo de Emociones , Presencial a 368 colaboradores, Atención Psicoemocional Individual, a 36 colaboradores, Manejo de Estrés, Presencial a 1804

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

colaboradores, Pausas Cognitivas 98 colaboradores , Paciente Agresivo Individual (Jefes, lideres o apoyos - Unidades- a 1564 colaboradores, Grupos Focales a 28 colaboradores, Hábitos mentales de Vida Saludable a 296 colaboradores, Manejo de Duelo a 1148 colaboradores, Prevención de Mobbing - Resolución de Conflictos a 208 colaboradores, Prevención de Mobbing - Resolución de Conflictos a 738 colaboradores, Tiempo En Familia - Riesgo Extralaboral a 738 colaboradores, estrategias telefónicas como: Llamadas Colaboradores Aislamiento COVID-19 436, Atención Psicoemocional Individual- Telefónico a 50, Lecciones Aprendidas - Seguimiento Enfermedad Asociada al 34, colaboradores , Llamadas Seguimiento Vacunación Colaboradores de la Subred a 140 colaboradores, intervenciones virtuales a 3.130 colaboradores en temas como Capacitación Manejo de Emociones Madre e Hijo, Capacitación Personas Trabajo en Casa - Manejo de Emociones, Capacitación Estrategias de Afrontamiento para el Colaborador y su Familia GR- Conductores, Capacitación Gestores Integridad, Hábitos de Vida Saludable – Fatiga, Capacitación Virtual Paciente Agresivo, Capacitación Virtual Prevención de la Depresión y remisión de correos en temas asociados a Salud Mental, Lecciones Aprendidas - Seguimiento Enfermedad, entre otros.

Seguimiento al 100% de los colaboradores reportados positivos brindando espacio de escucha y soporte emocional al colaborador y la familia, se brindó psico-educación en los siguientes temas: gestión de las emociones, técnicas de respiración, salud financiera, higiene del sueño, autocuidado, hábitos de vida saludable, manejo del duelo, manejo del estrés e intervención en primer auxilio psicológico.

COMITÉ DE CONVIVENCIA LABORAL

Asesoría en elaboración del procedimiento interno del Comité de Convivencia Laboral para radicar las quejas de acoso laboral.

Con el fin de revisar el procedimiento interno del CCL, según la Resolución 2656 de 2008 se debe establecer el procedimiento para formular la queja a través del cual se puedan denunciar los hechos constitutivos de acoso laboral, garantizando la confidencialidad y el respeto por el trabajador y lo relacionado con realizar asesoría para actualizar en el procedimiento del Comité de Convivencia, incluyendo información sobre acoso sexual, su prevención y acciones en caso de ser víctima.

Fortalecimiento en conocimientos a los 8 miembros del Comité de Convivencia Laboral en Ley 1010 de acoso laboral – Acoso laboral y funciones del Comité de Convivencia Laboral.

PREVENCIÓN CONSUMO DE ALCOHOL, TABACO Y OTRAS SUSTANCIAS PSICOACTIVAS

En el marco de la prevención del consumo de alcohol, tabaco y otras sustancias psicoactivas, se desarrollaron durante la vigencia las siguientes actividades:

Actualización del Programa de Prevención de consumo del alcohol, tabaco y otras sustancias psicoactivas SPA, se actualizan objetivos, justificación, acciones prevención, normatividad y bibliografía.

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

Se realizaron pruebas de alcoholimetría a las áreas de gestión documental, ruta de la Salud, atención domiciliaria, en total se realizaron 36 pruebas y todas con resultado negativo para alcohol en aire espirado.

En recorrido por todas las sedes de la Subred Sur Occidente, se realizó socialización de la política de Prevención de consumo de alcohol, tabaco y otras sustancias psicoactivas institucional; además en este espacio se les dio a conocer a los colaboradores temas como estadísticas de muertes por consumo de cigarrillo, consecuencia de enfermedades por consumo de cigarrillo y las sustancias que componen el cigarrillo (la mayoría cancerígenas), todo en aras de desincentivar el consumo del cigarrillo. Con esta estrategia se llegó a 1156 colaboradores de la Subred.

Se realizó la actualización de la política de prevención consumo de alcohol, tabaco y otras sustancias psicoactivas (SPA), la cual se encuentra publicada en el aplicativo Almera bajo el código 01-01-OD-0012 V3. Durante la vigencia 2021, en el proceso de inducción virtual la Política fue socializada a 1759 nuevos colaboradores, esto significa un cubrimiento del 91% y en entrenamiento en puesto de trabajo a 997 nuevos colaboradores, lo que significa un cubrimiento del 52%.

En conmemoración del día mundial sin tabaco, se publicaron en la Intranet de la Subred flayers alusivos a la prevención del consumo del tabaco. Esta fue publicada por las diferentes redes sociales que tiene la Subred llegando a 10700 seguidores de twitter, 16315 seguidores en Facebook y 6399 seguidores de Instagram.

En el marco del mes de la Seguridad y Salud en el trabajo, se realizó capacitación virtual que tenía por nombre “Que no se te esfume la vida” en la semana de la Seguridad y Salud en el Trabajo, participaron 26 colaboradores.

Dentro del seguimiento telefónico realizados a los colaboradores que están en aislamiento por sospecha o confirmados para covid-19 se pregunta si fuman, toman tinto u otra sustancia psicoactiva, a ellos se les envió por correo electrónico información en técnicas de respiración y el folleto con herramientas para dejar de fumar.

Se realizó reforzamiento de señalización “Espacio libre de humo de tabaco y sus derivados", en 22 sedes de la Subred, con el fin de prevenir el consumo del cigarrillo en las áreas conexas de las sedes.

Se socializó a 18 líderes asistenciales la ruta de ayuda para la adicción en sustancias psicoactivas, con el fin de mejorar la salud de los colaboradores, las relaciones interpersonales, habilidades cognitivas, estrategias de afrontamiento y optimizar en general su calidad de vida en el contexto laboral cuando exista consumo de sustancias psicoactivas.

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

PLAN ESTRATEGICO DE SEGURIDAD VIAL

Las Actividades desarrolladas para llevar a cabo el Plan Estratégico de Seguridad Vial durante la vigencia 2021, fueron las siguientes:

Durante la vigencia 2021, en el proceso de inducción virtual, la Política de seguridad Vial fue socializada a 1759 nuevos colaboradores, esto significa un cubrimiento del 91%; y en entrenamiento en puesto de trabajo a 997 nuevos colaboradores, lo que significa un cubrimiento del 52%. El compromiso de Seguridad Vial, se firmó por el 100% de los nuevos colaboradores que ingresaron a la Subred (1928 nuevos colaboradores).

Se realizó la medición de adherencia a la política de Seguridad Vial de los conductores tanto propios como tercerizados mediante la aplicación de la encuesta de satisfacción de conductores, se aplicaron 167 encuestas, el resultado refleja una adherencia del 98% a las políticas institucionales del Plan Estratégico de Seguridad Vial de la Subred.

Se adelantaron capacitaciones virtuales para conductores propios y tercerizados (en promedio 85 conductores) de la Subred, así como a los demás actores viales como motociclistas (7) y bici usuarios (77), los temas desarrollados fueron:

Colegio virtual para conductores de ARL SURA, se inscribieron 24 conductores y el 21% (5) recibe certificado del Colegio Virtual Bicicletas: Inscritos 77, realizado por el 46% (36 bici usuarios). Colegio virtual Motociclistas: Inscritos 20, realizado por el 65% (13 motociclistas). Colegio virtual para peatones, inscritos 2, realizado por el 50% (1 colaborador). Eco conducción, se realiza capacitación virtual en donde participan 63 conductores tercerizados, es decir el 50% de éstos. Eco conducción y bioseguridad, inscritos a 59 conductores propios, el 69% recibe certificado (41). Taller virtual en inteligencia vial, participaron 129 conductores propios y tercerizados. Riesgo Público, en donde participaron 68 colaboradores pertenecientes a CREAT y 49 conductores propios y tercerizados. La seguridad y la conducción, capacitación en buenos hábitos de la conducción en donde participaron 9 motociclistas de la Subred y 100 conductores de propios y tercerizados. Riesgo psicosocial, Se realiza capacitación en técnicas de afrontamiento a 80 conductores propios y tercerizados de la Subred. Taller práctico para conductores, se realiza el taller virtual "Recomendaciones para épocas de vacaciones" en el que participaron 19 conductores propios y tercerizados, este taller tenía como objetivo dar las herramientas básicas en normas de conducción y comportamientos adecuados, para el alistamiento de los vehículos cuando se realizan viajes por carretera.

Se realiza auditoría a la empresa de servicio tercerizado de transporte, donde se evalúan los diferentes pilares del PESV a fin de verificar que esta cumpla con requisitos legales en esta materia.

Durante la vigencia 2021 se realizaron pruebas de alcoholimetría en las áreas de gestión documental, Atención domiciliaria, en total se realizaron 36 pruebas, todas con resultado negativo para alcohol en aire espirado.

En el último trimestre se realiza inspección de zonas de parqueo de las de las diferentes USS de la Subred dejando los hallazgos para su intervención en el Plan de trabajo de la vigencia 2022.

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

A 31 de diciembre de 2021 ocurrieron en la Subred 6 eventos de tránsito en donde resultaron afectados 8 colaboradores de la Subred. Se realizaron las investigaciones de todos los accidentes reportados y se gestiona con el área de comunicaciones mediante el aplicativo ticket la socialización de las lecciones aprendidas de dichos accidentes mediante temas del día.

COMITÉ DE SEGURIDAD VIAL

Para la vigencia 2021 el Comité de Seguridad Vial sesionó de acuerdo con la periodicidad que establece la Resolución 386 de junio de 2020. Durante estas sesiones el comité realizó las siguientes actividades:

Aprobación del plan de acción del comité y del Plan de trabajo del PESV para la vigencia 2021. Realizó seguimiento al 100% de las actividades contempladas en el Plan de trabajo del Plan Estratégico de Seguridad Vial PESV Revisó y aprobó la actualización del PESV, en donde se cuenta la metodología de la encuesta de riesgos viales que sirve como insumo para esta actualización. Realizó seguimientos trimestrales de la ejecución del plan de acción del PESV Así mismo sesionó, de acuerdo a la periodicidad que establece la resolución 386, todas las actas se encuentran colgadas en el aplicativo Almera

GESTIÓN EMERGENCIAS Y DESASTRES

Dentro del programa se realiza consolidado de indicadores del Programa de Gestión para la Atención de Emergencias de SST para medición y seguimiento vigencia 2021, Se realiza actualización al documento del PHGRD, respecto a la contingencia Covid19 en sus capítulos y Análisis de vulnerabilidad y riesgo, se incorpora al plan PHGRD el capítulo correspondiente Plan de contingencia Covid19 Numeral 23 Articulación niveles de situación general Numeral 25 y actualización zonas de expansión general y priorizados Numeral 26. Actualización de PONE Asonada. Una vez radicado el documento ante el SDS, se recibió notificación de aprobatorio por parte de la SDS logrando una puntuación del 93%.

Se realizaron inspecciones de acuerdo al cronograma establecido logrando inspeccionar 34 Sedes con sus respectivos informes y seguimiento a hallazgos.

Se realiza Seguimiento de planes de trabajo formulados de la Aplicación del Índice de Seguridad Hospitalaria en Sedes Priorizadas (Servicios de 24 Horas de funcionamiento) evidenciando un cumplimiento a corte del 31 de marzo de la siguiente manera: Patio bonito 71%, Fontibón 100%, Bosa 100%, Patio bonito 71%, Trinidad Galán 100%, Pablo VI Bosa 100% Tintal 88%"

Se realizaron las inspecciones bomberiles a las 45 USS programadas por parte del cuerpo oficial de bomberos. Se realiza actualización de cadenas de llamadas del comité, USS, Seguridad y gestión del riesgo las cuales han sido socializadas en los comités de emergencias realizados en la vigencia.

Se ejecutan 49 simulacros con temática en autoprotección, 07 simulaciones de triage start y 02 en temática de inundación. Se realiza desarrollo del cronograma de capacitación logrando

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

100% de cumplimiento a lo programado. Durante la vigencia 2021 se realizó capacitación en las diferentes unidades en temas de generalidades de emergencias, por la pandemia durante la vigencia no se realizaron salidas fuera de Bogotá. Se realiza diseño de convocatoria de brigadistas durante el mes de febrero y marzo, se logra incorporar al equipo brigadista 04 personas. Durante el primer trimestre se participa en los consejos locales de emergencias. Desde la subred se participa activamente en los consejos de manera mensual en las cuatro localidades."

Se presentó una emergencia externa en la USS puente Aranda por una fuga de gas, la cual fue investigada por el referente de emergencias externas, se presenta realizó auditoria pamec.

PROGRAMA TAREAS DE ALTO RIESGO.

Se realizó revisión y actualización de los planes de prevención para la ejecución de tareas de alto riesgo y del programa de trabajo seguro en alturas, los programas de trabajo en caliente, eléctrico se actualizarán para la vigencia 2022.

En cuanto a capacitaciones se realiza socialización del programa de alturas al personal de mantenimiento de la obra tintal, se realizó socialización del programa al coordinador de alturas del área de mantenimiento-desarrollo institucional en el mes de septiembre 2021, se realiza socialización del programa de alturas al personal de mantenimiento de la obra tintal. socialización de los EPP a utilizar en la obra el tintal y al personal de mantenimiento durante el mes de mayo.

Se realizó articulación con el SENA para capacitar al personal de mantenimiento en nivel avanzado y reentrenamiento durante el mes de mayo y junio de 2021, se realizó inspección de los EPCC en la USS Kennedy

Se realiza seguimiento al personal de mantenimiento verificando las competencias técnicas necesarias para desarrollar la actividad, esta actividad se desarrolló en febrero. Se realiza seguimiento al personal de mantenimiento verificando las competencias técnicas necesarias para desarrollar la actividad, esta actividad se desarrolló en noviembre."

PROGRAMA DE PROTECCION RADIOLOGICA

Se realizó la actualización de documentos en lo correspondiente a las frecuencias dosimétricas y exámenes ocupacionales así mismo se realiza análisis de indicadores y formulación de acciones de mejora. (Ficha de indicadores)

Se realiza programación de exámenes ocupacionales a los profesionales de odontología y tecnólogos de imágenes, durante el mes de diciembre se realizan exámenes ocupacionales a los TOES de la unidad Fontibón Carbonell y Pablo VI BOSA.

Se hace acompañamiento permanente al grupo de radiología en temas propios, y acompañamiento durante las visitas de secretaria de Salud para licenciamiento de equipos, aporte de documentos propios de Seguridad y Salud en el trabajo.

PROGRAMA DE VIGILANCIA EPIDEMIOLOGICA DE RIESGO QUIMICO

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

Capacitaciones, sensibilizaciones y simulacros en riesgo químico: Durante el transcurso del año se ejecutaron capacitaciones, tanto virtuales cómo presenciales, en las áreas y servicios con manejo y almacenamiento de sustancias químicas con el potencial de afectar la seguridad y salud de los colaboradores; de acuerdo a lo anterior se realizaron 7 tipos de capacitaciones a los diferentes servicios focos que manejan sustancias químicas, interviniendo a 355 colaboradores.

Inspecciones de seguridad: Se realizaron inspecciones de seguridad en los siguientes servicios de interés: Patología (manejo de formaldehido, xileno), Unidad renal (uso de ácido acético concentrado), Laboratorios clínicos (uso de reactivos), Mantenimiento (exposición a humos de soldadura, polvo de madera, neblinas de pintura). También se inspeccionaron 27 unidades de la subred Sur Occidente en las que se evaluaron las diferentes condiciones de seguridad química a través de 42 inspecciones aplicadas, durante la vigencia 2021.

Dentro de las otras actividades ejecutadas se destacan: Diseño, actualización e implementación del SGA (Sistema Globalmente Armonizado) para aplicación en áreas de interés: Patología, laboratorio clínico, mantenimiento. Actualización de matrices de identificación de peligros IPEVR teniendo en cuenta el riesgo de explosión de riesgo químico. Actualización de matrices de hallazgos en las sedes y servicios. Actualización de matrices de Elementos de Protección Personal EPP´s. Actividades de simulación de escenarios de derrames de productos químicos.

PROGRAMA DE ORDEN Y ASEO

Se realizó la actualización del programa de orden y aseo V3 del 03 de mayo de 2021, de acuerdo al procedimiento de la estrategia de orden y aseo COLED del 05 de abril de 2021, en el que se da a conocer el paso a paso de la estrategia.

Se realizó análisis e informe de los 64 accidentes locativos presentados en el año 2020. Se tuvo en cuenta la matriz de caracterización de accidentalidad laboral e identificación de los peligros y valoración de los riesgos del año 2020.

Se realizó revisión de la línea basal de los hallazgos y recomendaciones generales del año 2020, las cuales se han venido gestionando de acuerdo a la priorización.

Se socializó la jornada de orden y aseo y difusión de la estrategia de orden y aseo COLED a 1123 colaboradores, cabe indicar que se ha socializado a través de los diferentes canales de comunicación como redes sociales los video y piezas comunicativas a 5643 cuentas y redes sociales de acuerdo a los seguidores 11620, cabe indicar que dicha socialización por las plataformas digitales se realizó 3 veces en el año.

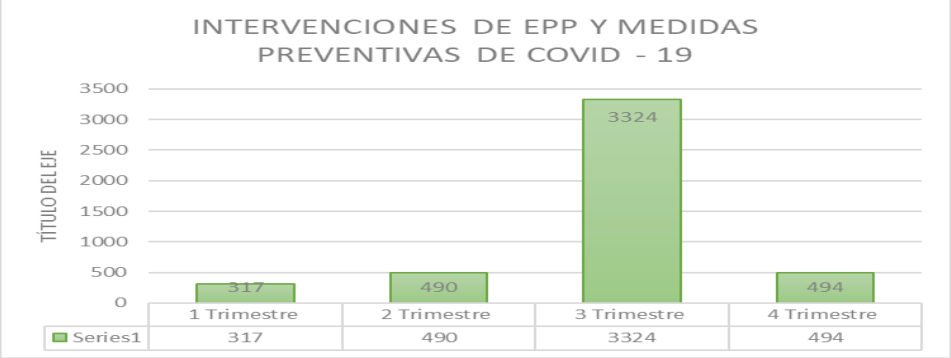
Se han realizado los informes de hallazgos (con sus respectivas recomendaciones) de acuerdo a cada una de las actividades ejecutadas en las sedes para el desarrollo de la estrategia de orden y aseo COLED y han sido enviados a los líderes y/o encargados de las sedes. De acuerdo al cronograma de actividades de la estrategia de orden y aseo COLED, se han ido realizando los seguimientos a los 173 hallazgos (identificados en la primera visita o jornada de capacitación) durante la segunda visita o jornada de orden y aseo. Los hallazgos que no se lograron cerrar, se han consolidado en la matriz de hallazgos para su respectivo seguimiento

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

de acuerdo a lo programado; Cabe indicar que en la vigencia 2021 se realizó en todas las sedes la capacitación y en la vigencia 2022, se realizara la jornada en las 16 sedes faltantes y se realizar el cierre con el sketch, estos en el 2021 se realizaron en las sedes de Fontibón. Diligenciamiento y seguimiento de la Matriz de Seguimiento de Hallazgos y la gestión de cada uno de estos a través de los correos electrónicos y la mesa de ayuda. El concurso que se está llevando a cabo se dará por terminado en la vigencia 2022.

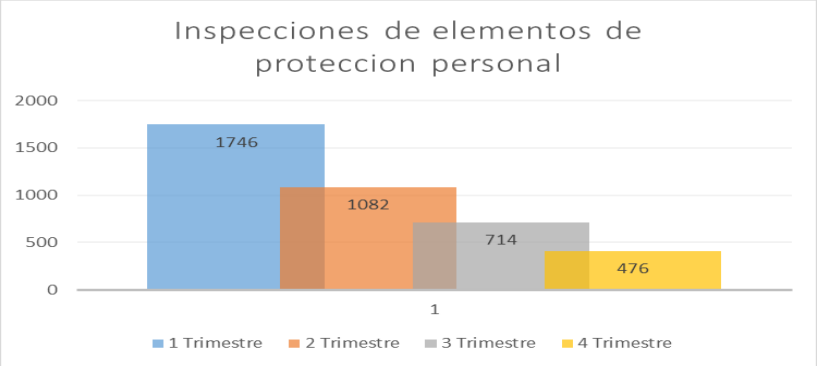
PROGRAMA DE ELEMENTOS DE PROTECCION PERSONAL

El programa de elementos de protección personal e insumos para la prestación del servicio, se actualizo durante la vigencia teniendo en cuenta los lineamientos emitidos por las entidades gubernamentales para el manejo del nuevo virus de SARS- CoV-2. Y en estos están inmersos las matrices de EPP, formatos de inspección entrega, instructivos y procedimientos los cuales son de libre consulta en el almera, y se cuenta con una matriz de medición de adherencia al uso de los EPP 97%



El Porcentaje de cumplimiento de capacitación uso, colocación, mantenimiento, almacenamiento y disposición final adecuada de los elementos de protección personal e insumos para la prestación del servicio teniendo en cuenta el riesgo de exposición, se observa ha tenido un comportamiento similar, cabe mencionar que en el 3 trimestre se desarrollaron diferentes estrategia lo cual aumento el número de intervenidos, ya que para el primer trimestre, se capacitaron a 317 colaboradores , para el segundo trimestre se capacitaron a 490 colaboradores y para el tercer trimestre se capacitaron 3.324 colaboradores y para el tercer trimestre 494 colaboradores, los cuales se realizaron en las diferentes unidades de la subred. Para un total de 4.625 intervenciones a los colaboradores de manera presencial y virtual donde se han dado a conocer uso adecuado de EPP teniendo en cuenta el riesgo por la pandemia en los 3 momentos colocación, uso y retiro, medidas preventivas, esto se hace en diferentes espacios inducción de puesto de trabajo, intervenciones en los diferentes servicios, entre otros; cabe indicar que se aumentó en un 24% con respecto al año interior y que adicional se capacitaron a 1855 colaboradores que ingresaron nuevos en este mismo tema; por lo anterior se intervinieron en total 6480 colaboradores de las diferentes unidades a través de las diferentes estrategias.

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



El Porcentaje de cumplimiento de eficiencia de las inspecciones de elementos de protección personal, se observa que para el primer trimestre se ejecutaron 1746 inspecciones de EPP, para el segundo trimestre se realizaron 1082 inspecciones de EPP, para el tercer trimestre se ejecutaron 714 inspecciones de EPP, y para el cuarto trimestre 476 inspecciones de EPP; Las cuales se realizaron en las diferentes unidades de la subred. Para un total de 4018 inspecciones durante la vigencia del 2021, las cuales se están incluyendo en una base en la cual se mide la adherencia y se verifica el cumplimiento de los mismos con un cumplimiento de adherencia del 97%.

Porcentaje de cumplimiento en el plan de trabajo del programa de Elementos de Protección Personal e Insumos para la Prestación del Servicio

El Porcentaje de cumplimiento del plan de trabajo de programa de elementos de protección personal ha sido del 100%, lo que indica que las 11 actividades se han venido desarrollando durante cada trimestre según lo planeado, cabe mencionar que las diferentes actividades se han ejecutado teniendo en cuenta la contingencia de la pandemia por SARS – CoV – 19 y adicional se han aplicado 302 inspecciones de verificación de medidas preventivas de COVID 19 con un cumplimiento del 87% en la vigencia.

Actividades Adicionales:

Se realizó entrega de 8,904 mascarillas convencionales, 174 N95, 3,566 caretas y 836 mono gafas de seguridad para un total de 13.480 EPP entregados. Estos EPPs son adjudicados a Seguridad y Salud en el Trabajo, cabe mencionar que se entregaron los diferentes kits correspondientes a los entregados por las diferentes ARLS.
Realización de inventario de los EPP que requieren mantenimiento o una verificación periódica.
Identificación de tareas de alto riesgo para la creación de matriz de EPP para determinada actividad.
Reuniones extraordinarias con el ministerio de trabajo y el comité paritario de seguridad y salud en el trabajo y la ARL con el fin de verificar la entrega de EPP y el cumplimiento de las medidas de bioseguridad establecidas para mitigar el contagio por COVID – 19; es importante mencionar que de acuerdo al seguimiento realizado por del ministerio de trabajo durante los años 2020 y 2021 a las medidas preventivas y respecto a la entrega y disposición de elementos de protección personal a los colaboradores de la subred, uso, colocación, almacenamiento, retiro y disposición final siempre se obtuvo una calificación por encima del 95 %, por lo cual en la última reunión que se llevó a cabo en el mes de diciembre, de acuerdo a lo anterior y en

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

virtud de dicha calificación fue exonerada la subred integrada de servicios de salud su occidente E.S.E. por parte del Ministerio de Trabajo de este seguimiento

INSPECCIONES PLANEADAS Y NO PLANEADAS DE SEGURIDAD

El programa de inspecciones planeadas y no planeadas de seguridad establece lineamientos para identificar condiciones Sub estándar existentes en los puestos de trabajo y en las unidades de servicios de salud, a través de la aplicación de inspecciones y permitiendo la evaluación y control de los riesgos, antes de que ocurran accidentes de trabajo y enfermedades laborales en los colaboradores de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur occidente E.S.E; estableciendo así, acciones preventivas o correctivas que generan un ambiente seguro y saludable; lo anterior se realiza mediante el desarrollo de los diferentes programas y/o sistemas de vigilancia epidemiológica, es importante resaltar que en este programa se incluyeron las inspecciones para la verificación de medidas preventivas de covid 19 y se realizó la actualización de las ya existentes o inmersas a este programa.

De acuerdo con lo anterior, durante la vigencia 2021, se realizaron las siguientes actividades:

Elaboración de cronogramas para la aplicación de listados de chequeo de inspecciones de seguridad y actualización de Formato de acuerdo a la contingencia sanitaria.

Teniendo en cuenta la aplicación de las inspecciones de seguridad de instalaciones de condiciones locativas, se realizó la actualización de las matrices de identificación de peligros, valoración y evaluación de los riesgos con generación de controles de las diferentes unidades de la subred que conforman la subred sur occidente.

Se aplicaron 302 inspección para la verificación de medidas preventivas frente al COVID – 19 y se actualizo la matriz de adherencia a medidas preventivas de forma continua donde se alcanzó un 87% de cumplimiento a las diferentes unidades de servicio de salud de la Subred, las cuales estaban en seguimiento constante por el ministerio de trabajo.

Se realizó las inspecciones planeadas de acuerdo a los cronogramas de actividades de cada una de los programas y/o sistemas de vigilancia epidemiológica de la siguiente forma 5 inspecciones de parqueaderos, 4018, inspecciones de EPP, 2 inspecciones de orden y aseo, 46 inspecciones de riesgo químico, 777 inspecciones de osteomuscular, 2305 inspecciones de riesgo biológico, 46 inspecciones de IPVER, 302 de inspecciones de medidas preventivas y 233 de emergencias para un total de 7734 inspecciones, los cuales han generado diferentes hallazgos y acciones de intervención para la mejora continua, y se cuenta con un avance del 68% de los hallazgos encontrado.

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

9.4.6. Resultado de cumplimiento del Plan de Bienestar e Incentivos: LISETH

Para la vigencia 2021, se aplicó un formato tipo encuesta virtual para realizar la lectura de necesidades de formación y bienestar, que fue publicado en el sistema de información institucional ALMERA al que puede accederse desde cualquier computador con acceso a internet; y la matriz de lectura de necesidades que se implementa a través captación de necesidades en Feria de Servicios de Talento Humano y/o toma de sedes, correos internos, atención personalizada, ULG, UAT, ULC.

La encuesta de necesidades de formación y capacitación consta de tres partes:

a. Datos generales del colaborador
b. Identificación de necesidades de bienestar y calidad de vida del trabajador
c. Identificación de necesidades de formación en las dimensiones del ser, hacer y saber hacer con enfoque en las actividades que cada colaborador encuestado desarrolla.

De acuerdo a la calculadora de muestras netquest con un universo de 5.749 de colaboradores para el mes de noviembre de 2020, se debía contar con una muestra de 974 teniendo presente una diversidad del 50%, un margen de error de 3% y un nivel de confianza del 96%.

Mencionada encuesta, contó con la participación de 1.181 colaboradores quienes participaron de la encuesta desarrollada de manera virtual, aprovechando las herramientas tecnológicas, a través de la Plataforma Almera. En este sentido la encuesta permitió identificar información y conocer los intereses de los colaboradores de manera individual para mejorar sus competencias y desempeños en sus puestos de trabajo.

Los resultados de la encuesta permitieron la elaboración del Plan de Bienestar Social e incentivos articulado a través de 4 ejes trasversales; Eje cultural y social, Eje deportivo recreativo, Eje calidad de vida laboral y Eje Pre pensionados el cual fue adoptado por la Gerencia mediante Resolución N° 0063 del 29 de enero de 2021, bajo el código 04-03-PL-001 Versión 6, se encuentra para su consulta en el aplicativo Institucional Almera.

Para el primer semestre del 2021, el programa de Bienestar Social e incentivos a avanzado en un 60%, permitiendo el cumplimiento de 24 actividades de las 40 propuestas en los cuatro ejes, en este periodo de tiempo se han realizado actividades de forma continua mes a mes como las actividades de reconocimiento de forma mensual de Cumpleaños a Funcionarios y Colaboradores a través de la oficina de comunicaciones, Reconocer de forma mensual a profesiones y oficios a través de la oficina de comunicaciones, Realizar actividades de Ahorro, recreación, finanza, promoción de programas de vivienda en acompañamiento de la caja de compensación familiar u otras entidades que proporcionen descuentos económicos y tarifas presenciales, Realizar Caminatas y/o Salidas Ecológicas Virtual entre otras, para primer semestre la Subred también concluyo la aplicación de la herramienta de medición de clima y ambientes laborales al 75% de colaboradores suministrada por el Departamento Administrativo de servicio Civil Distrital.
Dichos resultados son presentados al comité de Bienestar Social e incentivos, aprobado mediante resolución 062 del 29 de enero de 2021, el cual sesiona de forma bimensual.

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

Plan de Bienestar Social e Incentivos Institucional:

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 2021 ha dado cumplimiento al 100 % de las actividades propuestas, ejecutando las cuarenta (40) actividades propuestas.

Estas actividades se realizaron a través de los ejes de **calidad de vida al colaborador** en acciones como promoción de vida saludable, valoraciones médico - deportivas, acompañamiento en calamidades, semana de la felicidad, ferias de Talento Humano, reconocimientos e incentivos a hijos de funcionarios, mejores funcionarios de la Subred, y a sedes por buena prestación de servicios, auto cuidado, gestión ambiental, estímulo por fortalecimiento de competencias, profesiones y oficios, cumpleaños a funcionarios y colaboradores, para este eje las actividades de mayor impacto son la implementación acciones plan de trabajo clima organizacional, haz famosa a tu mascota entre otras, en el **eje cultural y social** se encuentra dirigido al reconocimiento de la labor diaria que realizan funcionarios dentro de la entidad, reconocimiento de fechas especiales, integración e interacción entre las personas al interior de la Subred con el fin de fortalecer la Cultura Organizacional y el sentido de pertenencia hacia la Subred, dentro de las actividades a resaltar para este eje se encuentran la participación del día de la familia, participación en la ULG Cierre de Gestión, reconocimiento del día del hombre y de la mujer, día se la secretaria y del conductor, en el **eje deportivo recreativo** se realizaron las actividades como torneos internos, externos, encuentros deportivos, las cuales se ajustaron por necesidad por el concurso de talentos en tres categorías pintura, fotografía y poesía, adicional se realizan actividades de promoción y prevención de vida saludable en Salud Oral, Salud Visual, Salud Auditiva, Salud Física y **eje de pre pensionados** en el programa se gestionan actividades de actualización de datos, asesoría en la solicitud de certificaciones laborales con destino a bono pensional, capacitación en ambos regímenes, y revisión de historia laboral actividades constantes para este eje.

A continuación, se muestra la trazabilidad del comportamiento del plan de bienestar social e incentivos desde el momento de la fusión, el cual permite evidenciar la mejora continua en cumplimiento y cobertura del plan de bienestar

SUBRED SUR OCCIDENTE ESE PLAN DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS		
AÑO	**CUMPLIMIENTO**	**COBERTURA**
2016	88%	88%
2017	82%	73%
2018	98%	94%
2019	100%	97%
2020	98%	92%
2021	100%	93%

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

para la vigencia 2021 la captura de 1.450 necesidades de los colaboradores de las cuales se gestionaron el 96.5% (1.400), con una oportunidad de respuesta al 82.7% (1.200) y una efectividad del 68.9% (1.000) en su respuesta.

En relación con la intervención en clima organizacional en la vigencia 2021 y conforme a los resultados de la medición de clima / ambiente organizacional realizada por el Departamento Administrativo de Servicios Civil Distrital (DASCD); en donde la Subred conto con la participación del 70% de la población de la siguiente manera:

El instrumento de clima laboral/ambiente organizacional y calidad de vida en el trabajo se estructuró sobre los 4 ejes del Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral propuesto por el DASCD descritos así:1. Estados metales positivos, 2. Propósito de vida, 3. Relaciones interpersonales y 4. Conocimiento de las fortalezas propias.

Adicionalmente, cada uno de estos ejes está constituido de 6 factores que permiten realizar una aproximación a la comprensión del clima laboral o ambiente organizacional en servidores y contratistas respectivamente. Aunado a ello, el instrumento proporciona información que da cuenta de la percepción de calidad de vida en el trabajo (CVT) de la población, por lo tanto, el modelo conceptual incluye las 7 variables asociadas a la CVT.

Los resultados se obtuvieron de la aplicación de tres instrumentos así: Instrumentos A (servidores sin personal a cargo) 472 personas, Instrumentos B (servidores con personal a cargo) 22 y Instrumento Contratista (contratistas de la entidad) a 1.967 para un total de participación del 55.3% (2.461/4446).

Respecto a los resultados de riesgo globales en el clima y ambiente organizacional de la Subred, se evidencia una percepción positiva del **77.1%** y una brecha del **22.9%.**

Respecto al resultado detallado por ejes en los resultados se evidencio:

EJE ESTADOS MENTALES POSITVOS: los resultados generales en los factores evaluados identificaron riesgo medio en salario emocional y seguridad y salud en el trabajo respecto a Are la percepción de y entidad general para los servidores que aplicaron en el formato A (funcionarios sin personal a cargo). Así mismo, para el factor de remuneración con riesgo medio para entidad para los formatos A y B.

EJE PROPOSITO DE VIDA: Presento una percepción de riesgo medio a los factores de administración del tiempo en los formatos A Y B.

EJE PROPOSITO RELACIONES INTERPERSONALES: Presenta percepción de riesgo medio para el factor redes de apoyo en la entidad, formato A y formato C, Y una percepción de riesgo medio en el factor de MOBBING en los tres formatos evaluados.

EJE CONOCIMIENTO DE LAS FORTALEZAS PROPIAS: formato B en los seis factores evaluados no se presentaron factores de riesgo significativos.

RESULTADO GENERALES EN CALIDAD DE VIDA LABORAL: Mostro resultados en la percepción de riesgo del clima en Seguridad en el trabajo para el formato B (Funcionarios con personal a cargo).

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

Para la vigencia 2021 se priorizó la intervención en el eje relaciones interpersonales en el factor Mobbing, interviniendo a la fecha a **770** colaboradores en estrategias asociadas a resolución de conflictos y comunicación asertiva.

9.4.7. Resultado Plan de Acción Anual (antes POA) actualizar según subproceso QUE REALIZA LA MEDICION

Durante la vigencia 2021, la gestión de la Dirección de Gestión del Talento Humano gestionó sus acciones enmarcadas en los indicadores establecidos en el Plan Operativo Anual del Proceso, y en las acciones establecidas en los planes y las estrategias de cada uno de los Subprocesos, evidenciándose los siguientes resultados de los indicadores priorizados en la vigencia con un cumplimiento del 100% de las metas establecidas para la vigencia. apreciándose un incremento significativo de 3% respecto del año inmediatamente anterior, (97%).

RESULADOS 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	97, 06%,	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	98%	100%	EFICACIA
Porcentaje de ejecución del plan de acción de clima organizacional Subred Sur occidente E.S.E	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 Sub Red Sur Occidente ESE	100	100	100	EFICACIA
Cumplimiento del Plan de Acción definido para llevar a cabo la estrategia de formalización y dignificación laboral Subred Sur Occidente ESE	0,9	100	100	EFICACIA

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

Vacantes definitivas provistas a través de la estrategia de formalización y dignificación laboral. Subred Sur Occidente ESE	100%	100%	100%	EFICACIA
Oportunidad del proceso selección Subred Sur Occidente ESE	25 DIAS	22.34 DIAS	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	100	2,96 % AÑO	EFECTIVIDAD

Para esta vigencia se obtuvo un cumplimiento del 100% del PAA de la Dirección de Talento Humano, apreciándose un incremento significativo de 3% respecto del año inmediatamente anterior, (97%).

9.4.8. Porcentaje de Satisfacción del cliente interno Subred Sur Occidente E.S.E.

El instrumento de clima laboral/ambiente organizacional y calidad de vida en el trabajo se estructuró sobre los 4 ejes del Modelo de Bienestar para la Felicidad Laboral propuesto por el DASCD permitiendo conocer un resultado global de la satisfacción del clima laboral/ambiente organizacional.

Los resultados que se obtuvieron de la aplicación de los tres instrumentos fueron: Instrumentos A (servidores sin personal a cargo) 472 personas, Instrumentos B (servidores con personal a cargo) 22 e Instrumento Contratista (contratistas de la entidad) a 1.967 para un total de participación del 55.3% (2.461/4446); arrojando un nivel de riesgo bajo en el entorno laboral, permitiendo una satisfacción en el clima laboral/ambiente organizacional de 77.1% y una percepción con riesgo alto del 22.9, enfocada en características asociadas a relaciones interpersonales.

9.5. Diagnóstico de Necesidades de Talento Humano

El diagnóstico de las Necesidades de Talento Humano se realizó a partir de fuentes internas (encuestas, auditorias de Control Interno a los Subprocesos de remuneración y Seguridad y Salud en el Trabajo, entre otros), y fuentes externas (como son Contraloría de Bogotá, Secretaría Distrital de Salud y Veeduría Distrital), cuyos resultados fueron tenidos en cuenta para la definición de los Planes y estrategias que se desarrollaran durante la vigencia 2021.

9.5.1 Lectura de Necesidades

Para la vigencia 2022, se aplicó un formato tipo encuesta virtual para realizar la lectura de necesidades de formación y bienestar, que fue publicado en el sistema de información institucional ALMERA al que se puede ingresar desde cualquier computador con acceso a internet; y la matriz 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 REPRODUCCION."

lectura de necesidades que se implementa a través captación de necesidades en Feria de Servicios de Talento Humano y/o toma de sedes, correos internos, atención personalizada, ULG, UAT, ULC.

La encuesta de necesidades de formación y capacitación consta de tres partes:

a. Datos generales del colaborador
b. Identificación de necesidades de bienestar y calidad de vida del trabajador
c. Identificación de necesidades de formación en las dimensiones del ser, hacer y saber hacer con enfoque en las actividades que cada colaborador encuestado desarrolla.

De acuerdo a la calculadora de muestras netquest con un universo de 5.753 de colaboradores para el mes de diciembre de 2021, se debía contar con una muestra de 361 teniendo presente una diversidad del 50%, un margen de error de 5% y un nivel de confianza del 95%.

La encuesta fue respondida por el 100% de la población calculada en la muestra, respecto a total de la población fue aplicada al 36% (1988/5753) de colaboradores, la cual es una muestra significativa para proyectar los planes de trabajo del año 2022.

9.5.1.1 Diagnóstico de Necesidades Formación y Desarrollo

Para el diagnóstico de necesidades de aprendizaje organizacional DNAO se tiene en cuenta las necesidades de aprendizaje individual, por área e institucionales, de tal manera que el diagnostico se realiza tomado las siguientes fuentes de lectura.

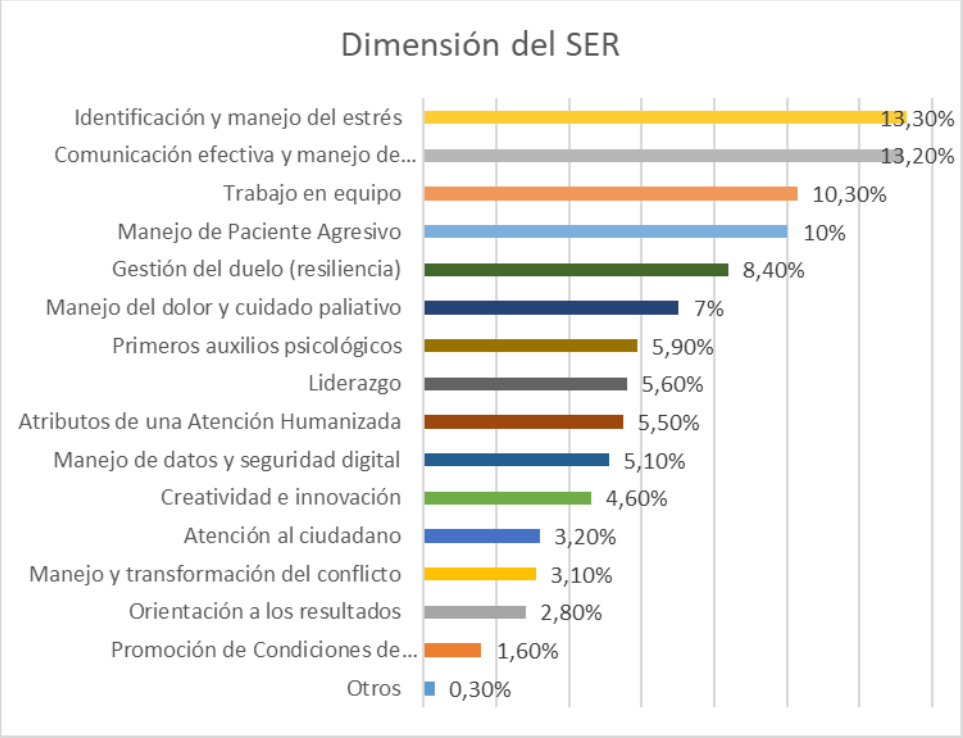
- Lectura de necesidades derivada de la legislación normativa y la derivada del Sistema obligatorio de la Garantía de la Calidad en Salud.
- Lectura de necesidades mediante encuesta física dirigida desde el momento del ingreso a los nuevos colaboradores.
- Lectura de necesidades según resultados obtenidos del estudio de Cultura en la vigencia 2020.
- Las necesidades identificadas de los resultados obtenidos de la evaluación de competencias comportamentales realizada a los colaboradores (Planta y OPS).
- Lectura de necesidades derivada del resultado de auditorías y/o planes de mejora.
- Lectura de necesidades derivada del formato de lectura de líderes de procesos y servicios
- Lectura de necesidades por medio de encuesta virtual dirigida a los colaboradores activos durante el mes de diciembre del 2020.
- Lectura de necesidades a los miembros de la Comité Directivo y la Junta directiva.

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

9.5.1.2 Resultado Lectura Necesidades Formación y Desarrollo

La encuesta de lectura de necesidades de formación de los colaboradores se formuló con un enfoque integral en el ser, el hacer y el saber hacer. Los resultados Obtenidos fueron los siguientes:
Desde la dimensión del SER, que incluye el fortalecimiento de competencias comportamentales se encontró que los temas de formación de la preferencia de los colaboradores fueron los siguientes:

Dimensión del SER



De acuerdo a lo que se observa la mayoría de los colaboradores cuentan con un interés en trabajar en los temas relacionados al identificación y manejo del estrés, comunicación efectiva, trabajo en equipo, manejo en pacientes agresivos y gestión del duelo allí se encuentra al 55.20% de los colaboradores.

Dimensión del SABER

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

Como se aprecia tanto en la tabla como en la gráfica los colaboradores presentan preferencias por los temas de identificación y manejo del COVID 19, donación y servicios de trasplante de órganos y tejidos, primeros auxilios, atención apersonas victimas de ataque químico, acreditación en salud, formación para pacientes de salud mental y guías, manuales y protocolos donde se ubican el 44.80% de los colaboradores de la muestra.

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

Dimensión del SABER HACER

De acuerdo al comportamiento de estas respuestas los colaboradores están orientados hacia las temáticas de: practicas seguras, manejo de herramientas ofimáticas, bioseguridad, promoción de hábitos de vida saludable, segundo idioma inglés, prevención de infecciones e investigación de eventos adversos con un 54,1% de preferencia hacia ellos.

Los resultados de la encuesta y las demás fuentes se agrupan de acuerdo a los ejes de estratégicos y de aprendizaje de la siguiente manera:

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

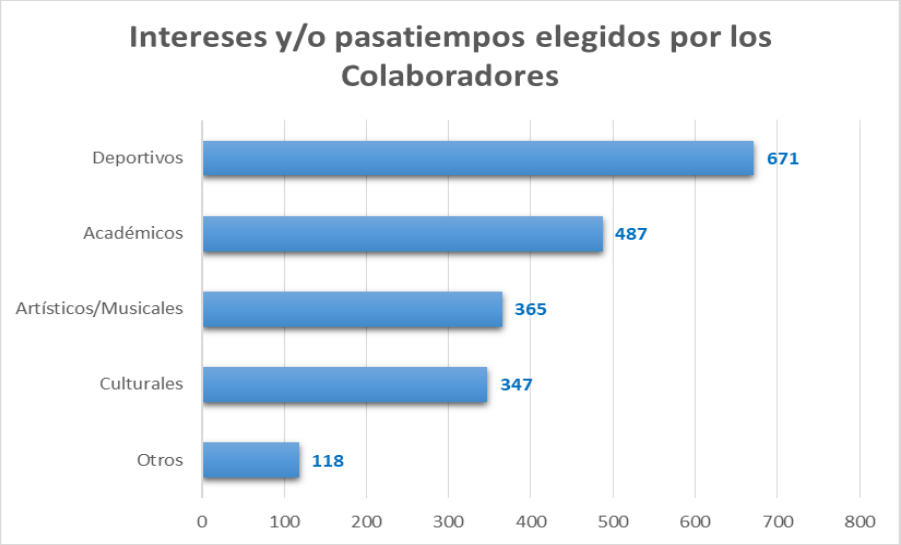
EJE ESTRATÉGICO	EJE DE APRENDIZAJE	TEMÁTICA
Participación Social y atención al Ciudadano	Nuestros Usuarios	Promoción de deberes y garantía de derechos de los usuarios
Gestión Clínica excelente y segura	Gestión Clínica excelente y segura	Buenas prácticas para la seguridad del paciente
		Gestión de los eventos adversos
		Buenas prácticas de Manufactura
		Bioseguridad COVID 19
		Tecnovigilancia
		Farmacovigilancia
		Programa Reactivovigilancia.
		Programa Hemovigilancia
		Buenas prácticas de elaboración.
Gerencia estratégica con enfoque en el mejoramiento continuo	Gestión de la Calidad y Mejora Continua	Sistema Único de Habilitación 3100 de 2019
		MIPG
		Acreditación con énfasis en hospital universitario
		Modelo de Acción Integral Territorial MAITE
Gerencia estratégica con enfoque en el mejoramiento continuo	Humanización	Comunicación asertiva y manejo de relaciones.
		Trabajo en equipo
		Liderazgo Humanizado
		Manejo del usuario agresivo.
		Manejo de emociones y Resiliencia
		Prevención de la Salud mental
		Identificación y manejo del estrés
		Derechos Humanos con enfoque diferencial
		Información, orientación y atención al usuario y su familia.
Gerencia estratégica con enfoque en el mejoramiento continuo	Responsabilidad Social	Plan Institucional de gestión ambiental. COVID 19
	Gestión de tecnologías de Información y comunicación.	Sistemas de Información – seguridad informática
	Gestión del conocimiento, docencia e investigación	Buenas prácticas clínicas.
		Innovación y creatividad
Gestión del Talento Humano	Seguridad y Salud en el Trabajo	Construyendo momentos de cuidado en emergencia
		Entornos laborales saludables
		Seguridad vial
		Intervención en riesgo psicosocial
		Identificación de peligros y valoración de riesgo
	Ingreso al servicio público y a nuestra entidad.	Inducción y entrenamiento en puesto de trabajo
		Reinducción
		Cultura de integridad - valores del servicio público
		Negociación colectiva
		Teletrabajo
		Prevención del acoso laboral y acoso sexual laboral
		Segundo Idioma (Ingles)
Servicios Integrales en Salud para Vivir Mejor	Modelo Atención Integral de Salud (AIS)	Atención integral a víctimas de violencia sexual
		Soporte vital básico y/o avanzado
		Toma de muestras
		Uso seguro en la Administración de medicamentos
		Rutas integrales de atención
		Responsabilidad legal frente a los procesos de atención
		Gestión del Duelo
		Atención a personas víctimas de ataques con agentes químicos (planta)
		Atención al paciente de cuidado Intensivo.
		Riesgo Clínico
		Manejo de usuario con connotación psiquiátrica y bajo efecto sustancia psicoactivas.
		Administración de inmunobiológicos
		Donación y servicios para trasplante de órganos y tejidos
		Formación técnico legal en vigilancia Sanitaria.
Gestión Administrativa y financiera	Fundamentos administrativos	Gestión documental y tablas de retención documental
		Manejo de herramientas ofimáticas
		Transparencia lucha contra la corrupción y conflicto de intereses
		Manejo de plataformas de comunicaciones
	Contratación y Normatividad Asociada	Contratación y supervisión de contratos

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

9.5.1.3 Diagnóstico de Necesidades de Bienestar

Para el diagnóstico de necesidades de bienestar vigencia 2021, se estructuró en la encuesta virtual cuatro (4) ejes trazadores del plan de bienestar social e incentivos (Eje cultural y Social, Eje deportivo recreativo, eje calidad de vida, eje pre pensionados) indagando cuales son de preferencia de los colaboradores, ante lo cual se obtuvieron los siguientes resultados:

Dentro de los intereses y pasatiempos en primer lugar 671 colaboradores manifiestan que se encuentran interesados en actividades deportivas, 487 en actividades académicas, 365 en actividades artísticos/musicales, 347 en actividades culturales y 118 manifiestan otros intereses.



Fuente: Informe encuesta virtual lectura de necesidades 2022 – Calidad de vida del trabajador - Bienestar

Dentro de los otros intereses y/o pasatiempos los colaboradores refieren:

Apoyo a fundaciones;Ciclismo; Descansar en casa; Leer; Terapias de Yoga; Artísticos y académicos; Cine; Emprendimiento; Motero; Ver series; Bailar y/o Aeróbicos; Compartir en familia; Escuchar música y juegos de destreza; Natación; Viajar y/o actividades al aire libre; Bombero; Contenidos Audiovisuales y/o video juegos; Espacios Religiosos; Siembra de plantas; Voluntariados defensa civil; Marketing digital; Culinaria; Jardinería; Tecnología.
Aspectos de preferencia a participar

A la pregunta ¿Qué actividades considera deben tener prioridad en el Programa de Bienestar Social? Clasifique en orden de importancia de 1 a 9, siendo 1 la primera actividad en prioridad y 9 la última. Se evidencia que, en primer lugar, 858 colaboradores refieren tener preferencia por las actividades deportivas, recreativas, vacacionales, culturales y artísticas; en segundo lugar 434 personas manifiestan estar interesadas en programas de autocuidado, promoción y prevención de la salud emocional; y en tercer lugar 406 colaboradores prefieren actividades 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 REPRODUCCION."

fortalecimiento del ser, clima laboral, cultura organizacional (sentido de pertenecía, motivación calidez humana).

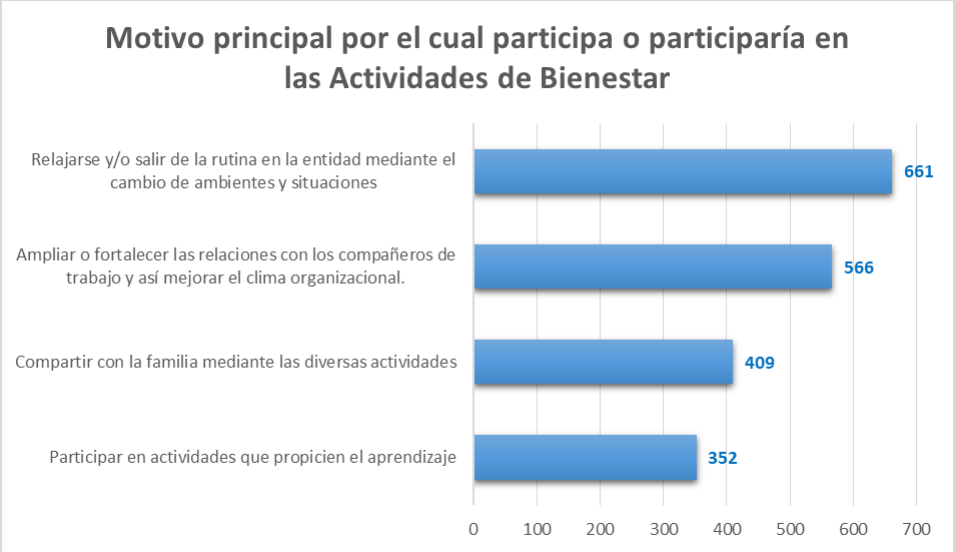
Por el contrario, los colaboradores refirieron que tienen menos interés en actividades como Pre pensionados – preparación para la pensión con 409 respuestas y Reconocimiento emocional (Beneficios sociales, bienestar psicológico, espacios de formación y desarrollo, reconocimientos) con 399 respuestas.

Qué actividades considera deben tener prioridad en el Programa de Bienestar Social, siendo 1 el mas importante y 9 el menos según la percepción de los Colaboradores	1	2	3	4	5	6	7	8	9	No responden
Actividades deportivas, recreativas, vacacionales, culturales y artísticas	858	235	186	111	147	69	104	88	189	1
Programas de autocuidado, promoción y prevención de la salud emocional	434	334	433	159	126	110	123	142	126	1
Actividades para el fortalecimiento del ser, de clima laboral, cultura organizacional (sentido de pertenencia, motivación y calidez humana)	406	460	253	176	178	106	127	150	131	1
Ferias de vivienda o servicios con beneficios por ser colaborador	399	185	157	187	255	311	164	147	182	1
Actividades de integración familiar	357	167	194	158	225	257	332	148	149	1
Reconocimiento emocional (Beneficios sociales, bienestar psicológico, espacios de formación y desarrollo, reconocimientos).	347	196	158	141	165	137	170	274	399	1
Actividades para la construcción de entornos laborales Diversos, Amorosos, Seguros y Saludables	263	176	155	158	179	201	274	395	186	1
Pre pensionados - preparación para la pensión	248	117	123	150	360	209	155	216	409	1
Conferencias y charlas motivacionales	231	130	201	449	285	194	196	152	149	1

Fuente: Informe encuesta virtual lectura de necesidades 2022 – Calidad de vida del trabajador - Bienestar

A la pregunta ¿Cuál es el motivo principal por el cual participa o participaría en las actividades de Bienestar?, los colaboradores manifiestan en un primer lugar con 661 (33,25%) respuestas a “relajarse y/o salir de la rutina en la entidad mediante el cambio de ambientes y situaciones” y en segundo lugar con 566 (28,47%) respuestas “ampliar o fortalecer las relaciones con los compañeros de trabajo y así mejorar el clima organizacional”.

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



Fuente: Informe encuesta virtual lectura de necesidades 2022 – Calidad de vida del trabajador - Bienestar

Contrario a lo anterior, los colaboradores no participan en las actividades por las siguientes razones: primero “la información no es oportuna” con 736 (37,02) respuestas; segundo “no tiene tiempo” con 593 (29,83%) respuestas; y tercero “se hacen entre semana” con 496 (24,95) respuestas.

Fuente: Informe encuesta virtual lectura de necesidades 2022 – Calidad de vida del trabajador - Bienestar

Dentro de los que respondieron OTROS motivos por los cuales no participan en las actividades de bienestar, los colaboradores manifiestan lo siguiente:

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

No hay espacio para realizarlos; No a todos nos dan permiso para poder compartir; No nos dan los tiempos necesarios y adecuados para estar en estas importantes actividades y hay que cumplir meta; Se realizan en escenarios que no están dentro de nuestro espacio o la meta no permite realizar las actividades; No nos han informado de estas actividades; No programadas; Se cruzan con el horario laboral; Por descanso ya que la labor desempeñada es muy pesada y por compartir junto a mi hijo; Carga laboral; Estudio; Hay varias actividades en familia o con hijos que no involucran las personas solteras ; Los horarios laborales no permiten realizarlas por las largas jornadas y descuentan o toca reponer si se hace en horario laboral; Post turno; Son excluyentes con el personal de OPS; Cuidar hijo; En el caso de los colaboradores de la noche no nos favorecen dichas actividades; El tiempo que se destine se debe reponer más adelante; Las actividades no son organizadas para el personal asistencial; No tienen en cuenta los hijos mayores de edad que viven con el funcionario; La mayoría de actividades son con familia o para las personas de planta; Algunos temas no son acorde a las necesidades qué tenemos; A los empleados ya no les interesa estás actividades por falta de motivación y falta de valor de la compañía a los empleados; Deberían ser programadas en el espacio laboral; Casi siempre se programan un sábado o en la noche; Cuando se hacen el fin de semana tiene uno que hacer otras cosas.

Actividades en las que los colaboradores que diligenciaron la encuesta refieren que participaron en el año 2021 fueron: Dia de la familia 427 (21,48%), reconocimiento de cumpleaños 424 (21,33%) y charlas de manejo de emociones 363 (18,26). Sin embargo 556 (27,97%) colaboradores refieren que no participaron en ninguna de las actividades planteadas.

Fuente: Informe encuesta virtual lectura de necesidades 2022 – Calidad de vida del trabajador - Bienestar

Dentro de los que respondieron OTROS en las actividades que participaron en el 2021.

Actividad de Cierre de Gestión	Día de juegos	Jornada de baile con agrupación afrocolombiana

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

Gestor de integridad	Día de relajación en el jardín botánico	Jornadas de autocuidado
Campeonatos deportivos - Carrera 5k - Bailes	Día del autocuidado	Mundo aventura
Capacitaciones virtuales diferentes temas, cursos con el SENA	En la premiación del lema ganador, fui la ganadora del lema	Organización de los ambientes de trabajo y personal
Descanso por tiempo compensado	Enfermedad familiar	Reunión de grupo mensual con la jefe
Comité de retroalimentación laboral	Relajación	Humanización

Fuente: Informe encuesta virtual lectura de necesidades 2022 – Calidad de vida del trabajador - Bienestar

Para finalizar esta parte de las necesidades para tener en cuenta en el programa de Bienestar Social e Incentivos, los colaboradores manifestaron sus intereses para participar en la vigencia del año 2022, se agruparon según gustos y surgieron los siguientes:

- Actividad de Cierre de Gestión – Bingo
- Actividades con participación de la familia (vacacionando ando, de los niños en mundo aventura)
- Caminatas con la familia y compañeros programadas con tiempo
- Campeonatos deportivos (ajedrez, rana, tejo, baloncesto, fútbol, microfútbol, bolirana). Actividades (danza, pausas activas, culturales, artísticas, aeróbicos, artes, carrera 15 a 30km, ciclovía, recreación, fotografía, salidas a parques, paracaídas, gimnasio, rumba terapia, jardín botánico)
- Capacitaciones, talleres, sensibilizaciones y conversatorios presenciales y virtuales en: manejo de emociones, duelo, bienestar, autocuidado, salud mental, educativas, motivación, pre pensionados, ambientales, pautas de crianza, relajación, cuidado de cuidadores, motivación, clima organizacional, manejo del estrés, cohesión de grupo, trabajo en equipo, autocuidado, habilidades, salud emocional, prevención a víctimas, prevención de caídas.
- Pausas activas y actividades relajantes
- Espacios académicos y de educación para fortalecer habilidades profesionales
- Ferias de servicios y de salud
- Actividades con humanización
- Integraciones con los equipos de trabajo, para fortalecer las relaciones y mejorar el clima laboral.

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

9.6 Plan de trabajo PARA 2022

9.6.1 Subproceso de Selección

En esta vigencia se proyecta seguir ejecutando el procedimiento de "Guía de selección" el cual se encuentra normalizado en el aplicativo Almera con el Código 04-02-GI-0003, y mantener los resultados de implementación de la inducción al 100% a colaboradores nuevos, igualmente monitorear trimestralmente el indicador de rotación que se fijó para esta vigencia menor al 7%, el cual se analiza a partir de los resultados arrojados en la implementación de la encuesta de retiro y del comportamiento de los perfiles que de manera permanente se desvinculan de la Subred.

Se proyecta en la vigencia 2022, mejorar la oportunidad de entrega de los procesos de selección y avanzar en la implementación del entrenamiento del puesto de trabajo. Es importante mencionar que los indicadores de este Subproceso se monitorean en el Plan de Acción Anual.

9.6.2 Subproceso de Formación y Desarrollo

Para la vigencia 2022, se toma como base el cuadro de mando de la plataforma estratégica con sus cinco (5) perspectivas (Salud, Financiera, Cliente, Procesos Internos, Aprendizaje y crecimiento) teniendo en cuenta los ejes trazadores del sistema único de acreditación y los ejes temáticos del Departamento Administrativo de la Función Pública.

Lectura de necesidades derivada del formato de lectura de líderes de procesos y servicios.

Para conocer la percepción de los líderes se aplicó un instrumento denominado "*Formato de diagnóstico de necesidades de capacitación – líder"* con código 04-01-FO-0037 – V2, a través del cual los líderes de los diferentes servicios y procesos manifestaron las temáticas de las competencias que requieren fortalecer en sus equipos de trabajo, de esta lectura se recolectaron 257 temáticas, las cuales fueron revisadas y evaluadas mediante la matriz de priorización de necesidades de formación (04-01-FO-0008) donde se contempla el riesgo, costo y volumen, para establecer y definir las siguientes temáticas con un puntaje igual o mayor de 60 puntos como prioritarias.

- Estándares del sistema único de habilitación 3100 de 2019
- Inducción -reinducción (subred y programa APH-traslado Covid)
- Manual de bioseguridad (Limpieza-desinfección) esterilización
- Código blanco
- Paciente politraumatizado
- Trauma craneo-encefalico
- Estándares del sistema único de habilitación 3100 de 2019
- Poct (point of care testing) o pruebas de atención al paciente
- Toma y transporte de muestras de laboratorio clínico.
- Toma y transporte de muestras para procesamiento de covid-19.
- Medicina transfusional e inmunohematologia
- Buenas prácticas clínicas

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

- Transporte de sustancias infecciosas (IATA)
- Estándares del sistema único de acreditación
- Normas internacionales de calidad: ISO 15189- ISO 17025- acreditación de la AABB.
- Programa de protección radiológica
- Entrada en vigencia ley 1952 de 2019 modificada a su vez por la 2094 de 2021
- Actualización tributaria
- Seguimiento financiero a contratos y convenios
- Transparencia, lucha contra la corrupción y antisoborno.
- Conflicto de intereses
- Formación a tercereados
- Políticas institucionales
- Plataforma estratégica
- Reporte y análisis huella de carbono
- Elementos de protección personal
- Clasificación nutricional en menores de la primera infancia
- Identificación de signos de alarma durante la gestación
- Interpretación jurídica
- Cultura de humanización

Lectura de necesidades de encuesta virtual dirigida a los colaboradores.

En la encuesta de necesidades Bienestar y Formación 2021 - 2022 se contó con la participación de 1. 988colaboradores quienes participaron de la encuesta virtual a través de la Plataforma Almera logrando identificar información y conocer los intereses de los colaboradores de manera individual para mejorar sus competencias y desempeños en sus puestos de trabajo.

De acuerdo a la calculadora de muestras netquest con un universo de 5.753 de colaboradores para el mes de diciembre de 2021, se debía contar con una muestra de 361 teniendo presente una diversidad del 50%, un margen de error de 5% y un nivel de confianza del 95%.

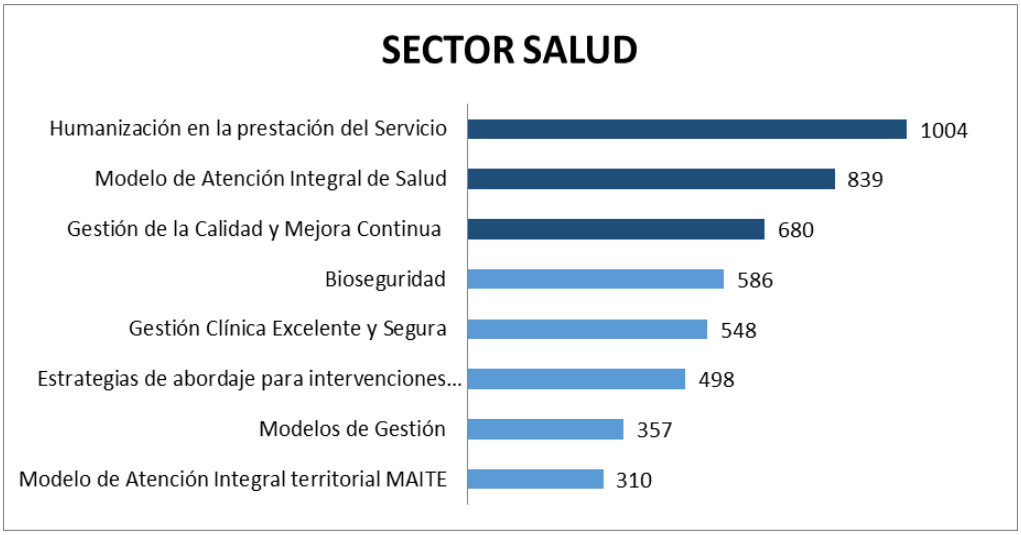
"ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE LA SUBRED SUR OCCIDENTE ESE, SU IMPRESIÓN SE CONSIDERARA UNA COPIA NO CONTROLADA DEL MISMO, NO SE AUTORIZA SU REPRODUCCION."

La encuesta fue respondida por el 100% de la población calculada en la muestra, respecto a total de la población fue aplicada al 36% (1988/5753) de colaboradores, la cual es una muestra significativa para proyectar los planes de trabajo del año 2022.

Resultados frente a las Necesidades de Formación

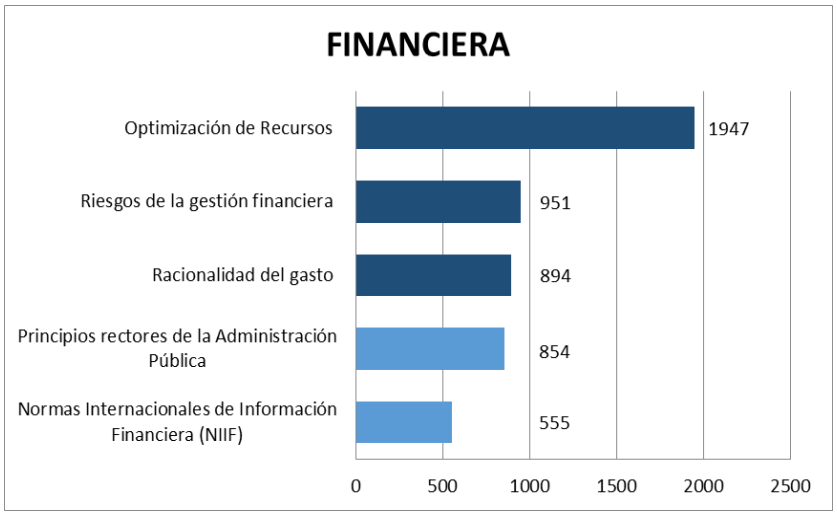
La encuesta de lectura de necesidades de formación de los colaboradores se formuló bajo las cinco (5) perspectivas del plan estratégico institucional 2020-2024. Los resultados obtenidos fueron los siguientes:

SECTOR SALUD	TOTAL
Humanización en la prestación del Servicio	1004
Modelo de Atención Integral de Salud	839
Gestión de la Calidad y Mejora Continua	680
Bioseguridad	586
Gestión Clínica Excelente y Segura	548
Estrategias de abordaje para intervenciones colectivas	498
Modelos de Gestión	357
Modelo de Atención Integral territorial MAITE	310

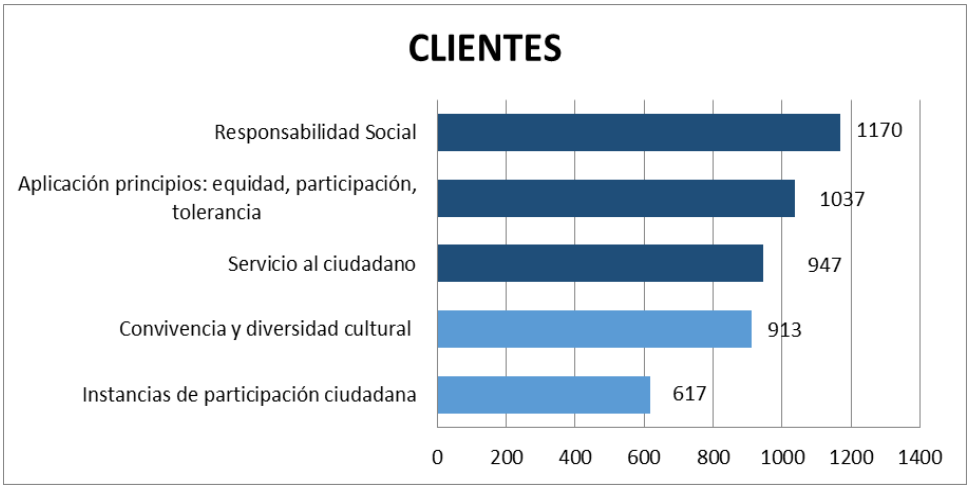


FINANCIERA	TOTAL
Optimización de Recursos	1947
Riesgos de la gestión financiera	951
Racionalidad del gasto	894
Principios rectores de la Administración Pública	854
Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF)	555

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



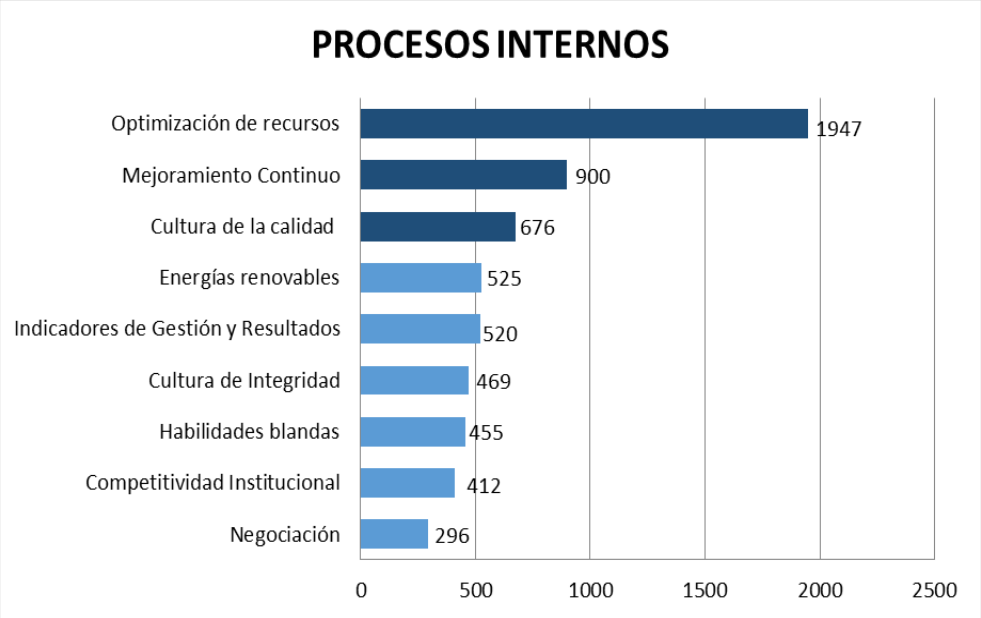
CLIENTES	TOTAL
Responsabilidad Social	1170
Aplicación principios: equidad, participación, tolerancia	1037
Servicio al ciudadano	947
Convivencia y diversidad cultural	913
Instancias de participación ciudadana	617



PROCESOS INTERNOS	TOTAL
Optimización de recursos	1947
Mejoramiento Continuo	900
Cultura de la calidad	676
Energías renovables	525
Indicadores de Gestión y Resultados	520
Cultura de Integridad	469

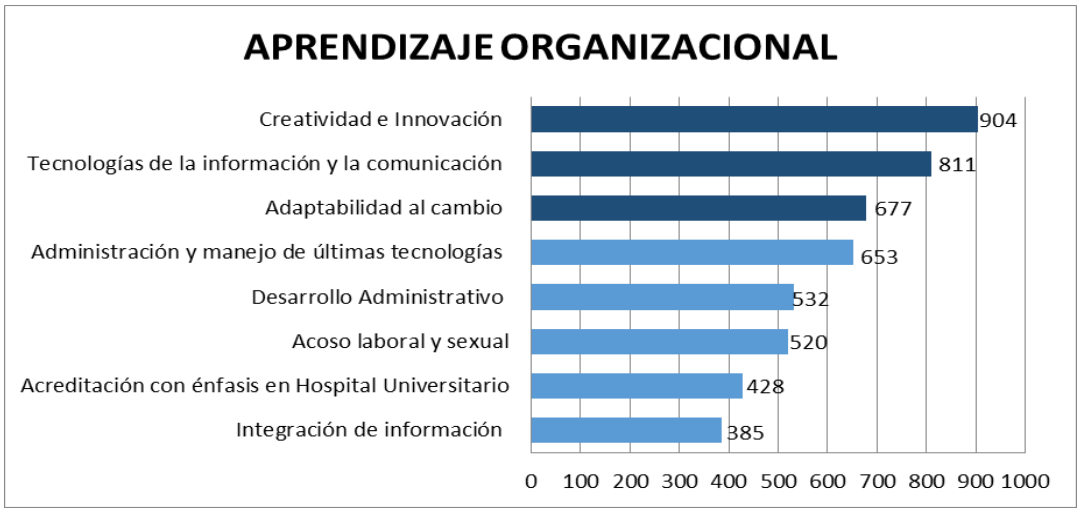
"ESTE DOCUMENTO ES PROPIEDAD DE LA SUBRED SUR OCCIDENTE ESE, SU IMPRESIÓN SE CONSIDERARA UNA COPIA NO CONTROLADA DEL MISMO, NO SE AUTORIZA SU REPRODUCCION."

Habilidades blandas	455
Competitividad Institucional	412
Negociación	296



APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL	TOTAL
Creatividad e Innovación	904
Tecnologías de la información y la comunicación	811
Adaptabilidad al cambio	677
Administración y manejo de últimas tecnologías	653
Desarrollo Administrativo	532
Acoso laboral y sexual	520
Acreditación con énfasis en Hospital Universitario	428
Integración de información	385

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



A continuación, se menciona las temáticas de formación descrita por algunos colaboradores en Otros, Cual:

SECTOR SALUD	FINANCIERA	CLIENTES	PROCESOS INTERNOS	APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL
Que no tengan relación con lo laboral Ofimatica Coaching Programación neurolinguistica Liderazgo Manejo de finanzas personales Comunicación asertiva Cursos cortos , directamente con especialidades Relaciones a nivel grupal Riesgos Actualización de normatividad y temas administrativos en salud Certificación a sabedores Estrategias para el abordaje de NNA victimas del conflicto armado	Que no tengan que ver con lo laboral Presupuesto Manejo de finanzas personales, planes de ahorro para educación o para invertir Manejo de costos Contabilidad para empleados Actualizaciones en sistemas y temas relacionadas con el área de trabajo Actualización anual de impuestos nacionales como distritales Auditoría forense Nuevo papel de las Oficinas de Control Interno Normatividad vigente actualización De qué manera aterrizar el proyecto PAPSIVI en beneficio de las Víctimas	Deberes de usuarios Actualización en cómo acceder al SGSSS Humanización del servicio Inteligencia emocional Optimizacion de los servicios de urgencias Tips para convencimiento ante los usuarios Manejo de corresponsabilidad en los usuarios Certificación a sabedores Que no tengan que ver con lo laboral	Que no tengan que ver con lo laboral Identidades culturales etnicas Formación como Auditores Internacionales Certificación a sabedores	Que no tengan que ver con lo laboral Derecho Administrativo en el Empleado Publico Acoso por parte de usuarios Temas de medio ambiente y la importancia Acreditacion AABB de Servicio de gestion pre transfusional , acreditación 15189 de laboratorio clínico

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

Lectura de necesidades a los miembros Junta Directiva.

Teniendo en cuenta que la Junta directiva es fundamental y parte activa de la institución en la toma de decisiones y consientes de fortalecer competencias que ayuden en su proceso de gestión, se aplicó para ellos un instrumento tipo encuesta formato “Encuesta identificación de necesidades de Formación Junta directiva 04-01FO-002”, donde los temas priorizados fueron los siguientes:

- Sistema Único de Acreditación
- Aspectos Financieros

Lectura de necesidades a los Comités Institucionales.

Con el fin de fortalecer los integrantes de los Comités institucionales se aplicó el instrumento formato de diagnóstico de necesidades de capacitación - Comités Institucionales, código 04-01-FO-0040, donde se recolectó información de dos Comités, con los siguientes temas:

- Curso Básico 50 Horas Seguridad y Salud en el Trabajo
- Responsabilidades de los Integrantes del COPASST
- Bioética

Plan de trabajo del Plan Institucional de Capacitación vigencia 2022:

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

ACTIVIDADES A CAPACITAR	Año 2022											
	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Manejo del duelo			1							1		
Gestión operativa de la donación certificada por el INS		1										
Primeros auxilios o de primer respondiente					1							
Habilidades blandas				1							1	
Riesgo Clínico:Comunicacion Efectiva				1								
Manejo del dolor y cuidado paliativo					1							
Víctimas de violencia sexual						1						
Atención a personas víctimas de ataques con agentes químicos				1						1		
Soporte vital básico y/o avanzado							1					
Formación en Atención del neonato, atención al paciente de cuidado intensivo neonatal, atención del paciente de cuidado intensivo e intermedio pediátrico, atención del paciente de cuidado intermedio adultos						1						
Atención y el tratamiento en salud mental y consumo de sustancias psicoactivas y adicciones										1		

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

Tecnovigilancia Farmacovigilancia Programa Reactivovigilancia Programa Hemovigilancia					**1**							**1**
Actividades relacionadas con el laboratorio clínico									**1**			
Escuela de Lideres		**1**			**1**			**1**			**1**	
Liderazgo Humanizado									**1**			
Bioseguridad COVID 19		**1**						**1**				
Seguimiento financiero a contratos y convenios										**1**		
Plan de beneficios en salud: Resolución 2292 de 2021				**1**								
Costos							**1**					
Acoso laboral y Sexual			**1**			**1**			**1**			
Bioética						**1**					**1**	
Derechos Humanos con enfoque diferencial											**1**	
Promoción de deberes y garantía de derechos de los usuarios, Información, orientación y atención al usuario y su familia. Manejo del usuario agresivo.			**1**				**1**				**1**	

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

Seguridad y salud en el trabajo			1			1			1			1
Capacitacion a Supervisores		1								1		
Ofimáticas							1					
Proceso de notificación de eventos en salud pública				1							1	
Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG		1										
Evaluacion del Desempeño		1					1					
Socializacion de portafolio de servicios			1									
Diplomado Acreditacion				1								
Gestion de la calidad y resultados						1						
Plan Institucional de gestión ambiental. COVID 19			1			1			1			1
Gerencia de la información							1					
Situaciones Administrativas - Novedades OPS					1							
Judaga Maestra			1									
Modelo de atención MAITE			1						1			

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

Acreditación con énfasis en hospital universitario				1				1				
Negociacion					1			1				
Gestion del Conocimiento y la Innovacion		1									1	
Sistema Único de Acreditación		1		1		1		1		1		1
Organizacion Documental: Orfeo Secop,Suresoc, Oulook						1		1				1
Gestión de Proyectos TIC				1								
Induccion - Entrenamiento en puesto de trabajo			1			1			1			1
Plataforma Estrategica		1										
Resolución de conflictos y manejo de las emociones			1					1				1

9.6.3 Bienestar

Con el fin de dar cumplimiento al Plan de Bienestar e Incentivos se desarrolló el siguiente plan de trabajo para la vigencia 2022

EJE	*ACTIVIDAD*	*FECHA*
DEPORTIVO RECREATIVO	- Participación en juegos deportivos. - Hábitos de vida saludable. - Estrategia Vacacionan-ando.	Julio diciembre
CALIDAD DE VIDA	- Estados mentales positivos (presencial, virtual, telefónica). - Clima organizacional (Plan de trabajo primer semestre y segund medición) - Ambientes Laborales Saludables y Seguros. - Áreas de descanso y alimentación° (necesidades, priorizació dotación, protocolo de buen uso) - Salas amigas de la lactancia materna*. - Articulación con bienestar universitario (áreas de descanso alimentación -protocolo de buen uso) - Evaluación de Impacto (bienestar, SyST, Capacitación) - Aviso de condolencia.	Febrero noviembre

EJE	*ACTIVIDAD*	*FECHA*

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

SOCIAL CULTURAL	- Caminatas. -Reconocimientos y conmemoraciones (cumpleaños, profesiones y oficios semana de la felicidad, día de la secretaria, día del conductor, Gala d reconocimiento Distrital, mejor empleado de carrera*, visita fantástica novenas). -Sinergias con entidades públicas y privadas con beneficios par colaborador y familia. - Día de la familia, día del niño (bonos y conmemoración)* - Cierre de gestión**. - Emprendimientos de los colaboradores (avisos clasificados). - Ferias de servicios.	Abril noviembre
PREPENSIONADO	- Acompañamiento a través de los fondos de pensiones. - Programa de diseño de vida (Alianza con DASCD) - Reconocimiento a la labor**	Trimestral Semestral

Eje/Factor	***Actividad***	***fecha***
Relaciones Interpersonales. **Mobbing** **Redes de apoyo**	“Intercambio de secretos” resolución de conflictos -Fortalecimiento al comité de convivencia laboral y divulgación -Fortalecimiento de competencias blandas en los equipos (T.H) -Resolución de conflictos momento 1 y 2 (Humanización) moment 3 T.H. -Espacios de escucha (T.H, Hum).	Enero a marzo Febrero a noviembre
Estados mentales positivos. **Salarioemocional*** **SYST*** **Remuneración**	-Escuela de lideres -Definición de incentivos emocionales y socialización. Mantener la estrategia “ Tu cuidas, nosotros te cuidamos” Dignificación del Talento Humano, condiciones de vinculació estabilidad laboral (Encuesta de satisfacción)	Primer semestr Permanente Mayo a agosto
Medición	Segunda medición Distrital de clima organizacional	Agosto noviembre

Fuente: Informe encuesta virtual lectura de necesidades 2022 – Calidad de vida del trabajador - Bienestar

9.6.4 Evaluación del Desempeño ADRIANA OK

Referente a la evaluación de desempeño de los funcionarios vinculados a través de carrera administrativa, mediante resolución No. 056 del 30 de enero de 2019, se adoptó el Acuerdo 617 del 10 de octubre de 2018 expedido por la Comisión Nacional del Servicio Civil por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los empleados públicos de Carrera Administrativa, en período de prueba y provisionales, para tal efecto se proyecta la evaluación de los funcionarios en las siguientes fechas:

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

- Evaluación I Semestre 2022, periodo comprendido entre 1 de febrero al 31 de julio de 2022: Se realiza a más tardar el 23 de agosto de 2022.
- Evaluación II Semestre 2022, periodo comprendido entre el 1 de agosto a 31 de enero de 2022: Se realiza a más tardar el 21 de febrero de 2023.

Con respecto a la valoración de competencias comportamentales para colaboradores vinculados mediante Orden de Prestación de Servicios se realizará así:

- Valoración I Semestre 2022, periodo comprendido entre el 1 de enero a 30 de junio de 2022: Se realiza en Julio de 2022

- Valoración II Semestre 2022, periodo comprendido entre el 1 de julio al 31 de diciembre de 2022: Se realiza en enero de 2023.

9.6.5. Suficiencia de personal

La Dirección de Gestión del Talento Humano realizará monitoreo continuo de la matriz de suficiencia del talento humano con el propósito de mantener actualizada y cubierta la oferta de servicios.

9.6.6. Medición de Cultura Organizacional

Respecto a los resultados del año 2020 en la medición de la brecha de la cultura deseada frente a la cultura actual, arroja una brecha del 20,2% y una percepción favorable alineada a los enfoques evaluados del 79,8%.
Los tres enfoques priorizados de acuerdo a los resultados en la consolidación de la cultura son: Estilo de liderazgo humanizado con una brecha del 23,4% y una percepción favorable del 76,6%; el enfoque de estilo de comunicación con una brecha del 22,9% y una percepción favorable del 77,1% y el enfoque humanizado con una brecha del 22,8% y una percepción positiva hacia el mismo del 77,2%.
Los enfoques con mayor apropiación e identificación por parte de los colaboradores de acuerdo con resultados son: enfoque con integridad (84,7%) seguido por el enfoque de énfasis en el equipo (84,2%).

De forma articulada y teniendo en cuenta las dimensiones identificadas como brecha en la cultura de la Subred concordante a los resultados obtenidos en la medición, y con el objeto de cerrar las brechas detectadas junto con los avances en la transformación cultural de las unidades acreditadas, se construyó un plan de trabajo con estrategias que permitieran las buenas practicas trasversales a la organización y que lograran fortalecer las dimensiones con porcentaje más bajo de percepción en la medición de la brecha en la cultura con énfasis en seguridad y humanización en el servicio como rasgo distintivo; mencionado programa se estructura por vigencias de un año con estrategias trasversales dentro de las cuales se encuentran seguimiento al plan de trabajo de integridad con 4 acciones concluidas, seguimiento al plan de trabajo del programa de humanización, seguimiento de la estrategia Agentes Promotores de Comunicación Institucional (PCI), y actividades propias de la trasformación cultural como actualización del programa, participación en las ferias de acreditación con el EJE, recorridos en las unidades socializando el decálogo 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 REPRODUCCION."

comportamientos, mascota institucional, valores y principios, articulación con los responsables de las temáticas mensuales del tema corporativo, despliegue de la escuela de líderes entre otras logrado el cumplimiento del 100% de las acciones.
En esta misma línea y con el objeto de fortalecer el conocimiento de colaboradores incluyendo terceros en los elementos característicos definidos en la cultura organizacional, la Subred, dio inicio al desarrollo del fortalecimiento a través de una serie de estrategias enfocadas en la sensibilización de los participantes, la cual propone mediante espacios desde el aprendizaje significativo, y que tiene en cuenta las experiencias previas de los participantes promover la apropiación y construcción de nuevos conocimientos a través de la interacción grupal en acciones como: realización de un video socializado en las ferias de acreditación acompañado de la entrega de plegable que contiene la información asociada al código de integridad a 881 colaboradores; otra de las estrategias fue la encuesta de comportamientos asociados a los valores de la entidad por medio de un formulario en la plataforma Forms de Google, para el diligenciamiento por medio del link: https://forms.gle/wJ2WA95safKhGsB56 , diligenciada por 1.946 colaboradores de la subred de las diferentes Direcciones y Oficinas, mostrando como conclusión que los colaboradores que participaron en la encuesta refieren comportamientos que aportan a la expresión de los valores en la realización de las actividades.
Así mismo, como estrategia lúdica se realizó la creación de un “Avatar” en esta estrategia el colaborador refleja los valores Institucionales y su vivencia en la unidad donde presta sus servicios, contando con la recepción de 750 avatares.

Por otra parte y buscando medir la apropiación en el reconocimiento de los elementos característicos definidos en la cultura organizacional en los colaboradores de las unidades de la Subred, con una cobertura de 881 colaboradores de los cuales el 78% (881/687) dieron respuesta a la encuesta de percepción de elementos característicos de la cultura, siendo relevante el reconocimiento de los valores instituciones (honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia) y sus comportamientos asociados de un 77% (528)

Respecto a la intervención para fortalecer el conocimiento en los elementos característicos definidos en la cultura organizacional con los equipos tercer izados se dio inicio al abordaje a través de sensibilización y capacitación con las empresas
SEPECOL Ltda., logrando la apropiación del conocimiento en el tema tratado, y de acuerdo al análisis de la información se logró determinar que se obtuvo un incremento del 26,25% en la comprensión de la información teniendo en cuenta que en el pre test se obtuvo un promedio general de los 200 participantes de 61,25, y en el postest el 87,5%.

Como parte de las acciones encaminadas a la mejora continua y con el fin de alinear el liderazgo en una visión compartida se dio inicio a la estrategia escuela de líderes generando integración a la cultura deseada en todos los procesos institucionales; mencionada estrategia, es diseñada para ser aplicada por temas técnicos que estarán dados frente a profundizar aspectos que debe manejar los lideres, como: Reconociendo nuestra entidad, ¿Cómo direccionar al equipo basados en el direccionamiento estratégico?, modelo de atención, cultura institucional, gerencia de la información, gestionando la calidad, gestión del talento Humano, gestión por resultados, contratación y costos de OPS y de bienes y servicios, en relación a las temáticas relacionadas a las habilidades blandas se presentan: Liderazgo del ser, Trabajo en equipo, Comunicación asertiva, Resolución de conflictos y manejo de las emociones, Pensamiento creativo e innovación, en esta línea también se definen los grupos de líderes que existen al interior de la subred para su abordaje así: Equipo directivo, Líderes de unidad,

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

Líderes de Servicio, Líderes de Subprocesos, Líderes de Componentes (salud pública), Referentes de Salud Pública Los mismos estarían distribuidos en dos subgrupos grandes, el primero con los líderes directivos y de sedes y el segundo con los restantes, donde se priorizarán actividades presenciales a los primeros y a los segundos actividades fortalecidas a través de la virtualidad.

Como parte de las acciones que permiten el cierre de las brechas en la cultura organizacional se realiza el monitoreo al cumplimiento y adherencia de los resultados del plan del trabajo en el fortalecimiento de las dimensiones con mayor brecha que permiten avanzar hacia el cierre de las brechas en la cultura organizacional con un cumplimiento a noviembre de 2021 del 100% (10/10) de las de las actividades, permitiendo tener un resultado en la medición de percepción de clima organizacional y ambientes laborales un resultado positivo de la percepción en la satisfacción del colaborador del 77.1% para la Subred.

Finalmente, y con el objeto de promover la transformación cultural y la apropiación de la plataforma estratégica de la Subred Sur Occidente a través de la creación participativa del lema institucional la Gerencia de la Subred emitió la Circular 013 del 10 de noviembre de 2021 explicando los criterios y etapas del concurso, las cuales se resumen así:
Etapas: etapa I. presentación de propuestas, Etapa II: Preselección y publicación de los preseleccionados; Etapa III Votación; Etapa IV: Premiación. Reflejar los valores y principios institucionales, Invitación a la integración de los procesos, Autenticidad y pertinencia, Creatividad y armonía entre las palabras, Brevedad, logrando dos pre seleccionados con estos lemas: Por un servicio excelente, somos un equipo en Sur Occidente y Subred Sur Occidente, una gran familia a tu servicio, con una votación del 36,9% y 63,1% respectivamente, siendo Subred Sur Occidente, una gran familia a tu servicio, el lema ganador y reconocido en el cierre de gestión de la Subred.

9.7. Plan de mejora

Teniendo en cuenta que para el 2022 la entidad se prepara para la visita de Acreditación de la Unidad de Fontibón y Tintal. la Dirección de Gestión del Talento Humano adoptará las oportunidades de mejora derivadas de la autoevaluación producto de la visita durante la vigencia.

Las oportunidades de mejora se integrarán al Plan de mejora con seguimiento mensual en el aplicativo Almera, a través del equipo de Talento Humano, donde se realiza el seguimiento de los estándares de Acreditación en Salud.

Se realizará seguimiento y cumplimiento a las oportunidades de mejora de otras fuentes.

9.8. Matriz de Riesgos

La Dirección de Gestión del Talento Humano tiene definidos los siguientes riesgos operacionales relacionados con el Proceso, los cuales se enuncian a continuación:

- Liquidación errónea de salarios y prestaciones sociales a funcionarios (Administración de la Remuneración)

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

- Vinculación de Talento Humano a la institución sin el cumplimiento de requisitos establecidos por la entidad que garantice la prestación de servicio con un talento humano idóneo y competente. (Selección)
- No dar continuidad a la ejecución de los programas y planes que operativizan el proceso de gestión del talento humano (Sistema de seguridad y salud en el trabajo, Plan Institucional de Capacitación, Plan de Bienestar e incentivos) (Subproceso de Calidad de Vida del Trabajador)

Las acciones serán monitoreadas trimestralmente para la mitigación de los riesgos.

10. 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 Plan.

La Oficina de Desarrollo Institucional integran 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.

El seguimiento se realiza de manera trimestral y los resultados obtenidos de estas mediciones, permiten la formulación de acciones de mejoramiento a que haya lugar.

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.

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

Indicadores
Indicadores PAA 2022

11. BIBLIOGRAFIA

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: 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. En

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

12. ANEXOS

PAA Dirección de Gestión del Talento Humano

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

TABLA DE CONTROL DE CAMBIOS		
No	**FECHA**	**CAMBIO**
1	30/01/2020	Emisión del Plan
2	30/01/2021	Emisión del Plan
3	28/01/2021	

REGISTROS ASOCIADOS AL DOCUMENTO
No Aplica.

CAMPO DE APLICACIÒN
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

	ELABORÔ	REVISÔ	AVAL DE CALIDAD	APROBÒ
Nombre y Apellidos:	Ivonne Moreno	Mónica Adriana Flórez Bonilla	Juan Carlos Espitia Moncada	Dra. Martha Yolanda Ruiz Valdés
Cargo y/o actividad:	Profesional Universitario Talento Humano	Directora Gestión del Talento Humano	Jefe Oficina Calidad	Gerente
Fecha :				

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