
	CARACTERIZACIÓN DEL PROCESO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	Versión:	3
		Fecha de aprobación:	22/11/2022
		Código:	04-00-00-001
			
1. MACROPROCESO:		APOYO	
2. OBJETIVO:		Identificar y gestionar las necesidades del Talento humano (colaboradores, docentes y estudiantes) de la Subred Integrada de Servicios de Salud Sur Occidente ESE, en las fases de planeación, administración y desvinculación a partir del ciclo de permanencia del colaborador (ingreso-permanencia-retiro) mediante el desarrollo de lineamientos, planes y programas que mejoren las competencias, el clima organizacional y las condiciones de trabajo dignas y decenas, y la seguridad y salud en el trabajo, en el marco de una filosofía de humanización y mejoramiento continuo.	
3. RESPONSABLE:		Director Operativo de Gestión de Talento Humano	
4. ALCANCE:		Desde la identificación de necesidades del talento humano, planeación y administración hasta la desvinculación del funcionario o retiro del colaborador a partir del ciclo del colaborador en la institución (ingreso-permanencia-retiro)	
5. INDICADORES:		Plan de acción anual por procesos Plan de acción anual institucional	
6. SUBPROCESOS O SERVICIOS:		01 - Formación y Desarrollo del Talento Humano 02 - Administración del Talento Humano 03 - Calidad de Vida del Trabajador 04 - Evaluación de Desempeño Laboral	
7. SOPORTES NORMATIVOS			

Normograma Institucional Código 15-00-F0-0010

8. DEFINICIONES

Accidente de trabajo: Suceso repentino que sobreviene por causa o con ocasión del trabajo y produce en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional o psíquica, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o contratante durante la ejecución de una labor bajo su autoridad y sin fines de lucro, y que se produce durante el traslado de los trabajadores o contratistas desde su residencia a los lugares de trabajo y viceversa, cuando el transporte lo suministra el empleador. También se considerará como accidente de trabajo el ocurrido durante el ejercicio de la función sindical, aunque el trabajador se encuentre en permiso sindical siempre que el accidente se produzca en cumplimiento de dicha función. De igual forma se considera accidente de trabajo el que se produzca por la ejecución de actividades recreativas, deportivas o culturales, cuando se actúe por cuenta o en representación del empleador de la empresa suajana cuando se trate de trabajadores de empresas de servicios temporales que se encuentren en misión. Ley 1562 de 2012

Acción Correctiva: Acción tomada para eliminar la causa de una no conformidad detectada u otra situación no deseada. Decreto 1072/2015 Art. 2.2.4.6.2

Acción de Mejora: Acción de optimización del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), para lograr mejoras en el desempeño de la organización en la seguridad y salud en el trabajo de forma coherente con su política. Decreto 1072/2015 Art. 2.2.4.6.2

Acción Preventiva: Acción para eliminar o mitigar (o sea reducir) el riesgo de una situación potencial o una situación potencial no deseada. Decreto 1072/2015 Art. 2.2.4.6.2

Acreditación: Según el ICONTEC, Instituto Colombiano de Normas Técnicas y Certificación, ICONTEC, organismo de carácter privado, sin ánimo de lucro. Conformado por la vinculación voluntaria de representantes del Gobierno Nacional. La Acreditación en salud es un proceso voluntario y periódico de autoevaluación interna y revisión externa de los procesos y resultados que garantizan y mejoran la calidad de la atención del cliente en una organización de salud, a través de una serie de estándares óptimos y factibles de alcanzar, previamente conciliados por las entidades evaluadas. Es realizada por personal idóneo y enterado para tal fin, y su resultado es avalado por la entidad de acreditación autorizada para dicha función (Decreto 1011 - Resolución 1445 de 2006)

Aprendizaje: Es el proceso social de construcción de conocimiento en forma colaborativa en el cual interactúan dos o más sujetos para construirlo, a través de la discusión, reflexión y toma de decisiones, este proceso social trae como resultado la generación de conocimiento compartido, que representa el entendimiento común de un grupo con respecto al contenido de un dominio específico.

Capacitación: Conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal o educación para el trabajo y el desarrollo humano (Ley 1054 de 2006) como a la informal, de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral.

Centro de trabajo: Se entiende por Centro de Trabajo a toda edificación o área a cielo abierto destinada a una actividad económica en una empresa determinada. Decreto 1072/2015 Art. 2.2.4.6.2

Ciclo PHVA: Proceso metodológico y por etapas que permite el mejoramiento continuo a través de los siguientes pasos: Planificar. Se debe planificar la forma de mejorar la seguridad y salud de los trabajadores, encontrando qué cosas se están haciendo incorrectamente o se pueden mejorar y determinando ideas para solucionar esos problemas. Hacer: Implementación de las medidas planificadas. Verificar: Revisar que los procedimientos y acciones implementados estén consiguiendo los resultados deseados. Actuar: Realizar acciones de mejora para obtener los mejores beneficios en la seguridad y salud de los trabajadores.

Competencias comportamentales: Son las características individuales (habilidades, actitudes, conocimientos, aptitudes, rasgos y motivaciones) que están relacionadas con el desempeño observado del empleado público y que le permiten alcanzar las metas institucionales, cumplir con los compromisos funcionales e interactuar con efectividad en los equipos de trabajo a los que pertenece. Las competencias comportamentales se describirán teniendo en cuenta los siguientes criterios: 1. Responsabilidad por personal a cargo. 2. Habilidades y aptitudes laborales. 3. Responsabilidad frente al proceso de toma de decisiones. 4. Iniciativa de innovación en la gestión. 5. Valor estratégico e incidencia de la responsabilidad. (Artículo 2.4.5 del Decreto 815 de 2018).

Compromiso de alta dirección: Es la forma en que se constata y se evidencia que el representante legal de la entidad y los niveles directivo y asesor se han comprometido con sus acciones en agentes de transformación positiva institucional.

Compromisos laborales: Son aquellos que evidencian las competencias funcionales del empleo y las competencias comportamentales que debe acreditar todo servidor público en el ejercicio del empleo.

Condiciones de salud: El conjunto de variables orgánicas y de auto reporte de condiciones fisiológicas, psicológicas y socioculturales que determinan el perfil sociodemográfico y de mortalidad de la población trabajadora. Decreto 1072/2015 Art. 2.2.4.6.2

Condiciones y medio ambiente de trabajo: Aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores. Quedan específicamente incluidos en esta definición, entre otros: a) las características generales de los locales, instalaciones, máquinas, equipos, herramientas, medios primos, productos y demás útiles existentes en el lugar de trabajo

Contrato por Orden de Servicios: Es un convenio que dos o más partes establecen para determinar los derechos y las obligaciones sobre una determinada materia. La idea de trabajo, por su parte, puede aludir a la actividad que se desarrolla a cambio de una remuneración

Cultura Organizacional: Conjunto de valores, creencias y maneras de hacer las cosas, que se producen como resultado de la interacción y del comportamiento de los miembros de una organización con sus componentes formales (direccionamiento estratégico, estructura, procedimientos, etc.) sus componentes informales, los medios y el estilo de comunicación y su relación con el medio ambiente

Dimensión Hacer: Corresponde al conjunto de habilidades y procedimientos necesarios para el desempeño de una actividad, mediante los cuales se pone en práctica el conocimiento que se posee. Se refiere a la utilización de materiales, equipos y diferentes herramientas. Debe identificarse lo que debe saber hacer la persona, es decir, los procedimientos y las técnicas requeridas para asegurar la solución al problema.

Dimensión Saber: Es el conjunto de conocimientos, teorías, conceptos, datos que se requieren para poder desarrollar las acciones previstas o resolver los retos laborales que se reciben del medio ambiente, de un nivel, un docente o cualquier otra fuente de información.

Dimensión Ser: Comprende el conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras) que resultan determinantes para la realización personal, el trabajo en equipo, el desempeño superior que genera valor agregado y el desarrollo personal dentro de las organizaciones.

Efectividad: Logro de los objetivos del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo con la máxima eficacia y la máxima eficiencia. Decreto 1072/2015 Art. 2.2.4.6.2

Eficacia: Es la capacidad de alcanzar el efecto que espera o se desea tras la realización de una acción. Decreto 1072/2015 Art. 2.2.4.6.2

Eficiencia: Relación entre el resultado alcanzado y los recursos utilizados. Decreto 1072/2015 Art. 2.2.4.6.2

Enfermedad laboral: Contrata como resultado de la exposición a factores de riesgo inherentes a la actividad laboral o del medio en el que el trabajador se ha visto obligado a trabajar. El Gobierno Nacional, determinará, en forma periódica, las enfermedades que se consideran como laborales y en los casos en que una enfermedad no figure en la tabla de enfermedades laborales, pero se demuestre la relación causalidad con los factores de riesgo ocupacionales serán reconocidas como enfermedad laboral, conforme lo establecido en las normas legales vigentes. Ley 1562/2012 Art. 4

Indicadores de estructura: Medidas verificables de la disponibilidad y acceso a recursos, políticas y organización con que cuenta la empresa para atender las demandas y necesidades en Seguridad y Salud en el Trabajo. Decreto 1072/2015 Art. 2.2.4.6.2

Indicadores de proceso: Medidas verificables del grado de desarrollo e implementación del SG-SST. Decreto 1072/2015 Art. 2.2.4.6.2

Indicadores de resultado: Medidas verificables de los cambios alcanzados en el periodo definido, teniendo como base la programación hecha y la aplicación de recursos propios del programa o del sistema de gestión. Decreto 1072/2015 Art. 2.2.4.6.2

Matriz legal: Es la compilación de los requisitos normativos exigibles a la empresa acorde con las actividades propias e inherentes de su actividad productiva, los cuales dan los lineamientos normativos y técnicos para desarrollar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo -SG-SST, el cual deberá actualizarse en la medida que sean emitidas nuevas disposiciones aplicables. Decreto 1072/2015 Art. 2.2.4.6.2

Oportunidad de Mejoramiento: Lo que le hace falta a la entidad para cumplir con el estándar, de acuerdo a las fases del ciclo PHVA. Acción a desarrollar en un tiempo determinado para lograr lo deseado

Riesgo: Fuente, situación o acto con potencial de causar daño en la salud de los trabajadores, en los equipos o en las instalaciones. Decreto 1072/2015 Art. 2.2.4.6.2

Plan Institucional de Capacitación (PIC): Es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad pública.

Prestaciones Sociales: Es lo que debe el patrono al trabajador en dinero, especie, servicios u otros beneficios, por ministerio de la ley, o por haberse pactado en convenciones colectivas o en pactos colectivos, o en el contrato de trabajo, o establecidas en el reglamento interno de trabajo, en fallos arbitrales o en cualquier acto unilateral del patrono, para cubrir los riesgos o necesidades del trabajador que se originan durante la retribución del trabajo o con motivo de la misma.

Proceso de Selección: Conjunto de etapas o pasos que tienen como objetivo el reclutar y seleccionar al personal más idóneo para un puesto de trabajo en una empresa

Revisión de cuentas: Mecanismo por medio del cual las personas e instituciones informan sobre su desempeño. Decreto 1072/2015 Art. 2.2.4.6.2

Riesgo: Combinación de la probabilidad de que ocurran una o más exposiciones o eventos peligrosos y la severidad del daño que puede ser causado por éstos. Decreto 1072/2015 Art. 2.2.4.6.2

Salario: El salario comprende todas las sumas que habitual y periódicamente recibe el empleado y que retribuyen el servicio.

Seguridad Social: Es el conjunto armónico de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos que están conformado por los regímenes generales establecidos para pensiones, salud, riesgos laborales, subsidio familiar y los servicios sociales complementarios que se definen en la ley.

Seguridad y salud en el trabajo (SST): Disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que contribuya a la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones. Ley 1562/2012 Art. 1/ Decreto 1072/2015 Art. 2.2.4.6.2

9. DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES					
N°	PROVEEDOR	ENTRADA	ACTIVIDADES	SALIDA	CUENTE
1	Proceso de Dirección y Desarrollo Institucional Entes de control y entidades externas (Subproceso Administración del Talento Humano)	Plan de Desarrollo Distrital, Plataforma Estratégica Institucional, Plan de Desarrollo Institucional, Normatividad vigente, Plan de Acción Anual Institucional (PAA), Matriz de riesgos institucional	Formular los planes, políticas, programas y/o herramientas de control y gestión propias del proceso (P)	Política de Talento Humano Plan Estratégico de Talento Humano Plan Anual de Vacantes Plan de Prevención de Recursos Humanos Plan de Bienestar e Incentivos Plan Institucional de Capacitación Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el trabajo Plan de Acción Anual del proceso Matriz de riesgos del proceso Indicadores del proceso Políticas operacionales del proceso	Proceso de Dirección y Desarrollo Institucional, entes de control y entidades externas
2	Direcciones Administrativas, Asistenciales y Dirección de Gestión del riesgo (Subproceso Administración del Talento Humano- Selección de Personal)	Requerimientos y necesidades de Talento humano para la totalidad de los perfiles requeridos de acuerdo a la operación de cada dirección	Gestionar de manera continua para la consecución de los diferentes perfiles requeridos. Realizar procesos de Selección (H)	Recurso humano suficiente para la correcta operación de cada área.	Direcciones administrativas, asistenciales y dirección de gestión del riesgo. Clientes internos y externos.
3	Funcionarios de Planta Carrera Administrativa y Provisionales- Directores de procesos (Subproceso Administración del Talento Humano- Evaluación del Desempeño.)	Auerdo No. 617 de 2018 expedido por la CNSC, Resolución No. 056 de 2019 de la Subred Sur Occidente ESE adoptando el Sistema de Evaluación de Desempeño Laboral para los funcionarios de Carrera Administrativa, circular expedida por el DIASCD para funcionarios vinculados en provisionalidad en cuanto al sistema de evaluación de la gestión, Resolución 804 del 12 de octubre de 2017 adoptado por la Subred Sur Occidente.	Concertar compromisos, evaluaciones parciales y semestrales, registro de evidencias, seguimiento, evaluación anual definitiva (H)	Evaluaciones definitivas, consolidado evaluaciones anual Planes de mejoramiento Necesidades de capacitación	Funcionarios Planta Carrera Administrativa y Provisionales
4	Todos los Procesos Institucionales (Subproceso Formación y Desarrollo)	Necesidades de Formación y Desarrollo Institucionales	Realizar las actividades de formación Plan Institucional de Capacitación (H)	Aprendizaje apropiado por los participantes Recurso Humano capacitado y formado.	Colaboradores, estudiantes, docentes, tercerizados
5	Proceso de Dirección y Desarrollo Institucional (Subproceso Calidad de vida del Trabajador - Bienestar)	Constitución Política de Colombia 1991(Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública 1083 de 2015 Ley 1823 de 04 de enero de 2017 Decreto 612 del 04 de abril de 2016 Acuerdo Colectivo.	Realizar Actividades Bienestar social e incentivo (H)	Mejoramiento de la calidad de vida de los colaboradores, Resultados de medición de Clima Organizacional e indicadores con tendencias positivas	Colaboradores, todos los procesos, Entes de control

6	Proceso de Dirección estratégica, normatividad legal vigente, Subproceso Calidad de vida del trabajador - Seguridad y Salud en el trabajo	Plan de Desarrollo Nacional, Distrital, Plataforma estratégica sistema, normatividad vigente Normatividad Legal Vigente. Decreto 1072 de 2015, Decreto 0312 de 2019.	Mantener implementado el Manual del Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo -SG-SST Ejecutar el Plan de trabajo anual del Sistema de Gestión de Seguridad y salud en el trabajo Desarrollar los Programas Sistemas de Vigilancia Epidemiológica y ejecutar los Planes de Trabajo Asesorar y participar en los comités, COPASST Seguridad Vial y PH-GRD Monitorear los Indicadores de Seguridad y salud en el trabajo Realizar seguimiento a las Políticas del SG-SST (H)	Mejoramiento de la Calidad de vida de los colaboradores Satisfacción de las personas Evaluaciones y seguimientos de indicadores con tendencias positivas	Entes de control y entidades externas, todos los procesos
7	Entes de control externos, entes reguladores, entidades aseguradoras (EPS, ARL, AFP), (Subproceso Calidad de vida del trabajador - Seguridad y Salud en el trabajo)	Requerimientos de los entes de control externos, entidades aseguradoras según normatividad legal vigente	Elaborar respuesta acorde a los requerimientos Desarrollar los Programas Sistemas de Vigilancia Epidemiológica y ejecutar los Planes de Trabajo (H)	Evaluaciones de Puesto de Trabajo Inspección, intervenciones y mejoras a los puestos de trabajo Capacitación y sensibilización a colaboradores.	Colaboradores, todos los procesos, Entes de control
8	Todos los procesos institucionales (Subproceso Administración de la Remuneración)	*Actos administrativos que afectan la liquidación de nómina. *Novedades de nómina (planillas de recargos, cooperativas, embargos, afiliaciones eps, pensión, cesantías, etc.). *Solicitudes de liquidación de cesantías parciales y definitivas.	Liquidar salarios y prestaciones de los servidores públicos de la Subred, y gestionar la autoliquidación de aportes patronales y parafiscales mensualmente. (H)	Nómina liquidada, resoluciones y oficios de autorización de retiro de cesantías y autoliquidación de aportes patronales y parafiscales.	Todos los procesos
9	Oficina Asesora de Calidad, (Subproceso Administración del Talento Humano (Selección-Evaluación del desempeño) - Formación y Desarrollo - Calidad de vida del Trabajador- Bienestar y Seguridad y salud en el trabajo) Administración de la Remuneración)	Normatividad y lineamientos establecidos institucionalmente	Realizar autoevaluación de Acreditación del proceso (H)	Informe de autoevaluación acreditación del proceso y Planes de mejora.	Proceso de Dirección Estratégico y Desarrollo Institucional, Entes de Control y Entidades externas, todos los procesos institucionales
10	Proceso Participación social y atención al Ciudadano , entidades internas y externas.(Subproceso Administración del Talento Humano (Selección-Evaluación del desempeño) - Formación y Desarrollo - Calidad de vida del Trabajador- Bienestar y Seguridad y salud en el trabajo) Administración de la Remuneración)	Quejas, reclamos e investigaciones.	Responder solicitudes relacionadas con quejas, reclamos e investigaciones direccionadas al proceso (H)	Gestión de las quejas , reclamos e investigaciones	Proceso Participación Social y Atención al ciudadano , entes de control y entidades externas.
11	Entes de control externos, entes reguladores. (Subproceso Administración del Talento Humano (Selección-Evaluación del desempeño) - Formación y Desarrollo - Calidad de vida del Trabajador- Bienestar y Seguridad y salud en el trabajo) Administración de la Remuneración)	Normatividad vigente	Identificar y actualizar los requisitos normativos aplicables al proceso (H)	Normograma del proceso	Todos los procesos, entes de control
12	Proceso de Dirección estratégica y desarrollo institucional, Entes de control externos y entes reguladores. (Subproceso Administración del Talento Humano (Selección-Evaluación del desempeño) - Formación y Desarrollo - Calidad de vida del Trabajador- Bienestar y Seguridad y salud en el trabajo) Administración de la Remuneración)	Reporte de indicadores del proceso solicitados por entes externos y procesos internos	Monitorear los resultados de los indicadores del proceso (V)	Resultados y análisis de indicadores del proceso.	Proceso de Dirección estratégica y desarrollo institucional, Entes de control externos, entes reguladores y todos los procesos
13	Entes externos Todos los procesos (Subproceso Administración del Talento Humano (Selección-Evaluación del desempeño) - Formación y Desarrollo - Calidad de vida del Trabajador- Bienestar y Seguridad y salud en el trabajo) Administración de la Remuneración)	Resultados de indicadores de gestión, informes de auditorías internas y externas, informes de gestión, ejecución de planes y compromisos de los diferentes comités institucionales	Formular planes o acciones de mejoramiento según resultados de la gestión del proceso (A)	Planes o acciones de mejoramiento del proceso	Entes externos Todos los procesos
10. RIESGOS Y CONTROLES					
RIESGOS			CONTROLES		
1. Posibilidad de afectación económica y reputacional por liquidación errónea de la nómina, debido a que el software no cuenta con puntos de control o alertas, demoras en la entrega de novedades por parte de los directores de los procesos y errores involuntarios en la digitación de la nómina.			1. El equipo del subproceso de administración de la remuneración mensualmente realiza el control de inclusión de novedades de nómina verificando el 100% de efectividad mediante el método de revisión cruzada. 2. El equipo del subproceso notifica a los directores y líderes de manera mensual las inconsistencias y fechas de entrega establecidas para la entrega de novedades.		
2. Posibilidad de afectación económica y reputacional por no dar continuidad a la ejecución de los programas y planes que operativizan el proceso de gestión del talento humano, debido a la falta de divulgación de las actividades por parte de la oficina de comunicaciones y la disponibilidad de tiempos de los colaboradores del proceso.			1. Remisión de información para ser socializada en los espacios de comunicación institucional de las unidades 2. Diligenciamiento de Tickets en mesa de ayuda dirigido a comunicaciones con las actividades programadas y posterior seguimiento a estas solicitudes. 3. Seguimiento realizado por el líder al plan de acción formulado y ejecutado por cada plan y programa		
3. Posibilidad de afectación reputacional por vinculación de Talento Humano a la institución sin el cumplimiento de requisitos establecidos por la entidad que garantiza la prestación de servicios con un talento humano idóneo y competente, debido a la presentación de credenciales y/o reportes aludados y/o fraudulentos que se aportan durante el proceso de selección y vinculación del personal a la Entidad, así mismo por la referenciación durante el proceso de selección del talento humano desde fuentes internas y externas, que puedan llegar a generar conflicto de intereses e incumplimiento de la normatividad legal vigente.			4. Verificación de credenciales, formación y experiencia de acuerdo al perfil. 5. Se realiza validación por parte de los profesionales del proceso de selección frente a posibles ingresos que puedan llegar a generar conflicto de intereses.		
VERSIÓN		FECHA	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO		
1		23/05/2018	Emisión del documento		
2		22/10/2018	Actualización actualización		
3		17/11/2022	Actualización el objetivo, las actividades y los riesgos del proceso.		
REGISTROS ASOCIADOS AL DOCUMENTO					
Plan Estratégico del Talento Humano Plan Anual de Vicarías Plan de Prevención de Recursos Humanos Plan Institucional de Capacitación Plan de Bienestar e Incentivos Plan de acción anual PAA Normograma del proceso Matriz de riesgos del proceso Planes y acciones de mejoramiento del proceso Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo Guía de planeación del Talento Humano					
CAMPO DE APLICACION DEL DOCUMENTO					
Todos los procesos de la Subred Integrada de Servicios Sur Occidente E.S.E.					
Lugar y tiempo de Archivo: Según lo definido en TRD (Tabla de retención documental) Disposición final: Archivo central					
		ELABORÓ	REVISÓ	AVAL DE CALIDAD	APROBÓ
Nombre y apellidos.		Ingeniero Victor Raúl Venegas Anzola (Administración de la remuneración) Dra Carolina Quiroga Bonilla-Dra Lizeeth Machecha (Calidad de Vida del Trabajador) Dra Shirley Cruz Cuello (Formación y Desarrollo) Dra Adriana Cárdeno Reyes (Administración del talento Humano -Evaluación del desempeño) Dr Japson Galindo Aledo (Administración del talento Humano-Selección) Dra Ivonne Moreno Fonseca (Administración del talento Humano)	Dra Mónica Adriana Fílores Bonilla	Claudia Patricia Rosero Caicedo	Martha Yolanda Ruz Valdés

Cargo y/o actividad:	líderes de Subprocesos	Director Operativo Dirección de Gestión de Talento Humano	Jefe Oficina de Calidad	Gerente
Fecha:	17/11/2022	17/11/2022	22/11/2022	22/11/2022