

	<b>EMPRESA DE SALUD ESE DEL MUNICIPIO DE SOACHA JULIO CESAR PEÑALOZA</b>		
	MACROPROCESO: APOYO	<b>Plan: ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	CODIGO:
	PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO		VERSION:
	SUBPROCESO:		FECHA:

## ESTRUCTURA DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO (PETH) 2019 - 2022:

1. INTRODUCCION
2. OBJETIVOS
  - 2.1 *Objetivos Específicos*
3. ALCANCE
4. RESPONSABLE
5. DEFINICIONES
6. JUSTIFICACION
  - 6.1 *Marco Conceptual*
  - 6.2 *Marco Legal*
7. METODOLOGIA – MARCO DE REFERENCIA
8. FORMULACION DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO
  - 8.1 *Identificación del Direccionamiento Estratégico de la Entidad*
  - 8.2 *Definición de la Misión y Visión del área de Recurso Humano*
  - 8.3 *Diagnóstico de la Situación Actual*
  - 8.4 *Formulación de la Planeación Estratégica*
  - 8.5 *Herramientas de Seguimiento*

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Angélica Maritza Castaño Castillo Subgerente Administrativa y Financiera	Julia Andrea De Ávila Heredia Líder de Talento Humano	Maria Victoria Herrera Roa Gerente

	<b>EMPRESA DE SALUD ESE DEL MUNICIPIO DE SOACHA JULIO CESAR PEÑALOZA</b>	
MACROPROCESO: APOYO	<b>Plan: ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	CODIGO:
PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO		VERSION:
SUBPROCESO:		FECHA:

## 1. INTRODUCCION:

La planeación estratégica busca definir el horizonte que ha de seguirse en las organizaciones para el cumplimiento de las metas institucionales por lo que se hace necesario desarrollar planes, programas y proyectos a mediano y largo plazo.

De aquí se define el presente Plan que busca adherir al personal con la estrategia institucional, el direccionamiento estratégico de la Entidad, su misión, visión, principios y valores corporativos, y objetivos contando con un talento humano competente, comprometido y satisfecho con su trabajo.

Por consiguiente y dentro de la Política de Desarrollo Administrativo, el componente relacionado con el Modelo Estándar de Control Interno - MECI, define la existencia de la política de “Gestión de Talento Humano” en entidades estatales, la cual para la Empresa de Salud ESE del Municipio de Soacha Incluye el Plan de Previsión de Talento Humano, el Plan de Vacantes, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos, Plan de Seguridad y Salud en el trabajo; y demás situaciones relacionadas con la administración del personal y las herramientas que permiten la medición del Clima y de la Cultura Organizacional.

En el presente documento, se realiza un diagnóstico interno, el cual permite evidenciar tanto las fortalezas como las debilidades en materia de recurso humano, se define la misión, visión, la política de talento humano, al igual que se establecen las estrategias, para alinearlas con las de la entidad y con los planes y programas de talento humano y se define el plan operativo, lo que permitirá el logro de los objetivos tanto institucionales como el de su recurso humano; esta metodología de planeación permite definir un sistema de monitoreo basado en indicadores, que van a determinar si las estrategias trazadas en el proceso de Talento Humano están contribuyendo al logro de las metas y objetivos de la organización. La gestión del talento humano parte del proceso de planeación de recursos humanos, a través del cual se identifican y cubren las necesidades cualitativas y cuantitativas de personal; se organiza (y en lo posible sistematiza) la información en la materia; y se definen las acciones a realizar para el desarrollo de los tres procesos que configuran dicha gestión:

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Angélica Maritza Castaño Castillo Subgerente Administrativa y Financiera	Julia Andrea De Ávila Heredia Líder de Talento Humano	Maria Victoria Herrera Roa Gerente

	<b>EMPRESA DE SALUD ESE DEL MUNICIPIO DE SOACHA JULIO CESAR PEÑALOZA</b>	
MACROPROCESO: APOYO	<b>Plan: ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	CODIGO:
PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO		VERSION:
SUBPROCESO:		FECHA:

- **Ingreso:** comprende los procesos de vinculación e inducción.
- **Permanencia:** en el que se inscriben los procesos de capacitación, evaluación del desempeño, Bienestar, Estímulos, y previsión de empleos, Plan de carrera y vacantes.
- **Retiro:** situación generada por necesidades del servicio o por pensión de los servidores públicos.

En este contexto, las actividades constitutivas de los planes de acción en materia de talento humano se circunscribirían a los procesos de ingreso, permanencia y retiro de los colaboradores de la Empresa de Salud ESE del Municipio de Soacha y de acuerdo con lo anterior y para tal fin, desarrollará el Plan Estratégico del Talento Humano (PETH) de acuerdo a las políticas que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP y de conformidad con la normatividad que regule la materia.

## 2. OBJETIVO

Gestionar, planear, desarrollar y evaluar al talento humano de la Institución contribuyendo al mejoramiento de sus competencias, conocimientos y habilidades a través de programas de formación, capacitación, entrenamiento, evaluación y bienestar social que garanticen la calidad en la prestación de los servicios y el cumplimiento de los objetivos de la Empresa de Salud ESE del municipio de Soacha.

### 2.1 OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- Diseñar, implementar y evaluar el Plan Estratégico del Talento Humano (PETH) 2020 – 2022 para la Empresa de Salud ESE. Del Municipio de Soacha.
- Diseñar, implementar y evaluar el Plan de Previsión del Talento Humano (PPTH) para la Empresa de Salud ESE. Del Municipio de Soacha.
- Diseñar, implementar y evaluar el Plan Anual de Vacantes (PAV) para el cuatrienio en la Empresa de Salud ESE. del Municipio de Soacha.
- Diseñar, implementar y evaluar el Plan Institucional de Incentivos, Bienestar y Estímulos (PIIBE) en la Empresa de Salud ESE del municipio de Soacha.

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Angélica Maritza Castaño Castillo Subgerente Administrativa y Financiera	Julia Andrea De Ávila Heredia Líder de Talento Humano	Maria Victoria Herrera Roa Gerente

	<b>EMPRESA DE SALUD ESE DEL MUNICIPIO DE SOACHA JULIO CESAR PEÑALOZA</b>	
MACROPROCESO: APOYO	<b>Plan: ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	CODIGO:
PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO		VERSION:
SUBPROCESO:		FECHA:

- Diseñar, implementar y evaluar el Plan Institucional de Capacitación y Entrenamiento (PICE) en la Empresa de Salud ESE del municipio de Soacha.
- Diseñar, implementar y evaluar el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo en la Empresa de Salud ESE del municipio de Soacha.

### 3. ALCANCE

La aplicación de este Plan está dirigida a todos los colaboradores de planta y contrato de La EMPRESA DE SALUD ESE DE EL MUNICIPIO DE SOACHA E.S.E. en los Macroprocesos Misionales, Apoyo, Estratégicos y de Evaluación. Inicia desde la definición de necesidades y previsión de personal de acuerdo a las metas institucionales hasta la implementación de los procesos de capacitación, bienestar, planes de carrera y retiro.

### 4. RESPONSABLE

La implementación de este Plan es responsabilidad de la Gerencia, Subgerencia de Servicios, Subgerencia Administrativa, Coordinadores de Sede y Líderes transversales con personas a cargo y colaboradores en general de la EMPRESA DE SALUD ESE DEL MUNICIPIO DE SOACHA E.S.E. sin diferenciación de su modalidad de contratación ni tercerización de servicios.

### 5. DEFINICIONES

- **Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano:** Educación que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales, sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos.
- **Empleado público:** Son las personas que de acuerdo a la naturaleza jurídica de la entidad, trabajan en los ministerios, departamentos administrativos, superintendencias que tienen una vinculación legal y reglamentaria, todas sus condiciones están regladas.

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Angélica Maritza Castaño Castillo Subgerente Administrativa y Financiera	Julia Andrea De Ávila Heredia Líder de Talento Humano	Maria Victoria Herrera Roa Gerente

	<b>EMPRESA DE SALUD ESE DEL MUNICIPIO DE SOACHA JULIO CESAR PEÑALOZA</b>	
MACROPROCESO: APOYO	<b>Plan: ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	CODIGO:
PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO		VERSION:
SUBPROCESO:		FECHA:

- Funcionario:** La Corte Constitucional en la Sentencia C-681 de 2003, contempló la definición de funcionario público en los siguientes términos: "Las personas naturales que ejercen la función pública establecen una relación laboral con el Estado y son en consecuencia funcionarios públicos. Desde el punto de vista general, la definición es simple. Sin embargo, existen diversas formas de relación y por consiguiente diferentes categorías de funcionarios públicos. La clasificación tradicional comprende los empleados públicos y los trabajadores oficiales. Esta clasificación se remonta a la Ley 4a de 1913 la cual siguiendo el criterio finalista definió a los empleados públicos como los que tienen funciones administrativas y los trabajadores oficiales aquellos que realizan las obras públicas y actividades industriales y comerciales del Estado. El decreto 3135 de 1968 siguió el criterio organicista para definir los empleados públicos, quienes están vinculados a los Ministerios, departamentos administrativos y demás entidades que ejercen la función pública".
- Gestión del Talento Humano:** Chavenato, Idalberto (2009) la define "el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluido reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño". Y Eslava Arnao, Edgar (2004) afirma que "es un enfoque estratégico de dirección cuyo objetivo es obtener la máxima creación de valor para la organización, a través de un conjunto de acciones dirigidas a disponer en todo momento del nivel de conocimiento capacidades y habilidades en la obtención de los resultados necesario para ser competitivo en el enfoque actual y futuro".
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG):** es una herramienta de gestión generada por la Función Pública que dicta lineamiento a las entidades de orden nacional y territorial para la planeación y la gestión institucional a través de siete dimensiones: Talento humano, Direccionamiento estratégico y planeación, Gestión por valores para resultados, Evaluación de resultados, Información y comunicaciones, Gestión del conocimiento y Control interno
- Manual de Funciones y Competencias:** Instrumento de gestión del talento humano que rige las condiciones del empleo público al interior de las entidades, en él se identifican los cargos de la planta de personal de la entidad,

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Angélica Maritza Castaño Castillo Subgerente Administrativa y Financiera	Julia Andrea De Ávila Heredia Líder de Talento Humano	Maria Victoria Herrera Roa Gerente

	<b>EMPRESA DE SALUD ESE DEL MUNICIPIO DE SOACHA JULIO CESAR PEÑALOZA</b>	
MACROPROCESO: APOYO	<b>Plan:</b> <b>ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	CODIGO:
PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO		VERSION:
SUBPROCESO:		FECHA:

enmarcando sus funciones, competencias y, los requisitos exigidos para su desempeño.

- Plan de Capacitación:** Instrumento que contiene los estudios técnicos que permiten identificar las necesidades de conocimiento, competencias y mejora del recurso humano de una entidad, para fortalecer capacidades y cerrar brechas de conocimiento, y lograr o cumplir objetivos institucionales
- Servidor público:** La Constitución Política de 1991, en su artículo 123 define los servidores públicos como aquellos miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios, quienes están al servicio del Estado y de la comunidad, y ejercen sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento.  
 La anterior definición fue acogida por la Sala de Consulta y Servicio Civil en su concepto 855 de 1996', al definir al servidor público así: "Servidores públicos es un concepto genérico que emplea la Constitución Política para comprender a los miembros de las corporaciones públicas y a los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios; todos ellos están "al servicio del Estado y de la comunidad" y deben ejercer sus funciones "en la forma prevista en la Constitución, la ley y el reglamento"

## 6. JUSTIFICACION

### 6.1 Marco Conceptual:

La Planeación Estratégica del Talento Humano o Modelo de Gestión Estratégica del Talento Humano, es un sistema integrado cuya finalidad básica o razón de ser es la adecuación de las personas a la estrategia institucional. El éxito de la planeación estratégica del Talento Humano, se da en la medida en que se articula con el Direccionamiento Estratégico de la Entidad (misión, visión, objetivos institucionales, planes, programas y proyectos). Por consiguiente dicho modelo consta de lo siguiente:

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Angélica Maritza Castaño Castillo Subgerente Administrativa y Financiera	Julia Andrea De Ávila Heredia Líder de Talento Humano	Maria Victoria Herrera Roa Gerente

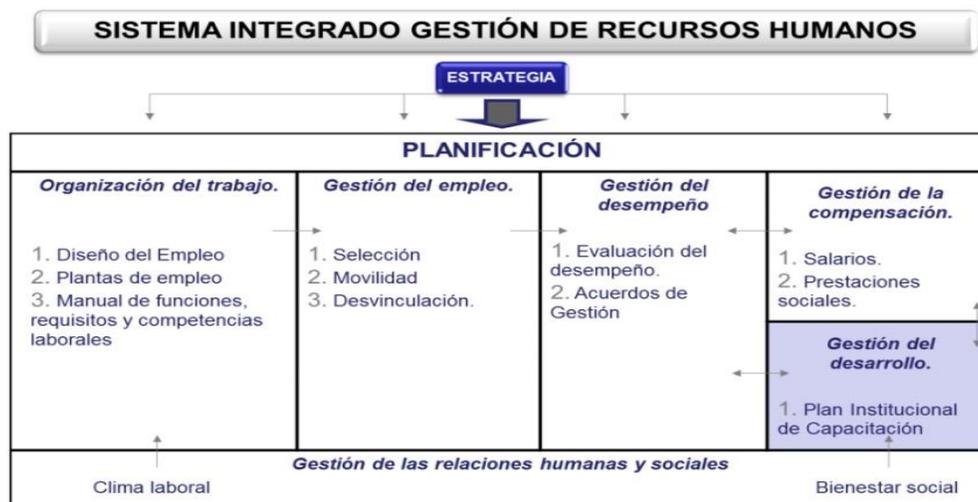
	<b>EMPRESA DE SALUD ESE DEL MUNICIPIO DE SOACHA JULIO CESAR PEÑALOZA</b>	
	MACROPROCESO: APOYO	CODIGO:
	PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO	VERSION:
SUBPROCESO:	<b>Plan: ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	FECHA:

### MODELO INTEGRADO DE GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO



### SUBSISTEMA DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

Dando cumplimiento con la planeación estratégica del Talento Humano, uno de los componentes centrales es la Gestión del Recurso Humano se desarrolla, a través de los siguientes subsistemas:



ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Angélica Maritza Castaño Castillo Subgerente Administrativa y Financiera	Julia Andrea De Ávila Heredia Líder de Talento Humano	Maria Victoria Herrera Roa Gerente

	<b>EMPRESA DE SALUD ESE DEL MUNICIPIO DE SOACHA JULIO CESAR PEÑALOZA</b>	
	<b>Plan: ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	CODIGO:
		VERSION:
MACROPROCESO: APOYO PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO SUBPROCESO:		FECHA:

## 6.2 Marco Legal:

NORMATIVIDAD	TEMA	NORMATIVIDAD TEMA PROCESO
Ley 100 del 23 de diciembre de 1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se exponen las generalidades de los Bonos Pensionales.	Certificación de Bono Pensional
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar
Decreto 189 del 26 de enero de 2004	Establece la planta de personal del DAFP	Talento Humano
Ley 1010 del 23 de enero de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo	Talento Humano
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. (Establece el Plan de Vacantes y Plan de previsión de Empleos)	Talento Humano
Decreto 2177 del 29 de junio de 2006	Establece modificaciones a los criterios de asignación de prima técnica y se dictan otras disposiciones sobre prima técnica	Talento Humano
Ley 1064 del 26 de julio de 2006	Dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la ley general de educación	Plan Institucional de Capacitación
Ley 1221 de 16 de julio de 2008	Establece normas para promover y regular el Teletrabajo.	Programa de Bienestar
Resolución 894 del 11 de noviembre de 2011	Establece los criterios para la asignación de la Prima Técnica en el Departamento Administrativo de la Función Pública	Talento Humano
Resolución 572 de 2012	Modifica parcialmente la resolución N° 894 del 11 de noviembre de 2011 en temas de prima técnica por evaluación de desempeño.	Talento Humano

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Angélica Maritza Castaño Castillo Subgerente Administrativa y Financiera	Julia Andrea De Ávila Heredia Líder de Talento Humano	Maria Victoria Herrera Roa Gerente

	<b>EMPRESA DE SALUD ESE DEL MUNICIPIO DE SOACHA JULIO CESAR PEÑALOZA</b>	
	<b>Plan:</b>	<b>CODIGO:</b>
	<b>ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSION:</b>
	<b>SUBPROCESO:</b>	<b>FECHA:</b>

<b>NORMATIVIDAD</b>	<b>TEMA</b>	<b>NORMATIVIDAD TEMA PROCESO</b>
Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. (establece el Plan Institucional de Capacitación – PIC, Programa de Bienestar y Plan de Incentivos)	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (Sg-Sst)
Acuerdo 565 de 2016	Establece el Sistema Tipo Empleados de carrera y en período de prueba.	Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño
Acuerdo 816 de 2016	Lineamientos sistemas propios Empleados de carrera y en periodo de prueba.	Lineamientos de la CNSC para Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño
Código de Integridad del Servidor Público 2017	DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rema Ejecutiva colombiana	Talento Humano
Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017	Modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015	Talento Humano
MIPG	Manual Operativo – Dimensión N°1	Talento Humano
GETH	Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano	Talento Humano
Resolución 1111 del 27 de marzo de 2017	Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.	Sistema De Gestión En Seguridad Y Salud En El Trabajo (SGSST)
Resolución 390 del 30 de mayo de 2017	Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos	Plan Institucional de Capacitación
Sentencia C-527/17	Control constitucional del Decreto Ley 894 de 2017.	Plan Institucional de Capacitación

## **7. METODOLOGIA - MARCO DE REFERENCIA PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2019 – 2022**

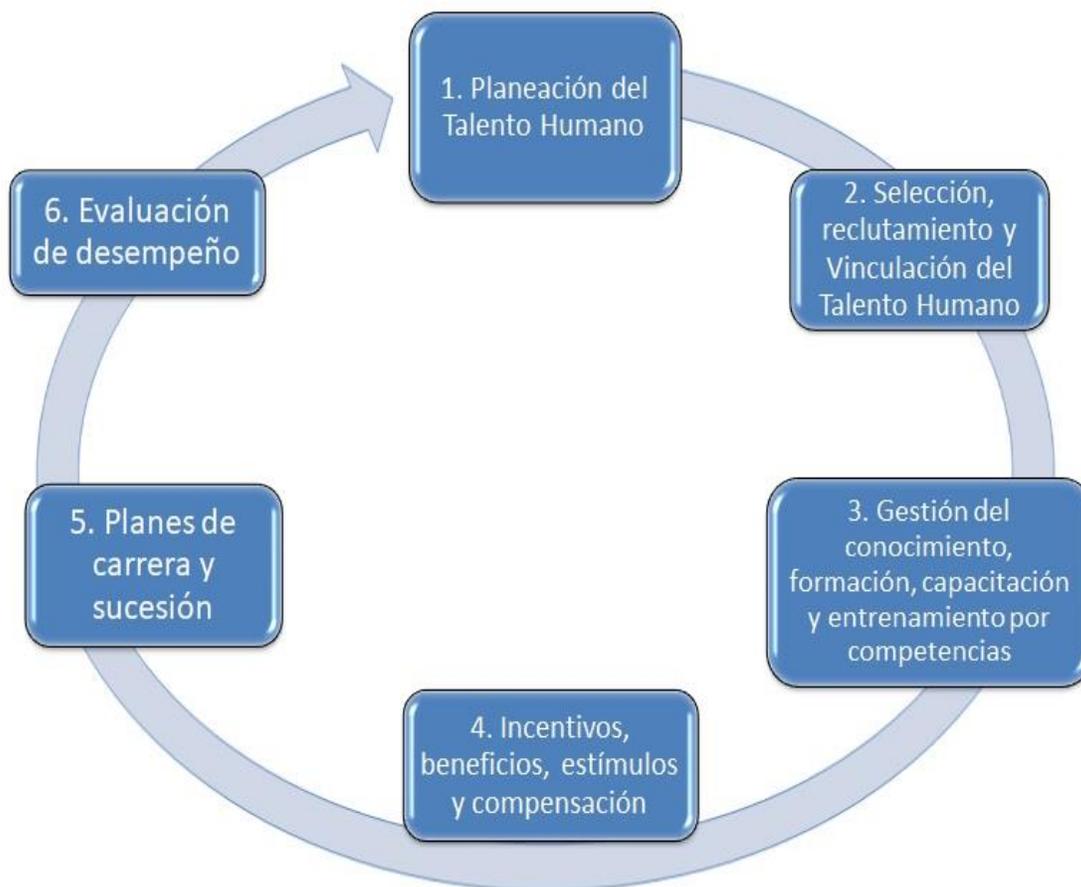
La metodología realizada para la conformación del Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano del año 2019 – 2022, se realizó por medio de los lineamientos

<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>
Angélica Maritza Castaño Castillo Subgerente Administrativa y Financiera	Julia Andrea De Ávila Heredia Líder de Talento Humano	Maria Victoria Herrera Roa Gerente

	<b>EMPRESA DE SALUD ESE DEL MUNICIPIO DE SOACHA JULIO CESAR PEÑALOZA</b>	
MACROPROCESO: APOYO	<b>Plan: ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	CODIGO:
PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO		VERSION:
SUBPROCESO:		FECHA:

establecidos en el Plan Estratégico de la Función Pública, Plan de Desarrollo Institucional, Planes, Programas, proyectos implementados en la Empresa de Salud ESE del Municipio de Soacha Julio Cesar Peñalosa para la presente vigencia. En el proceso de implementación de la estrategia institucional, representada por medio del sistema de Gestión, se definieron las iniciativas estratégicas las cuales nos deben aclarar el proceso en el cual los objetivos serán ejecutados, fechas de ejecución, recursos requeridos y presupuesto asignado; por lo tanto y dado lo anterior se propone un Modelo De Gestión Integral por Competencias así:

### MODELO DE GESTION INTEGRAL DEL TALENTO HUMANO POR COMPETENCIAS



ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Angélica Maritza Castaño Castillo Subgerente Administrativa y Financiera	Julia Andrea De Ávila Heredia Líder de Talento Humano	Maria Victoria Herrera Roa Gerente

	<b>EMPRESA DE SALUD ESE DEL MUNICIPIO DE SOACHA JULIO CESAR PEÑALOZA</b>	
MACROPROCESO: APOYO	<b>Plan: ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	CODIGO:
PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO		VERSION:
SUBPROCESO:		FECHA:

## 8. FORMULAR LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL RECURSO HUMANO

### 8.1 Identificación del Direccionamiento Estratégico de la Entidad

#### • Misión

Somos una empresa social del estado de primer nivel ambulatorios que presta servicios de salud con énfasis en la promoción de estilos de vida saludables, prevención de la enfermedad que garantiza procesos de atención seguros, accesibles y oportunos a nuestros usuarios.

#### • Visión

Para el año 2021 la ESE Municipal de Soacha Julio Cesar Peñaloza, será reconocida a nivel departamental por la prestación de servicios de primer nivel caracterizados por sus altos estándares de calidad y responsabilidad social que garanticen la satisfacción y confianza de los usuarios, sus familias y la comunidad.

#### • Valores

Los Valores de la Empresa de Salud E.S.E. del Municipio de Soacha, se encuentran establecidos en el Código de Integridad de la entidad, en el cual se establece que los valores son aquellos que orientan el comportamiento del ser humano consigo mismo y en su relación con los otros y con la naturaleza, estos son la base de lo correcto y la felicidad por lo tanto nuestros servidores se deben regir por los siguientes valores en el actuar ante el usuario en el entendido de que nuestra población se considera pobre y vulnerable:

- **Respeto.**
- **Honestidad.**
- **Amabilidad.**
- **Compromiso.**
- **Humanización.**

#### • Principios

Los principios se definen como aquellas normas, ideas o pautas fundamentales que rigen el pensamiento o la conducta en el ejercicio de la profesión, disciplina o una actividad, para la ESE la conducta que deben seguir nuestros servidores públicos en el ejercicio de su accionar debe ser regido por:

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Angélica Maritza Castaño Castillo Subgerente Administrativa y Financiera	Julia Andrea De Ávila Heredia Líder de Talento Humano	Maria Victoria Herrera Roa Gerente

	<b>EMPRESA DE SALUD ESE DEL MUNICIPIO DE SOACHA JULIO CESAR PEÑALOZA</b>	
MACROPROCESO: APOYO	<b>Plan:</b> <b>ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	CODIGO:
PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO		VERSION:
SUBPROCESO:		FECHA:

- Humanización: lo cual caracteriza el reconocimiento de la dignidad por el ser humano en cada uno de los contactos que se pueda tener tanto por el cliente interno como el externo.
- Convivencia: entendida como la coexistencia pacífica y armoniosa de los grupos humano en un mismo espacio expresada por nuestros colaboradores en el compartir armonioso de los espacios de trabajo y en los espacios que involucren la atención de nuestros usuarios.
- Responsabilidad social: entendida como la retribución que debe dar la empresa a la sociedad para el mejoramiento de las condiciones de vida y salud de nuestra población asignada.

#### • **Objetivos estratégicos**

Los cuales fueron planteados aplicando la metodología del balance Scorecard con la definición de un objetivo por cada perspectiva así:

- Perspectiva de Atención a clientes: Lograr la fidelización de los usuarios sujetos de intervención por parte de la ESE Municipal.
- Perspectiva de Procesos internos: Garantizar la cultura del mejoramiento continuo en los procesos de la ESE mediante el desarrollo de actividades orientadas al diagnóstico, intervención y seguimiento a riesgos derivados de ellos.
- Perspectiva de Aprendizaje organizacional: Desarrollar un modelo de gestión del talento humano para el fortalecimiento de competencias en el marco de la identidad organizacional.
- Perspectiva Financiera: Lograr el sostenimiento financiero de la ESE garantizando el cumplimiento de su responsabilidad social.

#### • **Política de Calidad:**

Mantener un alto índice de satisfacción. Del usuario, fundamentado en la celeridad del servicio a través de una gestión efectiva, el análisis permanente de los diferentes resultados y el mejoramiento continuo.

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Angélica Maritza Castaño Castillo Subgerente Administrativa y Financiera	Julia Andrea De Ávila Heredia Líder de Talento Humano	Maria Victoria Herrera Roa Gerente

	<b>EMPRESA DE SALUD ESE DEL MUNICIPIO DE SOACHA JULIO CESAR PEÑALOZA</b>		
	MACROPROCESO: APOYO	<b>Plan: ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	CODIGO:
	PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO		VERSION:
SUBPROCESO:		FECHA:	

• Mapa de Procesos:



ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Angélica Maritza Castaño Castillo Subgerente Administrativa y Financiera	Julia Andrea De Ávila Heredia Líder de Talento Humano	Maria Victoria Herrera Roa Gerente

	<b>EMPRESA DE SALUD ESE DEL MUNICIPIO DE SOACHA JULIO CESAR PEÑALOZA</b>	
MACROPROCESO: APOYO	<b>Plan: ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	CODIGO:
PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO		VERSION:
SUBPROCESO:		FECHA:

• **Estructura Funcional:**



**8.2 Definición de la Misión y Visión del área de Recurso Humano**

Por reglamentación interna de la Empresa se adoptan los planes Gestión del Talento Humano bajo la Resolución N° 020 del 7 de Mayo de 2019 y de Acuerdo al análisis e implementación del Modelo Integrado de Gestión Estratégica del Talento Humano se plantea la Visión y Misión de la Gestión del Talento Humano Institucional, así:

**a. Visión de Gestión del Talento Humano**

Diseñar, implementar, coordinar, verificar y evaluar la Política Estratégica del Talento Humano, los procesos y procedimientos relacionados con el personal de la Entidad independientemente de su modalidad de vinculación y contratación, acompañando a todas las dependencias en temas del área, de manera que éstos se puedan integrar con el Plan de Desarrollo Institucional, procurando una atención con parámetros de eficiencia y calidad a los usuarios internos y externos.

**b. Misión Gestión del Talento Humano**

En el 2022 el grupo humano que hace parte de la Empresa de Salud ESE del Municipio de Soacha será una unidad de Gestión del Talento Humano que se concentrará en la atención interna a los funcionarios y empleados públicos que sirva como ejemplo de gestión y desarrollo del talento humano en el Municipio para el área de la Salud, toda vez que cuenta con personal especializado y altamente calificado en sus áreas de desempeño.

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Angélica Maritza Castaño Castillo Subgerente Administrativa y Financiera	Julia Andrea De Ávila Heredia Líder de Talento Humano	Maria Victoria Herrera Roa Gerente

	<b>EMPRESA DE SALUD ESE DEL MUNICIPIO DE SOACHA JULIO CESAR PEÑALOZA</b>	
	<b>Plan:</b> <b>ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>CODIGO:</b>
		<b>VERSION:</b>
<b>MACROPROCESO: APOYO</b>		<b>FECHA:</b>
<b>PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>		
<b>SUBPROCESO:</b>		

### 8.3. Diagnóstico de la situación actual del Talento Humano:

DIAGNOSTICO DE LA SITUACION ACTUAL DEL TALENTO HUMANO				
SUBSISTEMA	CUAL ES EL OBJETIVO?	QUE NECESITO?	COMO LO HAGO?	QUE TENGO?
<b>1. Planeación del Talento Humano</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>*Desarrollar, implementar planes para alcanzar objetivos y metas establecidas en un tiempo determinado.</li> <li>*Diseñar y definir los perfiles ocupacionales del empleo con los requisitos de idoneidad.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Plan Institucional de Desarrollo</li> <li>* Mediciones previas (Capacidad Instalada por servicio)</li> <li>* Detección de necesidades de Población</li> <li>* Condiciones de contratación con EPS</li> <li>* Servicios ofertados</li> <li>* Planeación Estratégica de la Entidad</li> <li>* Objetivos Institucionales y de Calidad</li> <li>* Metas Establecidas</li> <li>* Planta de personal</li> <li>* Manual de Funciones y Actividades</li> <li>* Nomenclatura y clasificación de cargos</li> </ul>	Por medio de: <ul style="list-style-type: none"> <li>* Proyectos</li> <li>* Planes</li> <li>* Programas</li> <li>* Planta de personal</li> <li>* Manual de funciones</li> <li>* Nomenclatura y clasificación de empleos.</li> <li>* Tablas, cronogramas, estadísticas, matrices, entre otros.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Plan de previsión</li> <li>* Plan anual de vacantes</li> <li>* Estructura de la Función Pública</li> <li>* Planta de personal</li> <li>* Manual de Funciones</li> <li>* Nomenclatura y clasificación de empleos.</li> </ul>

<b>ELABORADO POR</b>	<b>REVISADO POR</b>	<b>APROBADO POR</b>
Angélica Maritza Castaño Castillo Subgerente Administrativa y Financiera	Julia Andrea De Ávila Heredia Líder de Talento Humano	Maria Victoria Herrera Roa Gerente

	<b>EMPRESA DE SALUD ESE DEL MUNICIPIO DE SOACHA JULIO CESAR PEÑALOZA</b>	
	MACROPROCESO: APOYO	<b>Plan: ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>
	PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO	
	SUBPROCESO:	
	CODIGO:	
	VERSION:	
	FECHA:	

DIAGNOSTICO DE LA SITUACION ACTUAL DEL TALENTO HUMANO				
SUBSISTEMA	CUAL ES EL OBJETIVO?	QUE NECESITO?	COMO LO HAGO?	QUE TENGO?
<b>2. Selección, reclutamiento y vinculación del Talento Humano</b>	Dar cumplimiento a la normatividad en cuanto a ingreso, permanencia y retiro de los servidores de la empresa.	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Normativa vigente en materia de Talento Humano.</li> <li>* Proceso de Selección</li> </ul>	Por medio de: <ul style="list-style-type: none"> <li>* Procedimiento de ingreso, permanencia y retiro de personal</li> <li>* Proceso de vinculación, contratación y desvinculación del personal de OPS</li> <li>* Procedimiento para el reclutamiento y la selección de personal</li> <li>* Procedimiento de Inducción y re inducción del personal</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Normativa vigente en materia de Talento Humano.</li> <li>* Procedimiento de ingreso y permanencia de personal</li> <li>*Procedimiento de retiro</li> <li>*Procedimiento de Selección de personal</li> </ul>

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Angélica Maritza Castaño Castillo Subgerente Administrativa y Financiera	Julia Andrea De Ávila Heredia Líder de Talento Humano	Maria Victoria Herrera Roa Gerente

	<b>EMPRESA DE SALUD ESE DEL MUNICIPIO DE SOACHA JULIO CESAR PEÑALOZA</b>	
	MACROPROCESO: APOYO	<b>Plan: ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>
	PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO	
SUBPROCESO:	CODIGO:	
	VERSION:	
	FECHA:	

DIAGNOSTICO DE LA SITUACION ACTUAL DEL TALENTO HUMANO				
SUBSISTEMA	CUAL ES EL OBJETIVO?	QUE NECESITO?	COMO LO HAGO?	QUE TENGO?
<b>3. Gestión del conocimiento Formación, capacitación y entrenamiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Desarrollar capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios de conformidad con la Ley 909 de 2004</li> <li>* Establecer relaciones entre la organización y sus servidores, en torno a las políticas y prácticas de personal</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>*Plan Institucional de Capacitación, basado en Proyectos de aprendizaje en equipo</li> </ul>	<p>Se realiza por medio de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>*Diseño y Gestión del conocimiento institucional y Gestión del desarrollo organizacional</li> <li>*Gestión de las relaciones, comunicación organizacional y Liderazgo</li> <li>*Medición de la cultura y el clima organizacional.</li> <li>* Seguridad y Salud en el trabajo</li> <li>* Detección de necesidades de Capacitación por área.</li> <li>* Capacitación y entrenamiento del personal</li> <li>* Plan institucional de capacitación</li> <li>* Diseño del catálogo de competencias funcionales y comportamentales de la institución</li> <li>* Definición de demandas y ofertas de capacitación</li> <li>*Diseño de módulos con base en las normas de competencia laboral de las áreas y/o procesos transversales</li> <li>* Convenios e invitaciones</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Plan Institucional de Capacitación y entrenamiento anual basado en las fases anteriormente mencionadas publicado en el DRIVE de la Entidad.</li> </ul>

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Angélica Maritza Castaño Castillo Subgerente Administrativa y Financiera	Julia Andrea De Ávila Heredia Líder de Talento Humano	Maria Victoria Herrera Roa Gerente

	<b>EMPRESA DE SALUD ESE DEL MUNICIPIO DE SOACHA JULIO CESAR PEÑALOZA</b>	
	MACROPROCESO: APOYO	<b>Plan: ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>
	PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO	
SUBPROCESO:	CODIGO:	
	VERSION:	
	FECHA:	

DIAGNOSTICO DE LA SITUACION ACTUAL DEL TALENTO HUMANO				
SUBSISTEMA	CUAL ES EL OBJETIVO?	QUE NECESITO?	COMO LO HAGO?	QUE TENGO?
<b>4. Plan de Incentivos, beneficios, estímulos y compensación</b>	Motivar e incentivar a los funcionarios, para que desempeñen mejor su trabajo, en busca de una mejor calidad en el desarrollo de funciones	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Compensación salarial y prestacional</li> <li>* Reajuste salarial por inflación a nivel nacional</li> <li>*Escala de honorarios para el personal contratista</li> <li>*Situaciones Administrativas</li> <li>*Preparación pre-pensionados</li> </ul>	Se realiza por medio de: <ul style="list-style-type: none"> <li>*Procedimiento de Nómina</li> <li>* Procedimiento de seguridad social y parafiscales.</li> <li>*Normatividad vigente.</li> <li>*Detección de necesidades.</li> <li>*Proyección de Cronograma de actividades de conformidad a las necesidades</li> <li>*Actividades en el Programa de Bienestar Social e Incentivos para la preparación pre - pensionados</li> <li>*Plan de Incentivos y Beneficios</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>*Normatividad Vigente</li> <li>*Sistema SIGEP</li> <li>*Preparación pre-pensionados por medio del programa de Bienestar e Incentivos.</li> </ul>

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Angélica Maritza Castaño Castillo Subgerente Administrativa y Financiera	Julia Andrea De Ávila Heredia Líder de Talento Humano	Maria Victoria Herrera Roa Gerente

	<b>EMPRESA DE SALUD ESE DEL MUNICIPIO DE SOACHA JULIO CESAR PEÑALOZA</b>	
	MACROPROCESO: APOYO	CODIGO:
	PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO	VERSION:
	SUBPROCESO:	FECHA:
<b>Plan: ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>		

DIAGNOSTICO DE LA SITUACION ACTUAL DEL TALENTO HUMANO				
SUBSISTEMA	CUAL ES EL OBJETIVO?	QUE NECESITO?	COMO LO HAGO?	QUE TENGO?
<b>5. Planes de carrera y sucesión</b>	Planificar la situación futura a la que un colaborador puede llegar en la medida en la que complemente ciertos requisitos establecidos. Retener al trabajador, mejorar sus fortalezas y debilidades y conformar las posiciones de sucesión en los diferentes cargos de la organización.	*Planta de personal *Manual de Funciones y Actividades	*Diseño de planes de promoción y desarrollo dentro de la institución	* Planta de personal * Plan de provisión de personal *Manual de funciones

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Angélica Maritza Castaño Castillo Subgerente Administrativa y Financiera	Julia Andrea De Ávila Heredia Líder de Talento Humano	Maria Victoria Herrera Roa Gerente

	<b>EMPRESA DE SALUD ESE DEL MUNICIPIO DE SOACHA JULIO CESAR PEÑALOZA</b>	
	MACROPROCESO: APOYO	<b>Plan: ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>
	PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO	
	SUBPROCESO:	
	CODIGO:	
	VERSION:	
	FECHA:	

DIAGNOSTICO DE LA SITUACION ACTUAL DEL TALENTO HUMANO				
SUBSISTEMA	CUAL ES EL OBJETIVO?	QUE NECESITO?	COMO LO HAGO?	QUE TENGO?
<b>6. Evaluación de desempeño</b>	Planificar, estimular y evaluar la contribución de los servidores en el cumplimiento de las metas y objetivos Institucionales	*Evaluación del Desempeño *Acuerdos de Gestión *SEDEL sistema de evaluación del desempeño laboral, diseñado por la CNSC	Se desarrolla así: *Evaluación del desempeño donde se concerta evaluación entre el evaluador y el evaluado *Acuerdos de Gestión *Procedimiento de evaluación del desempeño y calificación de servicios para el personal contratista *Formato establecido por la Entidad para la evaluación de prestación de los servicios.	*Normativa Vigente *Sistema de Evaluación del Desempeño *Procedimiento de Evaluación y calificación de servicios *Formatos establecidos para el desarrollo de la evaluación de desempeño y acuerdos de gestión.

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Angélica Maritza Castaño Castillo Subgerente Administrativa y Financiera	Julia Andrea De Ávila Heredia Líder de Talento Humano	Maria Victoria Herrera Roa Gerente

	<b>EMPRESA DE SALUD ESE DEL MUNICIPIO DE SOACHA JULIO CESAR PEÑALOZA</b>	
	<b>Plan: ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>CODIGO:</b>
		<b>VERSION:</b>
		<b>FECHA:</b>
<b>MACROPROCESO: APOYO</b>		
<b>PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>		
<b>SUBPROCESO:</b>		

#### 8.4 Formulación de la Planeación Estratégica del Recurso Humano La planeación de Gestión del Talento Humano:

La formulación del PETH se desarrolla a través de cronogramas anuales, de conformidad con los lineamientos establecidos en la planeación de la Entidad, estableciendo los siguientes objetivos y responsables:

	<b>Objetivo Especifico</b>	<b>Responsable</b>
1	Actualizar, implementar y evaluar el Plan Estratégico del Talento Humano (PETH) 2019 – 2022 para la vigencia 2021	Líder Talento Humano/ Subgerente Administrativo
2	Actualizar, implementar y evaluar el Plan de Previsión del Talento Humano (PPTH) 2021	Líder Talento Humano/ Subgerente Administrativo
3	Actualizar, implementar y evaluar el Plan Anual de Vacantes (PAV) 2021	Líder Talento Humano/ Subgerente Administrativo
4	Actualizar, implementar y evaluar el Plan Institucional de Incentivos, Bienestar y Estímulos (PIIBE) 2021	Líder Talento Humano/ Subgerente Administrativo
5	Actualizar, implementar y evaluar el Plan Institucional de Capacitación y Entrenamiento (PICE) 2021	Líder Talento Humano/ Subgerente Administrativo
6	Actualizar, implementar y evaluar el Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo 2021	Líder de Salud Ocupacional/ Líder Talento Humano/ Subgerente Administrativo
7	Diseñar, actualizar e implementar el proceso de selección de personal.	Líder Talento Humano/ Líderes Transversales / Subgerente Administrativo
8	Diseñar, actualizar e implementar los procedimientos de vinculación, contratación y desvinculación del personal; así como el procedimiento de inducción y re inducción.	Líder Talento Humano/ Líderes Transversales / Subgerente Administrativo
9	Diseñar, actualizar e implementar el catálogo de competencias y el procedimiento para la evaluación y calificación de servicios.	Líder Talento Humano/ Subgerente Administrativo
10	Fortalecer la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.	Líder de Salud Ocupacional/ Líder Talento Humano/ Subgerente Administrativo

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Angélica Maritza Castaño Castillo Subgerente Administrativa y Financiera	Julia Andrea De Ávila Heredia Líder de Talento Humano	Maria Victoria Herrera Roa Gerente

	<b>EMPRESA DE SALUD ESE DEL MUNICIPIO DE SOACHA JULIO CESAR PEÑALOZA</b>	
MACROPROCESO: APOYO	<b>Plan: ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	CODIGO:
PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO		VERSION:
SUBPROCESO:		FECHA:

## 8.5 Herramientas de seguimiento

La Empresa de Salud ESE del Municipio de Soacha en cabeza de la Subgerencia Administrativa y el área de Talento Humano se ha dispuesto las siguientes herramientas que facilitan la implementación y el seguimiento al Plan Estratégico de Recursos Humanos (PETH):

- Sistema de Gestión de calidad
- Formulario Único de Reporte de Avance de Gestión - FURAG
- Modelo Estándar de Control Interno – MECI
- Auditorias de gestión y de calidad internas y externas
- Sistema de Información y Gestión de Empleo Público – SIGEP
- SEDEL sistema de evaluación del desempeño laboral, diseñado por la CNSC

**Nota:** Los documentos de las herramientas de seguimiento, se encuentran establecidos en los diferentes sistemas y en el aplicativo de Gestión de la Empresa.

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Angélica Maritza Castaño Castillo Subgerente Administrativa y Financiera	Julia Andrea De Ávila Heredia Líder de Talento Humano	Maria Victoria Herrera Roa Gerente

	<b>EMPRESA DE SALUD ESE DEL MUNICIPIO DE SOACHA JULIO CESAR PEÑALOZA</b>	
	<b>Plan: ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO</b>	<b>CODIGO:</b>
		<b>VERSION:</b>
<b>MACROPROCESO: APOYO</b>		<b>FECHA:</b>
<b>PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>		
<b>SUBPROCESO:</b>		

<b>FICHA TECNICA DEL DOCUMENTO</b>
------------------------------------

<b>NOMBRE DEL DOCUMENTO: PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO (PETH) 2019 – 2022</b>
--

MODIFICACIONES Y CAMBIOS					
VERSIÓN	ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR	MOTIVO DE LA MODIFICACIÓN	FECHA ACTUALIZACIÓN
1	JULIA ANDREA DE AVILA HEREDIA Profesional de Talento Humano	MARCEL ALBEIRO DIAZ GARAY Lider de Calidad	JOSE RICARDO SALINAS TORRES Gerente	CREACION	10/02/2019
2	JULIA ANDREA DE AVILA HEREDIA Profesional de Talento Humano	FRANCY YAMELY DOMÍNGUEZ SALAZAR Lider de Calidad	KARIN JOHANNA MENDOZA ESPITIA Gerente	ACTUALIZACION	13/01/2020
3	ANGELICA MARITZA CASTAÑO CASTILLO Subgerente Administrativa y Financiera	JULIA ANDREA DE AVILA HEREDIA Jefe Oficina Asesora de Planeación	MARIA VICTORIA HERRERA ROA Gerente	ACTUALIZACION	29/01/2021
DOCUMENTOS RELACIONADOS					
No	NOMBRE				CÓDIGO
1	POLITICA DE TALENTO HUMANO				
2	PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO (PPTH)				
3	PLAN ANUAL DE VACANTES (PAV)				
4	PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS, BIENESTAR Y ESTÍMULOS (PIIBE)				
5	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO (PICE)				
6	PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO				
7	MANUAL DE CALIDAD				
8	MANUAL TECNICO DE GESTION DE DOCUMENTOS				
CONTROL DE ELABORACION					
Versión: 01	Elaboro ANGELICA MARITZA CASTAÑO CASTILLO	Reviso: JULIA ANDREA DE AVILA HEREDIA	Reviso:	Aprobó: MARIA VICTORIA HERRERA ROA	
	Cargo: Subgerente Administrativa y Financiera	Cargo: Jefe Oficina Asesora de Planeación	Cargo:	Cargo: Gerente	
	Fecha:	Fecha:	Fecha:	Fecha:	
Lugar y Tiempo de Archivo: De acuerdo a las Tablas de Retención Documental de la Empresa de Salud ESE del Municipio de Soacha					

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Angélica Maritza Castaño Castillo Subgerente Administrativa y Financiera	Julia Andrea De Ávila Heredia Líder de Talento Humano	Maria Victoria Herrera Roa Gerente