

	ESE MUNICIPAL DE SOACHA JULIO CESAR PEÑALOZA	
MACROPROCESO: APOYO	Plan: ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	CODIGO: A-THAP-PL 002
PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO		VERSION: 05
SUBPROCESO: ADMINISTRACION DEL PERSONAL		FECHA: 23/01/2023

TABLA DE CONTENIDO

1.INTRODUCCION:.....	2
2. OBJETIVO.....	3
2.1. OBJETIVOS ESPECIFICOS:.....	4
3. ALCANCE.....	4
4. RESPONSABLE.....	4
5. DEFINICIONES.....	5
6. JUSTIFICACION.....	7
6.1 MARCO CONCEPTUAL:.....	7
6.2 MARCO LEGAL:.....	8
7. METODOLOGIA - MARCO DE REFERENCIA PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO 2019 – 2023.....	11
8.DIAGNOSTICO DE LA GESTION ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO.....	13
8.1. ESTRATEGIAS CON LAS RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR.....	14
9. FORMULAR LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL RECURSO HUMANO.....	18
9.1IDENTIFICACIÓN DEL DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO DE LA ENTIDAD....	18
9.2 DEFINICIÓN DE LA MISIÓN Y VISIÓN DEL ÁREA DE RECURSO HUMANO.....	23
9.3 DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL DEL TALENTO HUMANO:.....	24
9.4 FORMULACIÓN DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL RECURSO HUMANO LA PLANEACIÓN DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO:.....	30
9.5 HERRAMIENTAS DE SEGUIMIENTO.....	31
10. BIBLIOGRAFIA.....	32

ACTUALIZADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Catalina Restrepo López Referente Talento Humano y de SST	Julia Andrea De Avila Heredia Jefe de Oficina de Planeación y Gestión Interna Claudia Patricia Puello Castro Referente de Calidad	María Victoria Herrera Roa Gerente

	ESE MUNICIPAL DE SOACHA JULIO CESAR PEÑALOZA	
MACROPROCESO: APOYO	Plan: ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	CODIGO: A-THAP-PL 002
PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO		VERSION: 05
SUBPROCESO: ADMINISTRACION DEL PERSONAL		FECHA: 23/01/2023

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 ESE Municipal de Soacha Julio Cesar Peñaloza 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; ésta 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:

ACTUALIZADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Catalina Restrepo López Referente Talento Humano y de SST	Julia Andrea De Avila Heredia Jefe de Oficina de Planeación y Gestión Interna Claudia Patricia Puello Castro Referente de Calidad	María Victoria Herrera Roa Gerente

	ESE MUNICIPAL DE SOACHA JULIO CESAR PEÑALOZA	
MACROPROCESO: APOYO	Plan: ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	CODIGO: A-THAP-PL 002
PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO		VERSION: 05
SUBPROCESO: ADMINISTRACION DEL PERSONAL		FECHA: 23/01/2023

- **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 en provisionalidad 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 ESE Municipal de Soacha Julio Cesar Peñaloza 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.

Así mismo la E.S.E. Municipal de Soacha Julio César Peñaloza, mediante contrato 219-2022 cuyo objeto es la prestación de servicios para acompañar el rediseño y la modernizar de la estructura orgánica y administrativa, incluyendo el proceso de implementación” lo que permite para la actual vigencia estar a la vanguardia de lo que define la norma para todos los Planes del Decreto 612 de 2018 en la Dimensión de Talento Humano; lamentablemente a la fecha de suscripción del presente Plan no se ha logrado presentar ante la Junta Directiva el estudio de rediseño y modernización; lo que permite inferir que una vez surtida la aprobación por el máximo ente rector de la entidad; se ajustará el Plan Estratégico de Talento Humano para la vigencia 2023.

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 ESE Municipal de Soacha Julio Cesar Peñaloza.

ACTUALIZADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Catalina Restrepo López Referente Talento Humano y de SST	Julia Andrea De Avila Heredia Jefe de Oficina de Planeación y Gestión Interna Claudia Patricia Puello Castro Referente de Calidad	María Victoria Herrera Roa Gerente

	ESE MUNICIPAL DE SOACHA JULIO CESAR PEÑALOZA	
MACROPROCESO: APOYO	Plan: ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	CODIGO: A-THAP-PL 002
PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO		VERSION: 05
SUBPROCESO: ADMINISTRACION DEL PERSONAL		FECHA: 23/01/2023

2.1. OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- Diseñar, implementar y evaluar el Plan Estratégico del Talento Humano (PETH) 2020 – 2022 para la ESE Municipal de Soacha Julio Cesar Peñaloza.
- Diseñar, implementar y evaluar el Plan de Previsión del Talento Humano (PPTH) para la ESE Municipal de Soacha Julio Cesar Peñaloza.
- Diseñar, implementar y evaluar el Plan Anual de Vacantes (PAV) para el cuatrienio en la ESE Municipal de Soacha Julio Cesar Peñaloza.
- Diseñar, implementar y evaluar el Plan Institucional de Incentivos, Bienestar y Estímulos (PIIBE) en la ESE Municipal de Soacha Julio Cesar Peñaloza.
- Diseñar, implementar y evaluar el Plan Institucional de Capacitación y Entrenamiento (PICE) en la ESE Municipal de Soacha Julio Cesar Peñaloza.
- Diseñar, implementar y evaluar el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo en la ESE Municipal de Soacha Julio Cesar Peñaloza.

3. ALCANCE

La aplicación de este Plan está dirigida a todos los colaboradores de planta y contrato de la ESE MUNICIPAL DE SOACHA JULIO CESAR PEÑALOZA en los Macro procesos 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 y reforzamiento técnico que fortalezcan los procesos y metas institucionales, bienestar, planes de carrera y retiro.

4. RESPONSABLE

La implementación de este Plan es responsabilidad de la Gerencia, Subgerencia de Servicios, Subgerencia Administrativa, Talento Humano, Referentes de Sede y Referentes transversales con personas a cargo y colaboradores en general de la ESE MUNICIPAL DE SOACHA JULIO CESAR PEÑALOZA sin diferenciación de su modalidad de contratación ni tercerización de servicios.

ACTUALIZADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Catalina Restrepo López Referente Talento Humano y de SST	Julia Andrea De Avila Heredia Jefe de Oficina de Planeación y Gestión Interna Claudia Patricia Puello Castro Referente de Calidad	María Victoria Herrera Roa Gerente

	ESE MUNICIPAL DE SOACHA JULIO CESAR PEÑALOZA	
MACROPROCESO: APOYO	Plan: ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	CODIGO: A-THAP-PL 002
PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO		VERSION: 05
SUBPROCESO: ADMINISTRACION DEL PERSONAL		FECHA: 23/01/2023

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.
- 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".

ACTUALIZADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Catalina Restrepo López Referente Talento Humano y de SST	Julia Andrea De Avila Heredia Jefe de Oficina de Planeación y Gestión Interna Claudia Patricia Puello Castro Referente de Calidad	María Victoria Herrera Roa Gerente

	ESE MUNICIPAL DE SOACHA JULIO CESAR PEÑALOZA	
MACROPROCESO: APOYO	Plan: ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	CODIGO: A-THAP-PL 002
PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO		VERSION: 05
SUBPROCESO: ADMINISTRACION DEL PERSONAL		FECHA: 23/01/2023

- 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, 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"

ACTUALIZADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Catalina Restrepo López Referente Talento Humano y de SST	Julia Andrea De Avila Heredia Jefe de Oficina de Planeación y Gestión Interna Claudia Patricia Puello Castro Referente de Calidad	María Victoria Herrera Roa Gerente

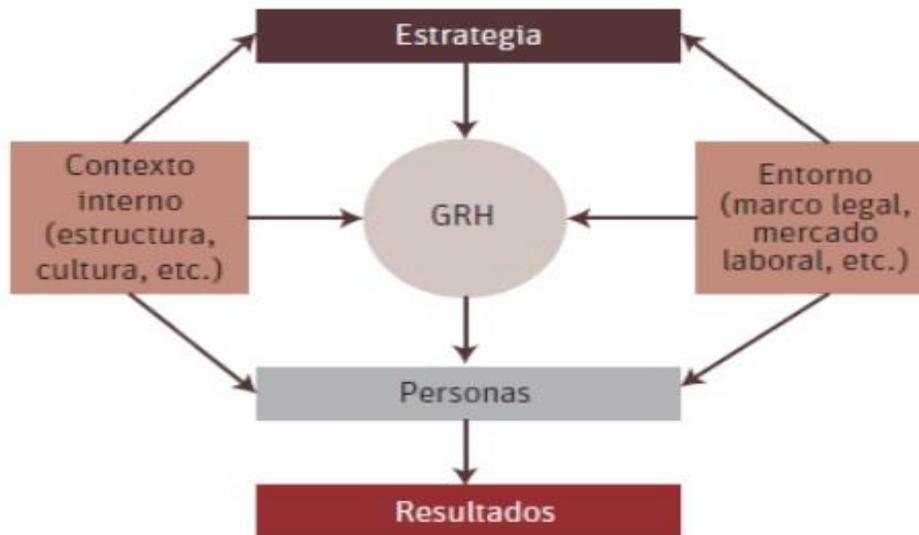
	ESE MUNICIPAL DE SOACHA JULIO CESAR PEÑALOZA	
MACROPROCESO: APOYO	Plan: ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	CODIGO: A-THAP-PL 002
PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO		VERSION: 05
SUBPROCESO: ADMINISTRACION DEL PERSONAL		FECHA: 23/01/2023

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:

MODELO INTEGRADO DE GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO

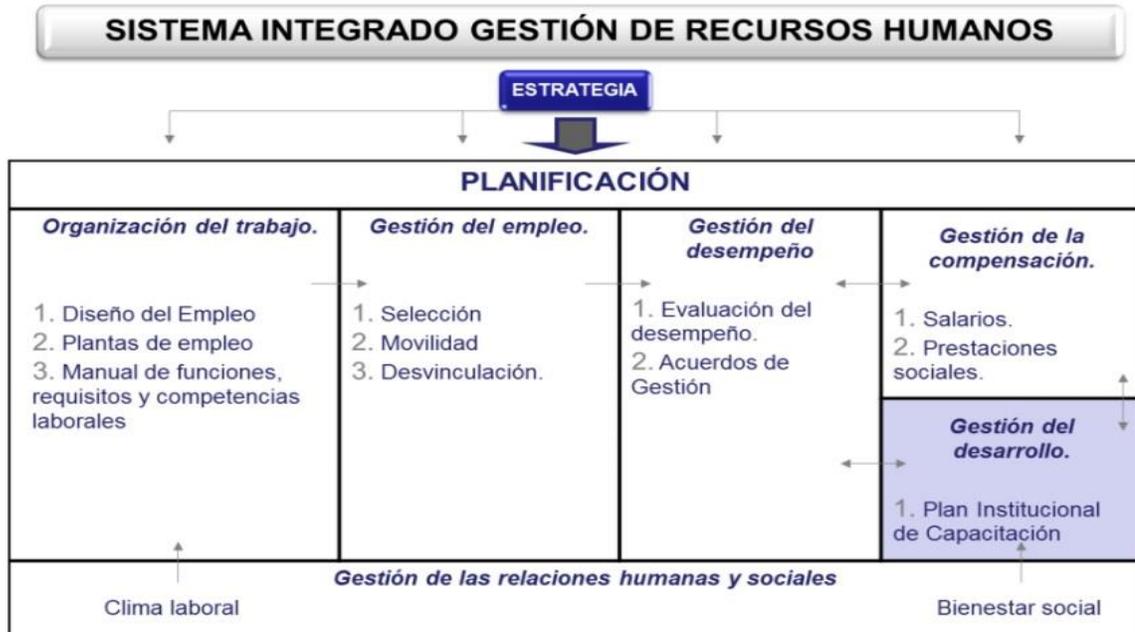


SUBSISTEMA DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

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:

ACTUALIZADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Catalina Restrepo López Referente Talento Humano y de SST	Julia Andrea De Avila Heredia Jefe de Oficina de Planeación y Gestión Interna Claudia Patricia Puello Castro Referente de Calidad	María Victoria Herrera Roa Gerente

	ESE MUNICIPAL DE SOACHA JULIO CESAR PEÑALOZA	
	Plan: ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	CODIGO: A-THAP-PL 002
		VERSION: 05
SUBPROCESO: ADMINISTRACION DEL PERSONAL	FECHA: 23/01/2023	



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

ACTUALIZADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Catalina Restrepo López Referente Talento Humano y de SST	Julia Andrea De Avila Heredia Jefe de Oficina de Planeación y Gestión Interna Claudia Patricia Puello Castro Referente de Calidad	María Victoria Herrera Roa Gerente

		ESE MUNICIPAL DE SOACHA JULIO CESAR PEÑALOZA	
MACROPROCESO: APOYO	Plan: ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	CODIGO: A-THAP-PL 002	
PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO		VERSION: 05	
SUBPROCESO: ADMINISTRACION DEL PERSONAL		FECHA: 23/01/2023	

NORMATIVIDAD	TEMA	NORMATIVIDAD TEMA PROCESO
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

ACTUALIZADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Catalina Restrepo López Referente Talento Humano y de SST	Julia Andrea De Avila Heredia Jefe de Oficina de Planeación y Gestión Interna Claudia Patricia Puello Castro Referente de Calidad	María Victoria Herrera Roa Gerente

	ESE MUNICIPAL DE SOACHA JULIO CESAR PEÑALOZA	
	MACROPROCESO: APOYO	Plan: ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO
	PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO	
	SUBPROCESO: ADMINISTRACION DEL PERSONAL	
		CODIGO: A-THAP-PL 002 VERSION: 05 FECHA: 23/01/2023

NORMATIVIDAD	TEMA	NORMATIVIDAD TEMA PROCESO
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. Establece el Sistema Tipo Empleados de carrera y en período de prueba.	Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño
Decreto 1273 de 2018	Cumplimiento de las normas del sistema general de riesgos laborales	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)
Decreto 612 de 2018	Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.	Planes y programas
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 Rama 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
Decreto 1567 de 1998	Crea el sistema de Estímulos, los programas de Bienestar y los programas de Incentivos.	Plan Institucional de Capacitación y programa de Bienestar

ACTUALIZADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Catalina Restrepo López Referente Talento Humano y de SST	Julia Andrea De Avila Heredia Jefe de Oficina de Planeación y Gestión Interna Claudia Patricia Puello Castro Referente de Calidad	María Victoria Herrera Roa Gerente

		ESE MUNICIPAL DE SOACHA JULIO CESAR PEÑALOZA	
MACROPROCESO: APOYO	Plan: ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	CODIGO: A-THAP-PL 002	
PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO		VERSION: 05	
SUBPROCESO: ADMINISTRACION DEL PERSONAL		FECHA: 23/01/2023	

NORMATIVIDAD	TEMA	NORMATIVIDAD TEMA PROCESO
Ley 909 de 2004	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa en provisionalidad, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”.	Talento Humano
Decreto 1083 de 2015	Se definen los lineamientos respecto a programas de estímulos, programas de bienestar y planes de incentivos.	Plan Institucional de Capacitación y Programa de Bienestar.
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 – 2023

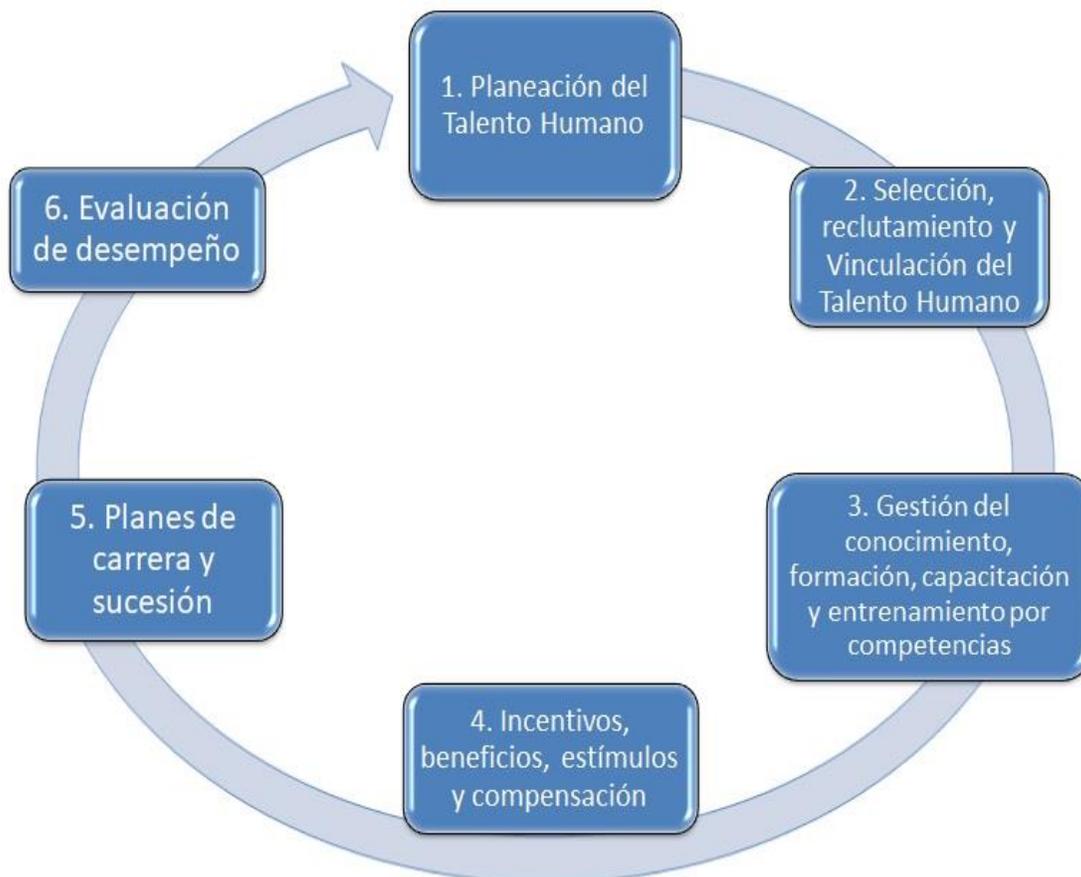
La metodología realizada para la conformación del Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano del año 2022 – 2023, se realizó por medio de los lineamientos establecidos en el Plan Estratégico de la Función Pública, Plan de Desarrollo Institucional, Planes, Programas, proyectos implementados en la ESE Municipal de Soacha Julio Cesar Peñaloza para la presente vigencia.

ACTUALIZADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Catalina Restrepo López Referente Talento Humano y de SST	Julia Andrea De Avila Heredia Jefe de Oficina de Planeación y Gestión Interna Claudia Patricia Puello Castro Referente de Calidad	María Victoria Herrera Roa Gerente

	ESE MUNICIPAL DE SOACHA JULIO CESAR PEÑALOZA	
MACROPROCESO: APOYO	Plan: ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	CODIGO: A-THAP-PL 002
PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO		VERSION: 05
SUBPROCESO: ADMINISTRACION DEL PERSONAL		FECHA: 23/01/2023

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



ACTUALIZADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Catalina Restrepo López Referente Talento Humano y de SST	Julia Andrea De Avila Heredia Jefe de Oficina de Planeación y Gestión Interna Claudia Patricia Puello Castro Referente de Calidad	María Victoria Herrera Roa Gerente

	ESE MUNICIPAL DE SOACHA JULIO CESAR PEÑALOZA	
MACROPROCESO: APOYO	Plan: ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	CODIGO: A-THAP-PL 002
PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO		VERSION: 05
SUBPROCESO: ADMINISTRACION DEL PERSONAL		FECHA: 23/01/2023

8. DIAGNOSTICO DE LA GESTION ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO

Una vez adelantado el diagnóstico, se identifica las fortalezas y oportunidades de mejora para optimizar la Gestión Estratégica del Talento Humano de la ESE Municipal de Soacha Julio Cesar Peñalosa.

RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	84	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	85
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	85
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	84
		- Ruta para generar innovación con pasión	83
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	76	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	78
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	73
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	82
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	71
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	80	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	80
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	79
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	78	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	76
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	81
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	71	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	71

ACTUALIZADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Catalina Restrepo López Referente Talento Humano y de SST	Julia Andrea De Avila Heredia Jefe de Oficina de Planeación y Gestión Interna Claudia Patricia Puello Castro Referente de Calidad	María Victoria Herrera Roa Gerente

	ESE MUNICIPAL DE SOACHA JULIO CESAR PEÑALOZA	
	Plan: ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	CODIGO: A-THAP-PL 002
		VERSION: 05
MACROPROCESO: APOYO		
PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO		
SUBPROCESO: ADMINISTRACION DEL PERSONAL	FECHA: 23/01/2023	

8.1. ESTRATEGIAS CON LAS RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR

La ESE Municipal de Soacha Julio Cesar Peñalosa busca fortalecer las variables con puntuaciones más bajas, obtenidas tanto en el autodiagnóstico de la Matriz GETH, como en las otras mediciones sectoriales, a través de la implementación de acciones que permitan avanzar.

La Gestión de Talento Humano se enmarca en las rutas de creación de valor, que muestran la interrelación entre las dimensiones que se desarrollan a través de una o varias Políticas de Gestión y Desempeño Institucional señaladas en MIPG.

Así las cosas, en cada uno de los planes de gestión del talento humano, se articularán las actividades de tal manera que se fortalezca las rutas de creación de valor.

A continuación, se relacionan las actividades en general que se desarrollaran durante la vigencia:

RUTA	SUBRUTAS	ACTIVIDADES	PROCESO
RUTA DE FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	Capacitaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo. Programas de Vigilancia Epidemiológica. Plan de emergencias Mediciones ambientales Inspecciones de seguridad Identificación y valoración de los peligros y control de los riesgos	Plan de Seguridad y Salud para el trabajo

ACTUALIZADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Catalina Restrepo López Referente Talento Humano y de SST	Julia Andrea De Avila Heredia Jefe de Oficina de Planeación y Gestión Interna Claudia Patricia Puello Castro Referente de Calidad	María Victoria Herrera Roa Gerente

	ESE MUNICIPAL DE SOACHA JULIO CESAR PEÑALOZA	
	Plan: ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	CODIGO: A-THAP-PL 002
		VERSION: 05
MACROPROCESO: APOYO		FECHA: 23/01/2023
PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO		
SUBPROCESO: ADMINISTRACION DEL PERSONAL		

RUTA	SUBRUTAS	ACTIVIDADES	PROCESO
	Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	Actividad Juego de Bolos, Rana, Tenis de mesa y FIFA Cierre de Gestión Día de la familia Día de la Niñez y la Recreación	Plan de Bienestar Social e Incentivos
	Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	Celebración por cumpleaños Licencia de Paternidad Jornadas Laborales Comprimidas Media Jornada Laboral Tiempo Compensado Hora de Lactancia Materna Reconocimiento y felicitación por matrimonio Lectura y cultura en familia	Plan de Bienestar Social e Incentivos
	Ruta para generar innovación con pasión	Ejercicios participativos para fortalecimiento de los valores institucionales Fortalecimiento de Gestión del conocimiento	Plan Institucional de Capacitación
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando el crecimiento	Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	Programas de incentivos (reconocimientos por el buen desempeño) Medición de clima organizacional	Plan de Bienestar Social e Incentivos

ACTUALIZADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Catalina Restrepo López Referente Talento Humano y de SST	Julia Andrea De Avila Heredia Jefe de Oficina de Planeación y Gestión Interna Claudia Patricia Puello Castro Referente de Calidad	María Victoria Herrera Roa Gerente

	ESE MUNICIPAL DE SOACHA JULIO CESAR PEÑALOZA	
	Plan: ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	CODIGO: A-THAP-PL 002
		VERSION: 05
MACROPROCESO: APOYO		FECHA: 23/01/2023
PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO		
SUBPROCESO: ADMINISTRACION DEL PERSONAL		

RUTA	SUBRUTAS	ACTIVIDADES	PROCESO
	Ruta para implementar una cultura de liderazgo orientado hacia el bienestar del talento orientado al logro	Fomentar los procesos de inducción y reinducción	Plan Institucional de Capacitación
	Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	Promover el Código de Integridad, guía de conflicto de intereses y cultura de liderazgo a través de actividades	Código de Integridad Conflicto de Interés
	Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	Garantizar la ejecución de los procesos de inducción y reinducción de manera oportuna. Involucrar a los colaboradores en la generación del diagnóstico de necesidad de aprendizaje.	Plan Institucional de Capacitación
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	Formación en habilidades blandas servicio al cliente interno y externo	Plan de Bienestar Social e Incentivos
	Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	Técnicas de comunicación ascendente y descendente y comunicación no verbal	Plan de Bienestar Social e Incentivos
		Actividades de inducción y reinducción que buscan la adaptación laboral institucional.	Plan Institucional de Capacitación

ACTUALIZADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Catalina Restrepo López Referente Talento Humano y de SST	Julia Andrea De Avila Heredia Jefe de Oficina de Planeación y Gestión Interna Claudia Patricia Puello Castro Referente de Calidad	María Victoria Herrera Roa Gerente

	ESE MUNICIPAL DE SOACHA JULIO CESAR PEÑALOZA	
	Plan: ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	CODIGO: A-THAP-PL 002
		VERSION: 05
MACROPROCESO: APOYO		
PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO		
SUBPROCESO: ADMINISTRACION DEL PERSONAL	FECHA: 23/01/2023	

RUTA	SUBRUTAS	ACTIVIDADES	PROCESO
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	Ruta para generar una cultura de la Calidad y la integridad	Se desarrollan actividades en el marco de la divulgación del código de integridad.	Código de Integridad
		Se garantizará la publicación en la página web de la entidad el manual de funciones y sus actualizaciones.	Administración de personal
		Se ejecutarán las acciones contempladas en el Comité Institucional de Gestión y desempeño	Gestión del Conocimiento
		Publicación y socialización del Plan Estratégico del Talento Humano	Gestión del Talento Humano
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	Se gestionará el registro y actualización de las novedades de personal de planta en SIGEP y se sensibilizará a los colaboradores sobre la importancia de la actualización de la información.	Gestión de la Información (SIGEP)
		Se realizará el análisis de los ausentismos con el fin de desarrollar acciones para mitigarlos.	Administración de personal
		Realizar la caracterización de los colaboradores de la entidad.	Plan de Seguridad y Salud para el trabajo

ACTUALIZADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Catalina Restrepo López Referente Talento Humano y de SST	Julia Andrea De Avila Heredia Jefe de Oficina de Planeación y Gestión Interna Claudia Patricia Puello Castro Referente de Calidad	María Victoria Herrera Roa Gerente

	ESE MUNICIPAL DE SOACHA JULIO CESAR PEÑALOZA	
MACROPROCESO: APOYO	Plan: ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	CODIGO: A-THAP-PL 002
PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO		VERSION: 05
SUBPROCESO: ADMINISTRACION DEL PERSONAL		FECHA: 23/01/2023

9. FORMULAR LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL RECURSO HUMANO

9.1 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 2023 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 ESE Municipal de Soacha Julio Cesar Peñaloza, 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.**

ACTUALIZADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Catalina Restrepo López Referente Talento Humano y de SST	Julia Andrea De Avila Heredia Jefe de Oficina de Planeación y Gestión Interna Claudia Patricia Puello Castro Referente de Calidad	María Victoria Herrera Roa Gerente

	ESE MUNICIPAL DE SOACHA JULIO CESAR PEÑALOZA	
MACROPROCESO: APOYO	Plan: ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	CODIGO: A-THAP-PL 002
PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO		VERSION: 05
SUBPROCESO: ADMINISTRACION DEL PERSONAL		FECHA: 23/01/2023

• 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 Municipal de Soacha Julio Cesar Peñaloza la conducta que deben seguir nuestros servidores públicos en el ejercicio de su accionar debe ser regido por:

- 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 de Soacha Julio Cesar Peñaloza.
- Perspectiva de Procesos internos: Garantizar la cultura del mejoramiento continuo en los procesos de la ESE Municipal de Soacha Julio Cesar Peñaloza mediante el desarrollo de actividades orientadas al diagnóstico, intervención y seguimiento a riesgos derivados de ellos.

ACTUALIZADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Catalina Restrepo López Referente Talento Humano y de SST	Julia Andrea De Avila Heredia Jefe de Oficina de Planeación y Gestión Interna Claudia Patricia Puello Castro Referente de Calidad	María Victoria Herrera Roa Gerente

	ESE MUNICIPAL DE SOACHA JULIO CESAR PEÑALOZA	
MACROPROCESO: APOYO	Plan: ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	CODIGO: A-THAP-PL 002
PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO		VERSION: 05
SUBPROCESO: ADMINISTRACION DEL PERSONAL		FECHA: 23/01/2023

- **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 Municipal de Soacha Julio Cesar Peñalosa garantizando el cumplimiento de su responsabilidad social.

• Política de Calidad:

Debido a que el proceso de Talento Humano es transversal a todos los procesos de la entidad aplican las 6 políticas institucionales: Gestión asistencial o de servicios, Planeación Institucional, Gestión presupuestal y eficiencia del gasto público, Talento Humano, Gobierno y Seguridad digital, Fortalecimiento organizacional y Simplificación de Procesos.

ACTUALIZADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Catalina Restrepo López Referente Talento Humano y de SST	Julia Andrea De Avila Heredia Jefe de Oficina de Planeación y Gestión Interna Claudia Patricia Puello Castro Referente de Calidad	María Victoria Herrera Roa Gerente

		ESE MUNICIPAL DE SOACHA JULIO CESAR PEÑALOZA	
MACROPROCESO: APOYO	Plan: ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	CODIGO: A-THAP-PL 002	
PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO		VERSION: 05	
SUBPROCESO: ADMINISTRACION DEL PERSONAL		FECHA: 23/01/2023	

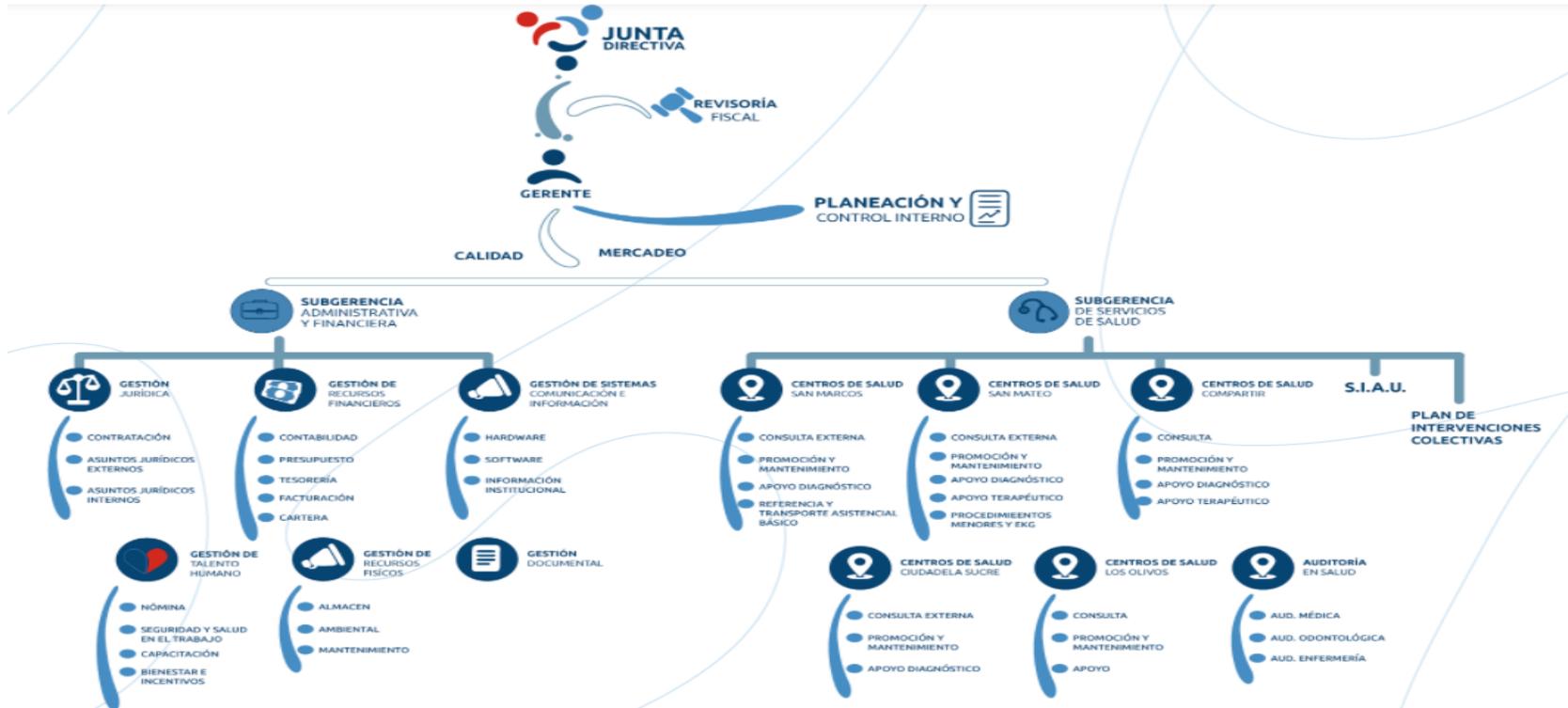
• Mapa de Procesos:



ACTUALIZADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Catalina Restrepo López Referente Talento Humano y de SST	Julia Andrea De Avila Heredia Jefe de Oficina de Planeación y Gestión Interna Claudia Patricia Puello Castro Referente de Calidad	María Victoria Herrera Roa Gerente

		ESE MUNICIPAL DE SOACHA JULIO CESAR PEÑALOZA	
MACROPROCESO: APOYO	Plan: ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	CODIGO: A-THAP-PL 002	
PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO		VERSION: 05	
SUBPROCESO: ADMINISTRACION DEL PERSONAL		FECHA: 23/01/2023	

• Estructura Funcional:



ACTUALIZADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Catalina Restrepo López Referente Talento Humano y de SST	Julia Andrea De Avila Heredia Jefe de Oficina de Planeación y Gestión Interna Claudia Patricia Puello Castro Referente de Calidad	María Victoria Herrera Roa Gerente

	ESE MUNICIPAL DE SOACHA JULIO CESAR PEÑALOZA	
MACROPROCESO: APOYO	Plan: ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	CODIGO: A-THAP-PL 002
PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO		VERSION: 05
SUBPROCESO: ADMINISTRACION DEL PERSONAL		FECHA: 23/01/2023

9.2 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, que reglamenta los instrumentos de planeación de la gestión de talento humano 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 2023 el grupo humano que hace parte de la ESE Municipal de Soacha Julio Cesar Peñalosa 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.

ACTUALIZADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Catalina Restrepo López Referente Talento Humano y de SST	Julia Andrea De Avila Heredia Jefe de Oficina de Planeación y Gestión Interna Claudia Patricia Puello Castro Referente de Calidad	María Victoria Herrera Roa Gerente

	ESE MUNICIPAL DE SOACHA JULIO CESAR PEÑALOZA		
	MACROPROCESO: APOYO	Plan: ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	CODIGO: A-THAP-PL 002
	PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO		VERSION: 05
SUBPROCESO: ADMINISTRACION DEL PERSONAL	FECHA: 23/01/2023		

9.3 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?
1. Planeación del Talento Humano	<p>*Desarrollar, implementar planes para alcanzar objetivos y metas establecidas en un tiempo determinado.</p> <p>*Diseñar y definir los perfiles ocupacionales del empleo con los requisitos de idoneidad.</p>	<ul style="list-style-type: none"> * Plan Institucional de Desarrollo * Mediciones previas (Capacidad Instalada por servicio) * Detección de necesidades de Población * Condiciones de contratación con EPS * Servicios ofertados * Planeación Estratégica de la Entidad * Objetivos Institucionales y de Calidad * Metas Establecidas * Planta de personal * Manual de Funciones y Actividades * Nomenclatura y clasificación de cargos 	<p>Por medio de:</p> <ul style="list-style-type: none"> * Proyectos * Planes * Programas * Planta de personal * Manual de funciones * Nomenclatura y clasificación de empleos. * Tablas, cronogramas, estadísticas, matrices, entre otros. 	<ul style="list-style-type: none"> * Plan de previsión * Plan anual de vacantes * Estructura de la Función Pública * Planta de personal * Manual de Funciones * Nomenclatura y clasificación de empleos.

ACTUALIZADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Catalina Restrepo López Referente Talento Humano y de SST	Julia Andrea De Avila Heredia Jefe de Oficina de Planeación y Gestión Interna Claudia Patricia Puello Castro Referente de Calidad	María Victoria Herrera Roa Gerente

	ESE MUNICIPAL DE SOACHA JULIO CESAR PEÑALOZA	
	MACROPROCESO: APOYO	CODIGO: A-THAP-PL 002
	PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO	VERSION: 05
	SUBPROCESO: ADMINISTRACION DEL PERSONAL	FECHA: 23/01/2023
Plan: ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO		

DIAGNOSTICO DE LA SITUACION ACTUAL DEL TALENTO HUMANO				
SUBSISTEMA	¿CUAL ES EL OBJETIVO?	¿QUE NECESITO?	¿COMO LO HAGO?	¿QUE TENGO?
2. Selección, reclutamiento y vinculación del Talento Humano	Dar cumplimiento a la normatividad en cuanto a ingreso, permanencia y retiro de los servidores de la empresa.	* Normativa vigente en materia de Talento Humano. * Proceso de Selección	Por medio de: *Procedimiento de ingreso, permanencia y retiro de personal *Proceso de vinculación, contratación y desvinculación del personal de OPS. *Procedimiento para el reclutamiento y la selección de personal. * Procedimiento de Inducción y re inducción del personal.	* Normativa vigente en materia de Talento Humano. *Procedimiento de ingreso y permanencia de personal. *Procedimiento de retiro *Procedimiento de Selección de personal.

ACTUALIZADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Catalina Restrepo López Referente Talento Humano y de SST	Julia Andrea De Avila Heredia Jefe de Oficina de Planeación y Gestión Interna Claudia Patricia Puello Castro Referente de Calidad	María Victoria Herrera Roa Gerente

	ESE MUNICIPAL DE SOACHA JULIO CESAR PEÑALOZA	
	MACROPROCESO: APOYO	Plan:
	PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO	ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO
	SUBPROCESO: ADMINISTRACION DEL PERSONAL	CODIGO: A-THAP-PL 002 VERSION: 05 FECHA: 23/01/2023

DIAGNOSTICO DE LA SITUACION ACTUAL DEL TALENTO HUMANO				
SUBSISTEMA	¿CUAL ES EL OBJETIVO?	¿QUE NECESITO?	¿COMO LO HAGO?	¿QUE TENGO?
3. Gestión del conocimiento Formación, capacitación y entrenamiento	<ul style="list-style-type: none"> * 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 * Establecer relaciones entre la organización y sus servidores, en torno a las políticas y prácticas de personal 	<ul style="list-style-type: none"> *Plan Institucional de Capacitación, basado en Proyectos de aprendizaje en equipo 	Se realiza por medio de: <ul style="list-style-type: none"> *Diseño y Gestión del conocimiento institucional y Gestión del desarrollo organizacional. *Gestión de las relaciones, comunicación organizacional y Liderazgo. *Medición de la cultura y el clima organizacional. * Seguridad y Salud en el trabajo. * Detección de necesidades de Capacitación por área. * Capacitación y entrenamiento del personal. * Plan institucional de capacitación. * Diseño del perfil por competencias funcionales y comportamentales. * Definición de demandas y ofertas de capacitación. *Diseño de módulos con base en las normas de competencia laboral de las áreas y/o procesos transversales. * Convenios e invitaciones. 	<ul style="list-style-type: none"> *Plan Institucional de Capacitación y entrenamiento anual basado en las fases anteriormente mencionadas publicado en el DRIVE de la Entidad.

ACTUALIZADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Catalina Restrepo López Referente Talento Humano y de SST	Julia Andrea De Avila Heredia Jefe de Oficina de Planeación y Gestión Interna Claudia Patricia Puello Castro Referente de Calidad	María Victoria Herrera Roa Gerente

	ESE MUNICIPAL DE SOACHA JULIO CESAR PEÑALOZA	
	MACROPROCESO: APOYO	Plan: ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO
	PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO SUBPROCESO: ADMINISTRACION DEL PERSONAL	CODIGO: A-THAP-PL 002 VERSION: 05 FECHA: 23/01/2023

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

ACTUALIZADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Catalina Restrepo López Referente Talento Humano y de SST	Julia Andrea De Avila Heredia Jefe de Oficina de Planeación y Gestión Interna Claudia Patricia Puello Castro Referente de Calidad	María Victoria Herrera Roa Gerente

	ESE MUNICIPAL DE SOACHA JULIO CESAR PEÑALOZA	
	MACROPROCESO: APOYO	CODIGO: A-THAP-PL 002
	PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO	VERSION: 05
	SUBPROCESO: ADMINISTRACION DEL PERSONAL	FECHA: 23/01/2023
Plan: ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO		

DIAGNOSTICO DE LA SITUACION ACTUAL DEL TALENTO HUMANO				
SUBSISTEMA	¿CUAL ES EL OBJETIVO?	¿QUE NECESITO?	¿COMO LO HAGO?	¿QUE TENGO?
5. Planes de carrera sucesión	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

ACTUALIZADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Catalina Restrepo López Referente Talento Humano y de SST	Julia Andrea De Avila Heredia Jefe de Oficina de Planeación y Gestión Interna Claudia Patricia Puello Castro Referente de Calidad	María Victoria Herrera Roa Gerente

	ESE MUNICIPAL DE SOACHA JULIO CESAR PEÑALOZA	
	MACROPROCESO: APOYO	CODIGO: A-THAP-PL 002
	PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO	VERSION: 05
SUBPROCESO: ADMINISTRACION DEL PERSONAL	Plan: ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	
		FECHA: 23/01/2023

DIAGNOSTICO DE LA SITUACION ACTUAL DEL TALENTO HUMANO				
SUBSISTEMA	¿CUAL ES EL OBJETIVO?	¿QUE NECESITO?	¿COMO LO HAGO?	¿¿QUE TENGO?
6. Evaluación de desempeño	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.

ACTUALIZADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Catalina Restrepo López Referente Talento Humano y de SST	Julia Andrea De Avila Heredia Jefe de Oficina de Planeación y Gestión Interna Claudia Patricia Puello Castro Referente de Calidad	María Victoria Herrera Roa Gerente

		ESE MUNICIPAL DE SOACHA JULIO CESAR PEÑALOZA	
MACROPROCESO: APOYO	Plan: ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	CODIGO: A-THAP-PL 002	
PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO		VERSION: 05	
SUBPROCESO: ADMINISTRACION DEL PERSONAL		FECHA: 23/01/2023	

9.4 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:

	Objetivo Especifico	Responsable
1	Actualizar, implementar y evaluar el Plan Estratégico del Talento Humano (PETH) 2019 – 2022 para la vigencia 2023	Referente Talento Humano/ Subgerente Administrativo
2	Actualizar, implementar y evaluar el Plan de Previsión del Talento Humano (PPTH) 2023	Referente Talento Humano/ Subgerente Administrativo
3	Actualizar, implementar y evaluar el Plan Anual de Vacantes (PAV) 2023	Referente Talento Humano/ Subgerente Administrativo
4	Actualizar, implementar y evaluar el Plan Institucional de Incentivos, Bienestar y Estímulos (PIIBE) 2023	Referente Talento Humano/ Subgerente Administrativo
5	Actualizar, implementar y evaluar el Plan Institucional de Capacitación y Entrenamiento (PICE) 2023	Referente Talento Humano/ Subgerente Administrativo
6	Actualizar, implementar y evaluar el Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023	Referente de Salud Ocupacional/ Referente Talento Humano/ Subgerente Administrativo
7	Diseñar, actualizar e implementar el proceso de selección de personal.	Referente Talento Humano/ Referente Transversales / Subgerente Administrativo

ACTUALIZADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Catalina Restrepo López Referente Talento Humano y de SST	Julia Andrea De Avila Heredia Jefe de Oficina de Planeación y Gestión Interna Claudia Patricia Puello Castro Referente de Calidad	María Victoria Herrera Roa Gerente

		ESE MUNICIPAL DE SOACHA JULIO CESAR PEÑALOZA	
MACROPROCESO: APOYO	Plan: ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	CODIGO: A-THAP-PL 002	
PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO		VERSION: 05	
SUBPROCESO: ADMINISTRACION DEL PERSONAL		FECHA: 23/01/2023	

8	Diseñar, actualizar e implementar los procedimientos de vinculación, contratación y desvinculación del personal; así como el procedimiento de inducción y re inducción.	Referente Talento Humano/ Referente Transversales / Subgerente Administrativo
9	Diseñar, actualizar el perfil de cargos por competencias.	Referente 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.	Referente de Salud Ocupacional/ Referente Talento Humano/ Subgerente Administrativo

9.4 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 II
- 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.

ACTUALIZADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Catalina Restrepo López Referente Talento Humano y de SST	Julia Andrea De Avila Heredia Jefe de Oficina de Planeación y Gestión Interna Claudia Patricia Puello Castro Referente de Calidad	María Victoria Herrera Roa Gerente

		ESE MUNICIPAL DE SOACHA JULIO CESAR PEÑALOZA	
MACROPROCESO: APOYO	Plan: ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	CODIGO: A-THAP-PL 002	
PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO		VERSION: 05	
SUBPROCESO: ADMINISTRACION DEL PERSONAL		FECHA: 23/01/2023	

10. BIBLIOGRAFIA

- *Sentencia C-681 de 2003. Definición de funcionario público*
<https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2003/C-681-03.htm>
- *Chiavenato Idalberto, Gestión del Talento Humano (2009); Eslava Arnao Edgar, La Gestión de Talento Humano como Factor Clave del Desarrollo Organizacional (2004)*
<https://www.eumed.net/cursecon/ecolat/ec/2017/desarrollo-organizacional.html>
- *Constitución Política de 1991. ARTÍCULO 123º. NOCIÓN DE SERVIDOR PÚBLICO.* <https://www.constitucioncolombia.com/titulo-5/capitulo-2/articulo-123>
- *Sala de Consulta y Servicio Civil en su concepto 855 de 1996. Definición de Servidor Público.*
https://www.procuraduria.gov.co/relatoria/media/file/flas_juridico/1267_DAFP-Rad-187692%20Noci%C3%B3n%20de%20servidor%20p%C3%ABlico.docx
- *Plan Estratégico de Talento Humano*
<https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg/autodiagnostico>

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 Líder 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 Líder 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

ACTUALIZADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Catalina Restrepo López Referente Talento Humano y de SST	Julia Andrea De Avila Heredia Jefe de Oficina de Planeación y Gestión Interna Claudia Patricia Puello Castro Referente de Calidad	María Victoria Herrera Roa Gerente

	ESE MUNICIPAL DE SOACHA JULIO CESAR PEÑALOZA	
	Plan: ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	CODIGO: A-THAP-PL 002
		VERSION: 05
MACROPROCESO: APOYO		FECHA: 23/01/2023
PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO		
SUBPROCESO: ADMINISTRACION DEL PERSONAL		

4	HECTOR ANDRES CENDALES Subgerente Administrativo y Financiero	JULIA ANDREA DE AVILA HEREDIA Jefe Oficina Asesora de Planeación	MARIA VICTORIA HERRERA ROA Gerente	ACTUALIZACION	25/01/2022
5	CATALINA RESTREPO LOPEZ Referente de Talento Humano	JULIA ANDREA DE AVILA HEREDIA Jefe Oficina Asesora de Planeación y Gestión Interna CLAUDIA PATRICIA PUELLO CASTRO Referente de calidad	MARIA VICTORIA HERRERA ROA Gerente	ACTUALIZACION	26/01/2023

DOCUMENTOS RELACIONADOS

No	NOMBRE	CÓDIGO
1	POLITICA DE TALENTO HUMANO	
2	PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO (PPTH)	A-THAP-PL 002
3	PLAN ANUAL DE VACANTES (PAV)	A-THAP-PL 001
4	PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS, BIENESTAR Y ESTÍMULOS (PIIBE)	A-THBI-PL 001
5	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO (PICE)	A-THCAP-PL 001
6	PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	EV-SIGSST-PL 001
7	MANUAL DE CALIDAD	
8	MANUAL TECNICO DE GESTION DE DOCUMENTOS	A-RFGD-M001

Lugar y Tiempo de Archivo: De acuerdo a las Tablas de Retención Documental de la Empresa de Salud ESE del Municipio de Soacha

ACTUALIZADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Catalina Restrepo López Referente Talento Humano y de SST	Julia Andrea De Avila Heredia Jefe de Oficina de Planeación y Gestión Interna Claudia Patricia Puello Castro Referente de Calidad	María Victoria Herrera Roa Gerente