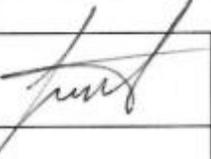




# PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO DE LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD SOACHA 2025

	ELABORÓ		REVISÓ		APROBÓ
FIRMA					
NOMBRE	Rosana Alexandra Santos Ángel	Johan Andrés Sánchez Ruiz	Johana Bolívar Cuellar	Jorge Enrique Pedraza	Dr. Diego Alejandro García Londoño
CARGO	Profesional Universitario de Talento Humano	Referente de Planeación	Referente de Calidad	Subgerente Administrativo y Financiero	Gerente

 <p>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD SOACHA</p>	<b>PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO</b>		
	<b>PROCESO:</b> Gerencia de Talento Humano	CÓDIGO	TH_PLI_16
		VERSION	02
	VIGENCIA	23/01/2025	

## TABLA DE CONTENIDO

<b>1.</b>	<b>INTRODUCCIÓN</b> .....	<b>3</b>
<b>2.</b>	<b>OBJETIVOS</b> .....	<b>3</b>
<b>3.</b>	<b>METODOLOGÍA</b> .....	<b>4</b>
<b>4.</b>	<b>ALCANCE</b> .....	<b>7</b>
<b>5.</b>	<b>CONTROL DE CAMBIOS</b> .....	<b>7</b>
<b>6.</b>	<b>DEFINICIONES</b> .....	<b>7</b>
<b>7.</b>	<b>NORMATIVIDAD</b> .....	<b>8</b>
<b>8.</b>	<b>RECURSOS</b> .....	<b>9</b>
<b>9.</b>	<b>PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO</b> .....	<b>9</b>
<b>10.</b>	<b>IDENTIFICACIÓN DEL DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO DE LA ENTIDAD</b> .....	<b>10</b>
<b>11.</b>	<b>POLÍTICAS INSTITUCIONALES</b> .....	<b>11</b>
<b>12.</b>	<b>ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL</b> .....	<b>13</b>
<b>13.</b>	<b>DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL</b> .....	<b>15</b>
<b>14.</b>	<b>FORMULACIÓN DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL RECURSO HUMANO</b> .....	<b>15</b>
<b>15.</b>	<b>BIBLIOGRAFÍA</b> .....	<b>17</b>

 <p>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD SOACHA</p>	<b>PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO</b>		
	<b>PROCESO:</b> Gerencia de Talento Humano	CÓDIGO	TH_PLI_16
		VERSIÓN	02
	VIGENCIA	23/01/2025	

## 1. INTRODUCCIÓN

El Plan Estratégico de Talento Humano tiene como propósito responder a los fines del estado donde sus servidores públicos garanticen efectivamente los niveles esperados de productividad y generación de bienestar; la Empresa Social del Estado Región De Salud Soacha elabora el plan estratégico de gestión del Talento Humano con el fin de obtener 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 de los diferentes procesos como administración de personal, fortalecimiento de competencias, bienestar y estímulos, evaluación del desempeño y seguridad y salud en el trabajo.

Teniendo en cuenta que la prestación de los servicios en salud se logra con el esfuerzo del recurso humano, el cual es fundamental para el cumplimiento de los objetivos institucionales a través del compromiso por parte de cada uno de sus funcionarios.

## 2. OBJETIVOS

### General

- Fortalecer el desempeño en la Empresa Social del Estado Región De Salud Soacha, específicamente en lo referido al ingreso, desarrollo y evaluación del personal, al igual que, las acciones encaminadas al mejoramiento de las condiciones del ambiente de trabajo y de clima organizacional.

### Específicos

- Establecer el Plan Operativo de Gestión del Talento Humano de la Empresa Social del Estado Región De Salud Soacha para la vigencia 2025.
- Elaborar el plan de vacantes, vinculación, permanencia y retiro de los servidores públicos de la Empresa Social del Estado Región De Salud Soacha.
- Elaborar el plan de capacitación con el fin de suplir las necesidades y requerimientos de los empleados para el desarrollo de los planes institucionales y las competencias laborales de la Empresa Social del Estado Región De Salud Soacha, que contribuyan al mejoramiento de las competencias individuales y grupales, así como al cumplimiento de la misión y visión de la Entidad.

 <p>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD SOACHA</p>	<b>PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO</b>		
	<b>PROCESO:</b> Gerencia de Talento Humano	CÓDIGO	TH_PLI_16
		VERSIÓN	02
	VIGENCIA	23/01/2025	

- Realizar el Plan de Bienestar e Incentivos de la Empresa Social del Estado Región De Salud Soacha, con el fin de motivar el desempeño eficaz y mejoramiento continuo del clima laboral y el compromiso de sus empleados.
- Realizar el proceso de Evaluación del Desempeño con el fin de valorar la productividad y las competencias de los funcionarios, así como, brindar a la Institución información útil que permita el mejoramiento continuo y la toma de decisiones.
- Continuar con el sistema de Gestión Seguridad y Salud en el trabajo que propicie el mejoramiento continuo y la calidad de vida de los funcionarios y colaboradores.
- Fortalecer el proceso de inducción y reinducción Institucional

### 3. METODOLOGÍA

Subcomponentes del proceso de gestión estratégica del talento humano

Direccionamiento estratégico del talento humano de la Empresa Social del Estado Región De Salud Soacha

Línea estratégica identificada para la elaboración del plan: La línea estratégica para la definición del Plan Estratégico de Talento Humano es Promover la Eficiencia y la Eficacia.

#### 3.1 POLÍTICA DE TALENTO HUMANO

La ESE Región De Salud Soacha se compromete a promover el bienestar de sus colaboradores a través del fortalecimiento de los programas de capacitación, cursos y seguridad y salud en el trabajo; contribuyendo al desarrollo institucional.

#### 3.2 DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

El Talento Humano juega un papel fundamental dentro de la Empresa Social del Estado Región De Salud Soacha, donde las actividades están enfocadas a contribuir en el cumplimiento de la misión y visión de la Institución.

Los procesos con que cuenta el Talento Humano son:

1. Procedimiento de vinculación de personal de carrera y adición de cargos de planta: definir los lineamientos que permitan la vinculación de los empleados de carrera.

 <p>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD SOACHA</p>	<b>PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO</b>		
	<b>PROCESO:</b> Gerencia de Talento Humano	CÓDIGO	TH_PLI_16
		VERSIÓN	02
	VIGENCIA	23/01/2025	

2. Procedimiento de vinculación para funcionarios oficiales: Definir los lineamientos que permitan la vinculación de los trabajadores oficiales.

3. Procedimiento de evaluación de desempeño y competencias para personal de planta no inscrito en carrera administrativa: Desarrollar una herramienta de gestión con base en juicios objetivos sobre las conductas, competencias laborales y aportes al cumplimiento de metas institucionales de los trabajadores de planta no inscritos en carrera administrativa, de tal manera que la Empresa Social del Estado Región De Salud Soacha pueda garantizar las competencias del personal, permitiendo valorar el mérito como principio sobre el cual se fundamenta su permanencia y desarrollo en el servicio.

4. Procedimiento de vinculación de personal de período fijo: Definir los lineamientos necesarios que permitan la vinculación de los empleados de período fijo.

5. Procedimiento de creación y manejo de la historia laboral: Cumplir las normas que reglamentan el archivo y manejo de las historias laborales para los trabajadores de la Empresa Social del Estado Región De Salud Soacha.

6. Procedimiento de inducción y reinducción: Definir y suministrar los lineamientos que permitan a la ESE Región De Salud Soacha brindar a los trabajadores una visión flexible e integral de la misma, donde sea posible entregarles los conocimientos globales y particulares que les correspondan, de tal forma que se genere y se refuerce el sentido de compromiso y de pertinencia con la Institución.

7. Procedimiento para reporte de accidentes de trabajo: Establecer las políticas, actividades y controles para lograr orientar a todos los funcionarios de la Empresa Social del Estado Región De Salud Soacha, sobre la forma de reportar oportuna y debidamente los accidentes de trabajo con el fin que los trabajadores accidentados puedan lograr de manera óptima un fácil acceso al Sistema General de Riesgos Laborales.

8. Procedimiento para reporte de enfermedad laboral: Establecer actividades, responsabilidades y controles, para la orientación a todos los funcionarios, sobre la forma de abordar el proceso referente a la enfermedad laboral, haciendo posible tramitar médica y administrativamente las enfermedades con presunción de origen laboral, con el fin de presentar el reporte de la presunta patología a la ARL, de tal manera que los trabajadores afectados por dicha enfermedad puedan lograr un fácil acceso a los beneficios de la cobertura en el Sistema General de Riesgos Laborales.

9. Procedimiento para la elaboración del plan anual de capacitación y formación: Describir y estandarizar los pasos a seguir en la elaboración del Plan Anual de Capacitación y Formación integrando los intereses y motivaciones de los funcionarios con las metas y objetivos de la entidad, con el fin de actualizar el conocimiento, solucionar problemas e innovar en las áreas respectivas, en aras del cumplimiento de las metas institucionales, por medio de la transformación cualitativa del trabajo en el sector salud a través del impacto de

 <p>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD SOACHA</p>	<b>PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO</b>		
	<b>PROCESO:</b> Gerencia de Talento Humano	CÓDIGO	TH_PLI_16
		VERSIÓN	02
	VIGENCIA	23/01/2025	

acciones de preparación que constituyan transformación a partir de la determinación de las necesidades de los trabajadores.

10. Procedimiento de evaluación de desempeño para personal de carrera inscrito en carrera administrativa: Utilizar las herramientas de gestión dadas por el sistema de administración pública, para gestionar de manera eficiente, el desempeño y desarrollo del personal de carrera en la ESE Región De Salud Soacha, de acuerdo a la normatividad vigente.

12. Procedimiento para la elaboración y ejecución del plan de bienestar: Describir y estandarizar los pasos a seguir en la elaboración del plan de bienestar social y de incentivos para los trabajadores de la Empresa Social del Estado Región De Salud Soacha, encaminado hacia el mejoramiento continuo de la institución y en busca de una mejor calidad de vida para los trabajadores y sus familias.

13. Procedimiento de saneamiento fiscal: Realizar el proceso de conciliación con las Entidades Promotoras de Salud, Administradoras de Riesgos Laborales y Fondos de Pensiones y Cesantías con el fin de obtener el acta de saldos y/o certificación de aportes del Situado fiscal y el sistema general de participación en las que la Empresa Social del Estado Región De Salud Soacha ha tenido funcionarios afiliados.

14. Procedimiento de seguimiento al pago de incapacidades personal de planta: Realizar seguimiento al pago oportuno de las incapacidades por partes de las diferentes EPS, a las cuales se encuentran afiliados los funcionarios de la Institución.

15. Procedimiento para la planeación del recurso humano: Definir los lineamientos necesarios para indicar de la manera más adecuada, las necesidades cuantitativas de personal de tal manera que sea posible disponer de trabajadores competentes en las cantidades necesarias y momentos oportunos, propiciando mejoras en los procesos de la Gestión del Talento Humano con relación a los objetivos vinculados a los clientes internos y externos y al estado económico de la Institución.

16. Procedimiento para la generación de nómina: Estandarizar las actividades a seguir en el proceso de liquidación y preparación de nómina de los trabajadores de la ESE Región De Salud Soacha, con el fin de facilitar la administración y el control de las operaciones referentes a los procesos de liquidación periódica, teniendo en cuenta las disposiciones legales vigentes.

17. Procedimiento de evaluación para personal contratado: Establecer una herramienta de gestión por medio de la cual sea posible verificar, el cumplimiento y las competencias de quienes se encuentran vinculados de manera provisional, es decir por medio de temporal, servicios tercerizados u Orden de Prestación de Servicios (OPS), a la Empresa Social del Estado Región De Salud Soacha.

 <p>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD SOACHA</p>	<b>PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO</b>		
	<b>PROCESO:</b> Gerencia de Talento Humano	<b>CÓDIGO</b>	TH_PLI_16
		<b>VERSIÓN</b>	02
	<b>VIGENCIA</b>	23/01/2025	

18. Procedimiento de vinculación de personal por orden de prestación de servicios: Establecer los lineamientos a seguir al momento de realizar la vinculación de personal por medio de Orden de Prestación de Servicios (O.P.S.)

19. Procedimiento de inducción específica del puesto de trabajo: Definir y suministrar los lineamientos que permitan a quien se vincule a la ESE Región De Salud Soacha cumplir con las actividades objeto de su vinculación con la Institución.

20. Procedimiento para la liquidación de Cesantías: Generar la liquidación de cesantías del personal de la Empresa Social del Estado Región De Salud Soacha.

Ingreso: comprende los procesos de vinculación e inducción.

Desarrollo: en el que se inscriben los procesos de capacitación, evaluación del desempeño, Bienestar, Estímulos, Plan de vacantes y previsión de empleos.

Retiro: Situación generada por pensión, sanciones disciplinarias o muerte de los servidores públicos.

#### 4. ALCANCE

El Plan Estratégico de talento humano contempla desde la identificación de las necesidades de talento humano, hasta la vinculación o retiro de los funcionarios de planta de la Empresa social del Estado Región De Salud Soacha.

#### 5. CONTROL DE CAMBIOS

FECHA	VERSIÓN	DESCRIPCIÓN
18/01/2023	00	Creación de documento, cambio de razón social
02/02/2024	01	Actualización documento 2024
23/01/2025	02	Actualización documento 2025

#### 6. DEFINICIONES

Capital: cantidad de dinero o valor que produce interés o utilidad. Elemento o factor de la producción formado por la riqueza acumulada que en cualquier aspecto se destina de nuevo a aquella unión del trabajo y de los agentes naturales.

Capital Humano: Es el aumento en la capacidad de la producción del trabajo alcanzada con mejoras en las capacidades de trabajadores. Estas capacidades realizadas se adquieren con el entrenamiento, la educación y la experiencia. Se refiere al conocimiento práctico, las habilidades adquiridas y las capacidades aprendidas de un individuo que lo hacen potencialmente. En sentido figurado se refiere al término capital en su conexión con lo que quizá sería mejor llamada la “calidad del trabajo” es algo confuso.

 <p>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD SOACHA</p>	<b>PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO</b>		
	<b>PROCESO:</b> Gerencia de Talento Humano	CÓDIGO	TH_PLI_16
		VERSIÓN	02
	VIGENCIA	23/01/2025	

Gestión: efectuar acciones para el logro de objetivos

Gestión del talento humano: Estrategia empresarial que subraya la importancia de la relación individual frente a las relaciones colectivas entre gestores o directivos y trabajadores. La GTH se refiere a una actividad que depende menos de las jerarquías, órdenes y mandatos, y señala la importancia de una participación activa de todos los trabajadores de la empresa.

Gestión por Competencia: Herramienta estratégica indispensable para enfrentar los nuevos desafíos que impone el medio. Es impulsar a nivel de excelencia las competencias individuales, de acuerdo a las necesidades operativas. Garantiza el desarrollo y administración del potencial de las personas, “de lo que saben hacer” o podrían hacer.

Competencia: aptitud; cualidad que hace que la persona sea apta para un fin. Suficiencia o idoneidad para obtener y ejercer un empleo. Idóneo, capaz, hábil o propósito para una cosa. Capacidad y disposición para el buen de desempeño.

## 7. NORMATIVIDAD

Constitución Política de Colombia de 1991 Art. 53 como referente primario.

Decreto Ley 1567 de 1998, por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.

Ley 734 de 2002, Art. 33, numeral 3 y Art. 34, numeral 40, los cuales establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.

Ley 909 de 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera Administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

Decreto 1227 de 2005, artículo 66, se establece como objetivo de la capacitación “el desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales...”, para lograr “el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia”.

Ley 1064 de 2006, por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación.

Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública y se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-Ley 770 y 785 de 2005.

 <p>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD SOACHA</p>	<b>PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO</b>		
	<b>PROCESO:</b> Gerencia de Talento Humano	CÓDIGO	TH_PLI_16
		VERSIÓN	02
	VIGENCIA	23/01/2025	

Decreto 1499 de 2017, Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.

Decreto 1499 de 2017, Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.

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.  
Decreto 1072 de 2015, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.

Resolución 0312 de 2019, por la cual se definen los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.

## 8. RECURSOS

Para desarrollar el Plan de Gestión estratégica del Talento Humano se requieren los siguientes equipos y elementos, así: computadores, video beam, tablero, cartulina, marcadores, listados de asistencia, base de datos de contratistas y personal de planta, formatos de evaluación, material didáctico, plataforma virtual PLIC (PLATAFORMA INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES), página web, presupuesto asignado para el desarrollo de los planes.

## 9. PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

Estructura del plan estratégico

La planeación estratégica es el instrumento a través del cual se identifica y planea la ejecución de actividades para cubrir las necesidades de los servidores públicos de la Institución. En este contexto, las actividades constitutivas de los planes de acción en materia de talento humano se establecerán en los procesos de ingreso, permanencia y retiro de los servidores públicos. De igual forma, se materializa en los siguientes documentos:

- Plan Institucional de Capacitación
- Plan de Bienestar e Incentivos
- Plan del Sistema de Salud y Seguridad en el Trabajo
- Plan de Previsión de Personal
- Plan de Vacantes

 <p>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD SOACHA</p>	<b>PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO</b>		
	<b>PROCESO:</b> Gerencia de Talento Humano	<b>CÓDIGO</b>	TH_PLI_16
		<b>VERSIÓN</b>	02
	<b>VIGENCIA</b>	23/01/2025	

## 10. IDENTIFICACIÓN DEL DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO DE LA ENTIDAD

### Misión de la entidad:

Somos una Institución Prestadora de Servicios de Salud – IPS, líder de la Región de Salud Soacha, con un modelo de atención integral dirigido a nuestros usuarios, familia y comunidad, con cobertura en los municipios de Soacha, Sibaté y Granada, comprometidos para el mejoramiento continuo de La Seguridad del Paciente, La Calidad de Vida, El Trato Humanizado, El Bienestar y El Buen Servicio para todos.

### Visión de la entidad:

Para el año 2036, seremos referentes en la prestación de servicios en la Región de Salud Soacha, con un portafolio de servicios de mediana y alta complejidad, alcanzando el posicionamiento y reconocimiento a nivel nacional, garantizando así una atención integral a los usuarios, familia y comunidad, logrando la sostenibilidad financiera y administrativa.

### Nuestros principios:

1. **Ética:** Es una disciplina científica que investiga el impacto que individuos, grupos y estructuras tienen en la conducta dentro de las organizaciones, con la finalidad de aplicar estos conocimientos a la mejora de la eficacia de tales organizaciones.
2. **Responsabilidad:** Dar cumplimiento a las obligaciones, ser cuidadoso al tomar decisiones o al realizar algo, cuidar de sí mismo y de los demás, en respuesta a la confianza que las personas depositan entre nosotros. Cuando somos responsables, estamos expresando el sentido de comunidad y de compromiso que asumimos con los demás.
3. **Integridad:** Principio que refiere a la calidad de íntegro y también puede referirse a la condición pura del ser humano. La integridad es el estado de lo que está completo o tiene todas sus partes, es la totalidad, la plenitud. Lo íntegro es algo que tiene todas sus partes intactas o puras.
4. **Respeto:** Debe ser aplicable a lo largo de toda la vida. A través del respeto las personas se pueden relacionar y comprender mejor, así como también compartir sus intereses y necesidades.

### Nuestros Valores:

1. **Honestidad:** Actúo siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud y siempre favoreciendo el interés general.

 <p>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD SOACHA</p>	<b>PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO</b>		
	<b>PROCESO:</b> Gerencia de Talento Humano	<b>CÓDIGO</b>	TH_PLI_16
		<b>VERSIÓN</b>	02
	<b>VIGENCIA</b>	23/01/2025	

2. **Respeto:** Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.
3. **Compromiso:** Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.
4. **Diligencia:** Cumpló con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del Estado.
5. **Justicia:** Actúo con imparcialidad, garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.
6. **Mejoramiento Continuo:** es la ejecución constante de acciones que mejoran los procesos en una organización, minimizando al máximo el margen de error y de pérdidas.
7. **Transparencia:** es una cualidad de la actividad pública que consiste en la apertura del sector público a la divulgación de información acerca de su gestión.
8. **Calidad:** la percepción que el cliente tiene del servicio, es una fijación mental del consumidor que asume conformidad con dicho producto o servicio y la capacidad del mismo para satisfacer sus necesidades.
9. **Trabajo en Equipo:** es el trabajo hecho por varias personas donde cada uno hace una parte, pero todos tienen un objetivo en común con una estructura organizativa que favorezca la elaboración conjunta que permite que haya un compañerismo realzando valores, actitudes y normas de conducta comunes.

## 11. POLÍTICAS INSTITUCIONALES

- **Política de Servicio:** La institución presta servicios de salud de forma oportuna y pertinente basados en estándares de calidad con un enfoque humanizado, seguro y con compromiso social.
- **Política de Calidad:** La Empresa Social del Estado Región de Salud Soacha está comprometido a través del mejoramiento continuo en lograr la satisfacción de los usuarios externos, su red de apoyo y usuarios internos, basado en altos estándares de calidad.

 <p>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD SOACHA</p>	<b>PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO</b>		
	<b>PROCESO:</b> Gerencia de Talento Humano	CÓDIGO	TH_PLI_16
		VERSION	02
	VIGENCIA	23/01/2025	

- **Política de Seguridad del Paciente:** La gerencia se compromete a dar continuidad al programa de seguridad del paciente; con el objetivo de garantizar la prestación de los servicios con seguridad y calidad; basados en la identificación de riesgos, implementación de prácticas seguras que garanticen aprendizaje organizacional, cultura de seguridad y mejoramiento continuo de los procesos que fomenten la prevención de la ocurrencia de eventos adversos involucrando a funcionarios, paciente y red de apoyo.
- **Política de Humanización:** La Empresa Social del Estado Región de Salud Soacha, se compromete a implementar la política de atención humanizada, para brindar un servicio con calidez, respeto, amabilidad que responda a las necesidades y expectativas físicas, psicológicas, sociales, emocionales, culturales y espirituales de los usuarios, orientándose al trato digno, respetando los derechos y deberes. Propendiendo a su vez el bienestar de los colaboradores del Hospital.
- **Política de Gestión del Riesgo:** La Empresa Social del Estado Región de Salud Soacha, se compromete a establecer parámetros y controles de manera sistemática para la gestión integral de los riesgos administrativos, financieros y asistenciales determinando estrategias para la administración del riesgo que prevengan su materialización.
- **Política de Talento Humano:** La Empresa Social del Estado Región de Salud Soacha se compromete a promover el bienestar de sus colaboradores a través del fortalecimiento de los programas de capacitación, seguridad y salud en el trabajo; contribuyendo al desarrollo institucional.
- **Política Financiera:** La Institución se compromete a gestionar la sostenibilidad financiera a través de controles permanentes y auditorías a los sistemas de información garantizando liquidez, rentabilidad económica y social, con eficiencia, eficacia, razonabilidad y oportunidad en el flujo de información para la óptima prestación de servicios de salud.
- **Política de TIC's:** La Empresa Social del Estado Región de Salud Soacha se compromete a gestionar los recursos tecnológicos y físicos necesarios que garanticen la integralidad de la atención institucional, la adecuada operación de los procesos y el cumplimiento de las metas establecidas, así mismo fomentar desde los lineamientos estratégicos el disponer de quipos, dispositivos médicos y tecnologías seguras, eficientes y efectivas acordes con el nivel de complejidad de la ESE, apoyando la prestación de servicios asistenciales de calidad.

 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD SOACHA	<b>PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO</b>		
	<b>PROCESO:</b> Gerencia de Talento Humano	CÓDIGO	TH_PLI_16
		VERSIÓN	02
	VIGENCIA	23/01/2025	

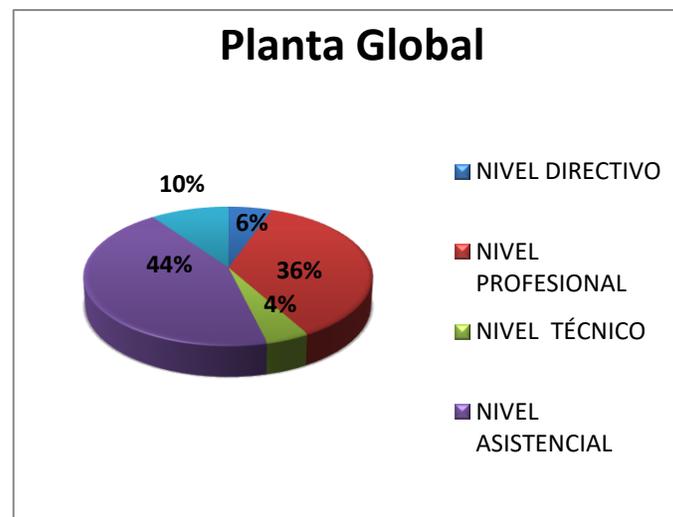
## 12. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

N° DE EMPLEOS	DENOMINACIÓN DEL EMPLEO	CÓDIGO	GRADO
<b><u>NIVEL DIRECTIVO</u></b>			
1	GERENTE EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO	85	11
3	SUB GERENTE	90	5
1	JEFE OFICINA	6	5
5	<b>SUB TOTAL NIVEL DIRECTIVO</b>		
<b><u>NIVEL PROFESIONAL</u></b>			
1	LÍDER DE PROGRAMA	206	13P
5	MEDICO GENERAL	211	13P
1	MEDICO GENERAL	211	13P
2	MEDICO ESPECIALISTA	213	16P
2	MEDICO ESPECIALISTA	213	16P
3	ODONTÓLOGO	214	10P
11	PROFESIONAL SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO	217	8
1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	11P
1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO	219	6P
1	PROFESIONAL UNIVERSITARIO ÁREA SALUD	237	7P
3	PROFESIONAL ESPECIALIZADO ÁREA SALUD	242	11P
2	ENFERMERO	243	8P
33	<b>SUB TOTAL NIVEL PROFESIONAL</b>		
<b><u>NIVEL TÉCNICO</u></b>			
1	TÉCNICO OPERATIVO	314	11P
1	TÉCNICO OPERATIVO	314	10P
1	TÉCNICO OPERATIVO	314	6P
1	TÉCNICO ÁREA SALUD	323	5P
4	<b>SUB TOTAL NIVEL TÉCNICO</b>		
<b><u>NIVEL ASISTENCIAL</u></b>			
21	AUXILIAR ÁREA SALUD	412	13P
1	AUXILIAR ÁREA SALUD	412	13
1	AUXILIAR ÁREA SALUD	412	12P
1	AUXILIAR ÁREA SALUD	412	7P
7	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	7P
1	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	7
1	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	5P
2	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	4P

 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD SOACHA	<b>PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO</b>		
	<b>PROCESO:</b> Gerencia de Talento Humano	CÓDIGO	TH_PLI_16
		VERSIÓN	02
	VIGENCIA	23/01/2025	

1	AUXILIAR ADMINISTRATIVO	407	2P
4	SECRETARIO	440	6P
40	<b>SUB TOTAL NIVEL ASISTENCIAL</b>		
82	<b>TOTAL EMPLEOS PLANTA DE EMPLEADOS PÚBLICOS DE LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD SOACHA.</b>		
No. CONTRATOS	DENOMINACIÓN DEL CARGO A CONTRATAR	CÓDIGO	NUMERO DE HORAS DIARIAS CONTRATADAS
7	AUXILIAR SERVICIOS GENERALES	470	8
2	CELADOR	477	8
9	<b>SUB TOTAL TRABAJADORES OFICIALES</b>		
91	<b>TOTAL PLANTA</b>		

Grafica:



**Misión de Gestión del Talento Humano:** Organizar y dirigir los procedimientos relacionados con el manejo administrativo del recurso humano, de acuerdo con las normas, de tal manera que garantice el oportuno cumplimiento de los planes y programas de área, fortaleciendo las competencias y el desarrollo integral de los funcionarios brindando una óptima y eficiente atención y solución de inconvenientes presentados al personal interno y externo de la institución.

**Visión Gestión del Talento Humano:** Ser líderes en el cumplimiento de sus objetivos, buscando el desarrollo integral de los funcionarios a través de programas y actividades que permitan la realización personal, profesional y laboral que satisfagan en su calidad de vida y en las metas de la Institución.

### 13. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL

Para realizar la etapa de diagnóstico del proceso de Gestión Humana, se tomó como herramienta la Matriz diseñada por el Departamento Administrativo de la Función Pública, donde se identifican las rutas en las cuales debemos trabajar para mejorar en el cumplimiento, la eficiencia, la eficacia y la efectividad del sistema, como se observa en la siguiente imagen:

Pasos		5	6	7	8
1	<p>Nombre de la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje</p> <p><b>RUTA DEL SERVICIO</b> Al servicio de los ciudadanos</p>	Variables resultantes	Alternativas de mejora	Mejoras a implementar (Incluir plazo de la implementación)	Evaluación de la eficacia de las acciones implementadas
2	<p>Subrutas con menores puntajes (máximo tres)</p> <p>Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento</p> <p>Ruta para implementar un liderazgo basado en valores</p> <p>Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar</p>	Plan Institucional de Bienestar	dar cumplimiento a las capacitaciones programadas y realizar la Evaluación de cada una de ellas frente a la Eficacia	30/12/2020	Resultado de la Evaluación de Eficacia en el Cumplimiento del Plan de Bienestar
3	Identifique en la hoja "Rutas Filtro" la Ruta y las Subrutas seleccionadas en los pasos anteriores	Coesar con la trazabilidad electrónica y física de la historia laboral de cada servidor en retiro	realizar la digitalización de la historia laboral del personal retirado	30/12/2020	numeros de historia laborales digitalizados del personal retirado
4	En la hoja "Rutas Filtro", filtre los tres Subrutas seleccionadas en el paso anterior para encontrar los variables que impacta en este reto, e identifique los variables que son comunes		dar cumplimiento con la correspondiente al personal en periodo de prueba "Adaptación Laboral"	30/12/2020	personal en periodo de prueba "Adaptación Laboral"
5	De las variables encontradas, identifique aquellas en las que sea pertinente y viable iniciar mejoras en el corto plazo				
6	Diseñe alternativas de mejoras en las variables identificadas. Si es necesario, solicite apoyo de la Dirección de Empleo Público DAFP	Creación del Plan de capacitación donde se incluyan actividades de participación ciudadana	incluir actividades de participación Ciudadana	30/12/2020	cronograma de capacitaciones de Participación Ciudadana
7	Implemente las mejoras seleccionadas. Si es necesario, solicite apoyo del DAFP				
8	Evalúe la eficacia de las acciones implementadas	Gestionar la información en el SIGEP	Monitoreo y Seguimiento a la información de los funcionarios	30/12/2020	numero de funcionarios inscritos /Numero de funcionarios de Planta
9	Recorralice la hoja de auto-diagnóstico y establezca el nivel del mejoramiento efectuado				

### 14. FORMULACIÓN DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL RECURSO HUMANO

La planeación de Gestión del Talento Humano se desarrolla a través de planes, programas anuales que contienen las actividades a desarrollar, de conformidad con los lineamientos establecidos en la planeación de la Empresa A Social del Estado Región de Salud Soacha.

Donde se evidencia en cada uno de los planes y programas a desarrollar y éstos serán publicados en la intranet de la entidad. en el cual se han establecido las siguientes actividades y sus responsables:



**PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO**

**PROCESO:** Gerencia de Talento Humano

CÓDIGO

TH\_PLI\_16

VERSIÓN

02

VIGENCIA

23/01/2025

**PLAN DE ACCIÓN - PLAN DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO**

**OBJETIVO:** Fortalecer el desempeño en la ESE Región de Salud Soacha , específicamente en lo referido al ingreso, desarrollo y evaluación del personal, al igual que, las acciones encaminadas al mejoramiento de las condiciones del ambiente de trabajo y de clima organizacional.

QUE (Actividades a realizar para bloquear la causa)	QUIEN (Responsable de ejecutarla)	CUÁNDO (Fecha de terminación de la actividad)	DÓNDE (Lugar donde se realiza la actividad)	POR QUÉ (Propósito de la actividad)	CÓMO (Pautas para la realización de la actividad)	FORMULA DEL INDICADOR POR ACTIVIDADES DISCRIMINADAS (MEDICIÓN)	RESULTADO DEL INDICADOR
Establecer y Ejecutar el plan institucional de incentivos y bienestar social.	Talento Humano	Enero 2025	En el área de Talento Humano	Realizar actividades de bienestar para mejorar el clima laboral.	Programar actividades de bienestar social e incentivos con el fin de mejorar el clima laboral.	$\frac{\text{N}^\circ \text{ Actividades programas}}{\text{N}^\circ \text{ Actividades realizadas}} * 100 =$	100%
Creación del Plan de capacitación donde se incluyan actividades de participación ciudadana	Talento Humano- Líderes y Referentes de área	31/12/2025	Instalaciones del Hospital	Para dar herramientas a los funcionarios y usuarios con el fin de que conozcan sus derechos y deberes	Realizando capacitaciones de interés de participación ciudadana.	$\frac{\text{N}^\circ \text{ capacitaciones programadas de participación ciudadana}}{\text{N}^\circ \text{ de capacitaciones realizadas de participación ciudadana}} * 100 =$	80%
Gestionar la información en el SIGEP	Talento Humano- Contratación y Control Interno	31/12/2025	Instalaciones del Hospital	Monitoreo y Seguimiento a la información de los funcionarios	Gestionando roles y cargando la información de los funcionarios	$\frac{\text{número de funcionarios inscritos}}{\text{Número de funcionarios de Planta}}$	100%

 <p>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO REGIÓN DE SALUD SOACHA</p>	<b>PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO</b>		
	<b>PROCESO:</b> Gerencia de Talento Humano	CÓDIGO	TH_PLI_16
		VERSIÓN	02
	VIGENCIA	23/01/2025	

## 15. BIBLIOGRAFÍA

- Plan Estratégico del Talento Humano, (MARTINEZ PERILLA, 2018) ([www.supersalud.gov.co](http://www.supersalud.gov.co))<https://docs.supersalud.gov.co/PortalWeb/TalentoHumano/Planes/PT13.pdf>.
- Modelo integrado de planeación y gestión – Política de gestión estratégica del talento humano, en la web: <https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg>