



ESE MUNICIPAL DE SOACHA JULIO CESAR PEÑALOZA

MACROPROCESO: APOYO

PROCESO: GESTION HUMANA Y SST

CODIGO: AP-GHS-15/16-CR-001

VERSION: 01

6/8/2025

CARACTERIZACIÓN DE PROCESOS TALENTO HUMANO SST

1. NOMBRE DEL MACROPROCESO:

2. RESPONSABLE DEL MACROPROCESO:

3. NOMBRE DEL PROCESO

4. RESPONSABLE DEL PROCESO:

7. OBJETIVO DEL PROCESO: Gestionar el talento humano y la seguridad y salud en el trabajo (SST), garantizando el bienestar, capacitación, entrenamiento, y desarrollo de habilidades de los servidores y contratistas, así como la prevención y control de riesgos laborales, en coherencia con la misión institucional, la normatividad vigente y apoyando el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)

8. ALCANCE DEL PROCESO: Este proceso aplica a todos los funcionarios y contratistas, proveedores y demás personas que presten servicios dentro de las instalaciones o en representación de la E.S.E., sin distinción de tipo de vinculación o sede de operación. Desde la planeación de necesidades de personal, selección, vinculación, inducción, capacitación, entrenamiento, evaluación del desempeño, bienestar laboral y SST, hasta el retiro y seguimiento a condiciones laborales, aplicable a todos los servidores públicos y contratistas de la E.S.E.

9. PARTICIPANTES DEL PROCESO: Junta Directiva, Gerente General, Planeación y Gestión Interna, Subgerencia de Servicios de Salud, Subgerencia Administrativa y Financiera, Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST), Comité de Convivencia Laboral (COCOLAB), Brigadas de Emergencia, Jefes de sede, coordinadores de área y líderes de proceso, Trabajadores y contratistas, Ministerio de Salud y Protección Social, Ministerio del Trabajo, ARL (Administradora de Riesgos Laborales), Superintendencia Nacional de Salud, Secretarías de Salud (municipal, departamental), Secretarías de Gobierno, Educación y otras dependencias locales, Procuraduría y Contraloría General, EPS y entidades prestadoras de servicios de salud, Proveedores, Comunidad y usuarios del servicio de salud. Todos los Líderes de Procesos, Colaboradores en general, Usuarios, Entidades Gubernamentales y Entes de Control.

19. ENTRADAS

10.1. PROVEEDORES O PARTES INTERESADAS

10.2. NORMATIVIDAD RELACIONADA

10.3. DOCUMENTO

11. ACTIVIDADES DE TRANSFORMACIÓN TENER EN CUENTA LAS INTERACCIONES

12. SALIDAS

12.1. DOCUMENTO

12.2. CLIENTES

Interno:
Junta Directiva
Gerente General
Jefe de Oficina Asesora de Planeación y Gestión Interna
Subgerencia de Servicios de Salud
Subgerencia Administrativa y Financiera
Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST)
Comité de Convivencia Laboral (COCOLAB)
Brigadas de Emergencia
Todos los Procesos Estratégicos, Misionales, de Apoyo, De Gestión y Control, Gestión de calidad y Mejora continua
Trabajadores y contratistas

Externos:
Presidencia de la República
Contraloría Municipal de Soacha
Alcaldía Municipal de Soacha
Secretaría de Salud de Soacha
Ministerio de Salud y Protección Social
Ministerio de Trabajo
Superintendencia Nacional de Salud
Secretarías de Gobierno, Educación y otras dependencias locales
Procuraduría y Contraloría General
EPS y entidades prestadoras de servicios de salud
Comunidad y usuarios del servicio de salud
ARL (Administradora de Riesgos Laborales)
Caja de Compensación Familiar

Externo:
Constitución Política de Colombia – Art. 25, 49, 53 y 95 (derecho al trabajo digno y a la salud)
Talento Humano
Ley 1010 de 2006 – Prevención, corrección y sanción del acoso laboral.
Ley 909 de 2004 – Empleo público, carrera administrativa y gerencia pública.
Ley 1952 de 2019 – Nuevo Código General Disciplinario (régimen disciplinario servidores públicos).
Ley 4 de 1992 – Marco general de salarios y prestaciones del sector público.
Decreto 612 de 2018 – Adopta oficialmente el MPG en todas las entidades públicas, integrando los sistemas de gestión y desarrollo administrativo.
Resolución 3100 de 2019 "Por el cual se definen los procedimientos y condiciones de inscripción de los prestadores de servicios de salud y de "habilitación"
Resolución 2013 de 2022 (Función Pública) – Lineamientos de capacitación y bienestar social para servidores públicos.
Guía del MPG – DAFP – Lineamientos Mision y metodológicos para su implementación.

SST
Ley 9 de 1979 – Código Sanitario Nacional (bases de salud ocupacional).
Ley 1562 de 2012 – Modifica el Sistema de Riesgos Laborales y convierte el programa de salud ocupacional en SG-SST.
Ley 1616 de 2013 – Salud mental (aplicable a entornos laborales).
Decreto 1072 de 2015 – Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6: SG-SST).
Resolución 0312 de 2019 – Estándares mínimos del SG-SST para empleadores y contratistas.
Resolución 2404 de 2019 – Conformación, capacitación y funcionamiento de brigadas de emergencias.
Resolución 1401 de 2007 – Investigación de incidentes y accidentes de trabajo.
Resolución 4502 de 2012 – Comité de

Plan Estratégico Institucional
Plan Operativo Anual (POA)
Plan de Gestión Gerencial
Manual de funciones y perfiles del cargo

Guía del MPG – DAFP –
Guías y protocolos del Ministerio de Salud/Trabajo, estudios sectoriales, resultados de encuestas de clima laboral.
GTC 45
NTC ISO 45001

Necesidades institucionales para provisión del cargo
Guías y protocolos del Ministerio de Salud/Trabajo, estudios sectoriales, resultados de Plan Anual de Vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos
Guías y protocolos del Ministerio de Salud/Trabajo, estudios sectoriales, resultados de Sistema Integrado de Planeación y Gestión
Guías y protocolos del Ministerio de Salud/Trabajo, estudios sectoriales, resultados de

P

H

V

A

P - Actividades Planear:
Identificar normas y definir criterios para la implementación y cumplimiento en los procesos
Formular políticas de talento humano
Formular los planes Anuales de Talento Humano
Diseñar y desarrollar Plan de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y asignación de recursos.
Definir roles y responsabilidades de SST para los diferentes cargos de la entidad.
Formular Plan de Capacitación, inducción, reinducción y Bienestar desde talento humano
Formular Políticas de SST
Diseñar el Plan de capacitación, promoción y prevención.
Formular evaluación inicial del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.
Identificación, evaluación y valoración de los riesgos y los peligros
Definir y actualizar la política y objetivos de seguridad y salud en el trabajo.
Identificar y analizar los riesgos asociados al proceso.
Formular programa de inspecciones
Formular Programa de Vigilancia Epidemiológica
Formular Plan estratégico de seguridad vital.
Formular Programa de estilos de vida saludable y de prevención de consumo de sustancias psicoactivas
Formular Planes de emergencias y contingencias
Formular políticas, procedimientos y documentos en general del SGSST

H - Actividades Hacer:
Seleccionar al personal provisional o de libre nombramiento y remoción
V - Actividades Verificar:
Realizar el seguimiento a la ejecución de actividades de los Planes de Gestión de
A - Actividades Actuar:
Identificar e implementar planes de mejoramiento (Acciones preventivas, correctivas y

Normas identificadas y proyectadas
Políticas de Gestión del Talento Humano (Procedimientos, Circulares y Resoluciones)
Manual de Funciones y Competencias Laborales
Distribución de la Planta de Personal
Plan Estratégico de Talento Humano
Plan Anual de Vacantes y Plan de Previsión de Recursos Humanos.
Plan Institucional de Capacitación
Plan de Bienestar Laboral e Incentivos
Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.
Evaluación y medición del Desempeño Laboral
Matriz de peligros y riesgos
Política y objetivos
Matriz de Roles y responsabilidades de SST.
Plan de capacitación de temas de SST
Evaluación inicial de SST
Política de prevención del acoso laboral
Política de prevención del alcohol, cigarrillos y drogas
Política de seguridad vital

Verificación de Estudios y Experiencia
Acto administrativo de nombramiento
Tablero de Indicadores con resultados
Necesidades de mejoramiento institucional
Reporte de avance y descripción de evidencias
Matriz de riesgos actualizada

Internos: Junta Directiva, Gerente General, Subgerencias, Oficina de Planeación, colaboradores
Externos: Usuarios del servicio, ARL, EPS, organismos de control, proveedores de capacitación, comunidad.

Externos: Organismos de regulación,
Externos: Organismos de regulación,
Externos: Organismos de regulación,

13. RECURSOS	
HUMANOS	Profesionales de Gestión Humana (especialistas en reclutamiento, capacitación, bienestar), Profesional en SST (médicos,
TECNOLOGICOS	Sistemas de información de RRHH y SST (software de nómina, base de datos de personal, telemedicina, intranet), equipos de
FISICOS	Oficinas administrativas, equipos de oficina (computadores, proyectores), dotación al personal de planta (Chaqueta, Carnet, Camisa,
FINANCIEROS	Presupuesto institucional para remuneraciones, ejecución de planes de talento humano y prestaciones sociales, formación y

14. MEDICIÓN Y/O SEGUIMIENTO					
14.1 TIPO INDICADOR	14.2 NOMBRE DEL INDICADOR	14.3 FORMULA OPERACIONAL DEL	14.4 FRECUENCIA DE	14.5 UNIDAD DE	14.6 METAS DEL
Eficiencia	ESE con plan de gestión del riesgo	No. De certificaciones recibidas	Trimestral	Número	6
Eficiencia	% cumplimiento del plan de	(Número actividades ejecutadas/Número	Semestralmente	porcentaje	100
Efectividad	Indicador del Plan Institucional de	Numero de capacitaciones realizadas/ numero	Semestre	porcentaje	90
Efectividad	Indicador de participación de capacitación y entrenamiento	Numero de participantes que asistien/ numero de participantes programadas * 100	semestral	porcentaje	100
Operativo	Indicador de Estructura	Total de ítems Cumplidos de los indicadores de estructura / Total de ítems a evaluar de los indicadores de estructura * 100	Trimestral	porcentaje	100
Operativo	Indicador de Proceso	Total de ítems Cumplidos de los indicadores de Proceso / Total de ítems a evaluar de los indicadores de Proceso * 100	Trimestral	porcentaje	100
Operativo	Indicador de Resultado	Total de ítems Cumplidos de los indicadores de Resultado / Total de ítems a evaluar de los indicadores de Resultado * 100	Trimestral	porcentaje	100

15. RIESGOS		
15.1. DESCRIPCIÓN DEL RIESGO		
Clasificación del Riesgo	Ejecución y administración de procesos	Relaciones laborales
	Daños a activos fijos/ eventos externos	
	Fallas tecnológicas	

16. IMPACTOS AMBIENTALES	
16.1. DESCRIPCIÓN DEL IMPACTO AMBIENTAL	Agotamiento del recurso hídrico
	Contaminación del recurso hídrico
	Contaminación del recurso suelo
	Contaminación al recurso aire

18. INTERRELACIÓN DE PROCESOS	
PROCESOS ESTRATÉGICOS:	
Direccionamiento estratégico,	
PROCESOS MISIONALES:	
Consulta externa, promoción y	

Identificación de Impacto	Economico o presupuestal	
Factor de Riesgo	Procesos	Infraestructura
	Talento Humano	Evento Externo
	Tecnología	

17. RIESGOS LABORALES		
17.1	Físico	Ruido (impacto intermitente y
IDENTIFICACION DE PELIGROS Y	Psicosocial	Características de la organización del
	Biomecánicos	Gestión organizacional (estilo de

prevención, apoyo diagnóstico, apoyo terapéutico, PIC, TAB
PROCESOS APOYO:
PROCESOS DE EVALUACIÓN:

CONTROL DE CAMBIOS		
VERSION ANTERIOR	FECHA DE ACTUALIZACION	DESCRIPCION DEL CAMBIO
Primera	8/7/2021	Creación documento
Segunda	11/2/2022	Modificación: Actualización matriz de riesgos ocupacionales de cargos/actividades 2022. e imagen de perfiles de riesgos laborales en el instructivo. Descripción Recursos y Medicion y Seguimiento en el instructivo. Ajuste en la imagen de factores de riesgos en el instructivo.
Tercera	8/8/2025	Actualización de version y codificación Actualización de riesgos y cambio de formato Actualización de normatividad
ELABORADO POR:		REVISADO POR:
LIDER DE GESTION DOCUMENTAL - LIDER DE CALIDAD		LIDER DE CALIDAD
		APROBADO POR:
		GERENTE

[illegible]

