

	E.S.E. HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAUL GARZON HUILA NIT: 891.180.026-5	FECHA
	COMPONENTE: PLANES DE MEJORAMIENTO ELEMENTO: PLAN DE MEJORAMIENTO POR PROCESOS	No. PÁGINA: 1 DE 41

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAUL
GARZÓN - HUILA

PLAN ESTRATEGICO DEL TALENTO HUMANO

Garzón, enero de 2019

	E.S.E. HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAUL GARZON HUILA NIT: 891.180.026-5	FECHA
	COMPONENTE: PLANES DE MEJORAMIENTO ELEMENTO: PLAN DE MEJORAMIENTO POR PROCESOS	No. PÁGINA: 2 DE 41

Contenido

INTRODUCCION	5
MARCO ESTRATÉGICO	6
MISIÓN	6
VISIÓN	6
PRINCIPIOS	6
VALORES	7
OBJETIVOS ESTRATÉGICOS	8
OBJETIVOS.....	8
OBJETIVOS GENERAL	8
OBJETIVOS ESPECIFICOS	8
AMBITOS DE APLICACIÓN	9
RESPONSABLE	9
DEFINICIONES.	9
MARCO CONCEPTUAL.....	10
MARCO LEGAL.....	11
POLITICA DE GESTION DEL TALENTO HUMANO	12
POLITICA DE PLANEACION DEL RECURSO HUMANO.....	13
IDENTIFICACION DE NECESIDADES DE RECURSO HUMANO	13
ELABORACION Y APROBACION DEL PLAN ANUAL DE CARGOS.	14
POLITICA DE INGRESO	14
Selección.	15
Vinculación.	15
POLITICA DE GESTION.....	15
Situaciones Administrativas.....	16
Elaboración de Nomina.	17
Administración y Archivo de Historias Laborales.....	17
Confidencialidad de los Registros de Recursos Humanos.....	18

	E.S.E. HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAUL GARZON HUILA NIT: 891.180.026-5	FECHA
	COMPONENTE: PLANES DE MEJORAMIENTO ELEMENTO: PLAN DE MEJORAMIENTO POR PROCESOS	No. PÁGINA: 3 DE 41

POLITICA DE DESARROLLO	19
Evaluación del Desempeño	19
Formación y Capacitación	20
Estímulos.....	20
Convivencia Laboral.....	21
POLITICA DE DESVINCULACION.....	21
Retiro.....	21
FASES FORMULACION PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	21
INGRESO.....	22
Vinculación.	22
Inducción.....	22
PERMANENCIA.....	22
RETIRO.	23
INFORMACION DE BASE	24
PLANTA DE PERSONAL ACTUAL	24
RECURSOS REQUERIDOS	26
SISTEMAS DE INFORMACION	26
RIESGOS	26
CARACTERIZACION DEL TALENTO HUMANO	26
DIAGNOSTICO	26
MATRIZ GETH.....	26
RUTAS DE CREACION DE VALOR.	27
Necesidad de Capacitación.	27
Necesidad de Bienestar.....	28
RESULTADO DE LA EVALUACION DESEMPEÑO.....	28
MEDICION DE CLIMA ORGANIZACIONAL.....	31
DEFINICION ESTRATEGICA.....	31
ALCANCE.	32

	E.S.E. HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAUL GARZON HUILA NIT: 891.180.026-5	FECHA
	COMPONENTE: PLANES DE MEJORAMIENTO ELEMENTO: PLAN DE MEJORAMIENTO POR PROCESOS	No. PÁGINA: 4 DE 41

POLITICAS ESPECIFICAS DE TALENTO HUMANO DE LA ENTIDAD	32
OBJETIVOS.....	32
ESTRATEGIAS	32
PRIORIDADES IDENTIFICADAS EN EL AUTODIAGNOSTICO.....	32
PLANES TEMATICOS.....	33
PLANES DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS.....	33
PLAN DE BIENESTAR Y ESTIMULOS	33
PLAN DE CAPACITACION	34
PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....	34
TEMATICAS ADICIONALES A PLANEAR	34
PLAN DE INDUCCION Y REINDUCCION.....	34
EVALUACION DE DESEMPEÑO	35
SIGEP	35
CLIMA ORGANIZACIONAL – CULTURA ORGANIZACIONAL.....	35
SEGUIMIENTO Y EVALUACION	36
HERRAMIENTAS DE SEGUIMIENTO	36
RESULTADO DE GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO.....	36
REVISION DE LA EFICACIA DE LAS ACCIONES DEL PLAN ESTRATEGICO	39
CUMPLIMIENTO DE LA POLITICA DE INTEGRIDAD	40
CONCLUSIONES.....	40
DOCUMENTOS DE REFERENCIA.....	40
BIBLIOGRAFIA.	41
CONTROL DE CAMBIOS.....	41

	E.S.E. HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAUL GARZON HUILA NIT: 891.180.026-5	FECHA
	COMPONENTE: PLANES DE MEJORAMIENTO ELEMENTO: PLAN DE MEJORAMIENTO POR PROCESOS	No. PÁGINA: 5 DE 41

INTRODUCCION

El contar con funcionarios íntegros, competentes y comprometidos y que estén estrechamente ligados y hagan una contribución importante al logro de los objetivos y planes de la E.S.E Hospital Departamental San Vicente de Paul de Garzón Huila es un propósito permanente, para el logro de este objetivo se tiende a contar con prácticas y procedimientos de personal que cumplan con los presupuestos básicos de la política estatal de gestión del recurso humano e innovando en prácticas de mejoramiento continuo tendiente a mejorar la competitividad de los funcionarios.

En este sentido se resalta la que la gestión de recursos humanos se constituyen en un sistema integrado cuya esencia es la coherencia que debe existir entre el desempeño de las personas y la estrategia de una organización, con miras a generar los resultados esperados; en este sentido el plan estratégico busca desarrollar y evaluar la gestión del talento humano, en aras de contribuir al mejoramiento de sus competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida de los funcionarios.

En el plan estratégico se identifican y cubren las necesidades cualitativas y cuantitativas de personal para definir las acciones a realizar en tres procesos de capacitación, evaluación del desempeño, bienestar, estímulos, plan de vacantes y previsión de empleos y de retiro: que comprende las situaciones generadas por desvinculación.

	E.S.E. HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAUL GARZON HUILA NIT: 891.180.026-5	FECHA
	COMPONENTE: PLANES DE MEJORAMIENTO ELEMENTO: PLAN DE MEJORAMIENTO POR PROCESOS	No. PÁGINA: 6 DE 41

MARCO ESTRATÉGICO

MISIÓN

“Garantizamos servicios de salud de calidad sostenible, humanizados y seguros; con un talento humano valorado que aporta gestión del conocimiento al mejoramiento continuo de la calidad de vida y salud de la población.”

VISIÓN

“Brindaremos satisfacción mientras generamos los mejores resultados en salud.”

PRINCIPIOS

Los Principios en la ESE, son las normas internas y creencias básicas de los servidores sobre las formas correctas como deben relacionarse con los otros y con el mundo, desde las cuales se erige el sistema de valores al cual las personas o los grupos se adscriben. Dichas creencias se presentan como postulados que el individuo y/o el colectivo asumen como las normas rectoras que orientan sus actuaciones y que no son susceptibles de trasgresión o negociación. Estos principios son: **Solidaridad, Compromiso Social y Amor a la Vida.**

- **Solidaridad:** Los colaboradores de la ESE se adhieren circunstancialmente a la causa de los otros. Cuando un colaborador de la ESE es solidario, mantiene una naturaleza social en el entorno en el que se desarrolla profesional y personalmente, con una preocupación constante por las personas que verdaderamente necesitan de su ayuda y servicio, el cual es ofrecido con generosidad y humanidad

- **Compromiso Social:** Los colaboradores de la ESE ayudan permanentemente a las personas que lo requieren sin ningún interés adicional a la satisfacción por el servicio prestado y la responsabilidad de apoyo a la sociedad. Aportan activa y voluntariamente al mejoramiento de la comunidad en salud.

- **Amor a la Vida:** Los colaboradores de la ESE manifiestan el amor en su servicio caracterizado por su capacidad para comprometerse y cooperar en la protección de la vida logrando una atención más humanizada y segura.

	E.S.E. HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAUL GARZON HUILA NIT: 891.180.026-5	FECHA
	COMPONENTE: PLANES DE MEJORAMIENTO ELEMENTO: PLAN DE MEJORAMIENTO POR PROCESOS	No. PÁGINA: 7 DE 41

VALORES

Los valores que se despliegan en cada actuación de los servidores públicos de la Empresa Social del Estado Hospital Departamental San Vicente de Paúl, son: Respeto, Tolerancia, Equidad, Empatía, Comunicación y Trabajo en Equipo.

- **Respeto:** Los colaboradores de la ESE reconocen, aceptan, aprecian y valoran las cualidades del otro y sus derechos. Reconocen el valor propio y el de los derechos de los usuarios y de la comunidad.

- **Tolerancia:** Los colaboradores de la ESE cumplen con el respeto íntegro hacia el otro, hacia sus ideas, creencias o prácticas independientemente de que coincidan o sean diferentes y/o contrarias a las propias.

- **Equidad:** Los colaboradores de la ESE tienen la capacidad de considerar a las demás personas con justicia, respetando la pluralidad de la sociedad. Distribuyen con ética y responsabilidad los derechos y las oportunidades.

- **Empatía:** Los colaboradores de la ESE establecen vínculos sólidos y positivos con las demás personas. Cultivan la capacidad para reconocer y comprender los sentimientos, ideas, conductas y actitudes de los usuarios y la comprensión de las circunstancias que les pueden afectar en las distintas situaciones de los procesos de atención.

- **Comunicación:** Los colaboradores de la ESE intercambian de forma efectiva información de interés, pensamientos, ideas y sentimientos con las personas que los rodean, en un ambiente de cordialidad y buscando conseguir un traspaso de la información relevante del usuario de forma estructurada, sistematizada e inequívoca.

- **Trabajo en Equipo:** Los colaboradores de la ESE trabajan coordinadamente en la consecución de los objetivos propuestos en los diferentes procesos de atención, ejercen el liderazgo efectivo y desarrollan un entorno proclive al aprendizaje continuo.

	E.S.E. HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAUL GARZON HUILA NIT: 891.180.026-5	FECHA
	COMPONENTE: PLANES DE MEJORAMIENTO ELEMENTO: PLAN DE MEJORAMIENTO POR PROCESOS	No. PÁGINA: 8 DE 41

OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

- Asegurar estándares superiores de calidad sostenibles en la institución.
- Lograr la sostenibilidad financiera y rentabilidad social de la institución.
- Garantizar el modelo integrado, humano y seguro en la prestación de servicios que responda a las necesidades en salud de la población.

OBJETIVOS

OBJETIVOS GENERAL

Definir los lineamientos para la planeación estratégica de talento humano de la E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAUL de Garzón Huila, desarrollando y evaluando la gestión del talento humano, contribuyendo al mejoramiento de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida de los funcionarios.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Coordinar, articular y aunar esfuerzos entre los actores que impactan en la estrategia del talento humano del hospital para el logro de los objetivos institucionales a través de las acciones que el hospital va a desarrollar para potenciar el talento humano y mejorar las relaciones humanas al interior de las entidades.
- Organizar y racionalizar la gestión de talento humano fomentando el desarrollo permanente de los funcionarios durante su vida laboral en el hospital.
- Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios.

	E.S.E. HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAUL GARZON HUILA NIT: 891.180.026-5	FECHA
	COMPONENTE: PLANES DE MEJORAMIENTO ELEMENTO: PLAN DE MEJORAMIENTO POR PROCESOS	No. PÁGINA: 9 DE 41

- Implementar el Plan Institucional de Capacitación fortaleciendo las capacidades, conocimiento y habilidades de los funcionarios.
- Contar con el Plan de Previsión del talento humano que defina las necesidades de talento humano y provisión de los funcionarios.
- Contar con el plan de bienestar social e incentivos buscando mejora la calidad de vida laboral.
- Gestionar la evaluación del desempeño laboral a los funcionarios a los funcionarios de carrera, con la metodología vigente y en los términos establecidos.

AMBITOS DE APLICACIÓN

Este documento aplica a los funcionarios de la planta permanente de la E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAUL Garzón Huila.

RESPONSABLE

La aplicación de este documento es responsabilidad de la gerencia, subdirección científica, subdirección administrativa, profesionales universitarios con personal a cargo y coordinadores unidades funcionales.

DEFINICIONES.

Servidor público: Según el artículo 123 de la Constitución de 1991 de **Colombia**, "los **servidores públicos** son los miembros de las corporaciones públicas, lo empleados y

	E.S.E. HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAUL GARZON HUILA NIT: 891.180.026-5	FECHA
	COMPONENTE: PLANES DE MEJORAMIENTO ELEMENTO: PLAN DE MEJORAMIENTO POR PROCESOS	No. PÁGINA: 10 DE 41

trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios". Los empleos en los órganos y entidades del Estado son de carrera.

Funcionario: 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 aquéllos 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: Modernización empresarial, mercado laboral, relaciones laborales, gestión.

MARCO CONCEPTUAL

La planeación estratégica del recurso humano o modelo integrado de gestión estratégica del recurso humano, es un sistema integrado de gestión estratégica del recurso humano, cuya finalidad básica o razón de ser es la adecuación de las personas a la estrategia institucional. El éxito de la planeación estratégica del recurso humano se da en la medida en que se articula con el direccionamiento estratégico de la entidad. (misión, visión, objetivos institucionales, planes, programas y proyecto).

El plan estratégico del talento humano tiene como marco de referencia la planeación del hospital de manera que los objetivos institucionales están alineados con los objetivos de desempeño individual, la coordinación entre los agentes involucrados: gestión del talento

	E.S.E. HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAUL GARZON HUILA NIT: 891.180.026-5	FECHA
	COMPONENTE: PLANES DE MEJORAMIENTO ELEMENTO: PLAN DE MEJORAMIENTO POR PROCESOS	No. PÁGINA: 11 DE 41

humano, la alta dirección, servidores públicos, hace que se logre un compromiso para apoyar las acciones que faciliten el desarrollo de los programas de talento humano.

Las acciones a desarrollar a través del plan estratégico de talento humano se estructuran en tres etapas: 1. Ingreso, comprende los procesos de vinculación e inducción, 2. Permanencia, donde se inscriben los procesos de capacitación, evaluación del desempeño y calidad de vida laboral; y 3. Retiro, por excedentes de personal o por pensión.

MARCO LEGAL.

Dentro de las recomendaciones consignadas por la función pública, señala los aspectos relevantes en cuanto a lo atinente a la planeación del recurso humano:

- Todo sistema de función publica necesita articular unos instrumentos de planificación, mediante el cual la organización realiza el estudio de sus necesidades detectadas con sus capacidades internas e identifica las acciones que deben emprenderse para cubrir las diferencias.
- La planeación debe constituirse en nexo obligado entre la estrategia organizacional y el conjunto de políticas y prácticas de gestión del empleo y el talento humano.
- Para garantizar la calidad de la planificación de recursos humanos resulta imprescindible disponer de sistemas de información sobre el personal capaces de permitir un conocimiento real y actualizado de las disponibilidad cuantitativas y cualitativas de recursos humanos, existentes y previsibles en el futuro, agregadas por diferentes sectores, unidades, ámbitos organizativos, cualificaciones, franjas de edad y cualesquiera otras agrupaciones necesarias para la adecuada gestión del capital humano.

	E.S.E. HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAUL GARZON HUILA NIT: 891.180.026-5	FECHA
	COMPONENTE: PLANES DE MEJORAMIENTO ELEMENTO: PLAN DE MEJORAMIENTO POR PROCESOS	No. PÁGINA: 12 DE 41

Los mecanismos y procedimientos de planificación de recursos humanos deberán hacer posible:

- La optimización de los efectivos cuantitativos y cualitativos disponibles.
- La adaptación flexible de las políticas y practicas de personal a los cambios producidos en la organización y su entorno.
- La correcta distribución de los recursos disponibles la redistribución flexible de las personas en función de las necesidades organizativas y una distribución adecuada de la carga de trabajo entre las diferentes dependencias.
- El seguimiento y actualización de sus previsiones.
- La participación activa de los directivos en los procesos de planificación.

El marco jurídico básico para la planeación del recurso humano en lo que respecta a los planes estratégicos de talento humano se encontraba en la Ley 909 de 2004; el Decreto 1083 de 2005 por medio del cual expidió el Decreto Único Reglamentario del sector de función publica no hace referencia específica a este plan.

La referencia a los planes estratégicos de recursos humanos esta dada en el articulo 15 de la Ley, en el cual se determinan las funciones especificas de las unidades de personal. Estos planes están en estrecha relación con las disposiciones del literal b) del articulo 17 y se dirigen a prever y adelantar las acciones necesarias para la mejor utilización de los recursos humanos en función de los cometidos organizacionales y de las necesidades de desarrollo y crecimiento del mismo personal.

POLITICA DE GESTION DEL TALENTO HUMANO

La E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAUL DE Garzón Huila, se compromete con la protección, el mejoramiento de la calidad de vida laboral, la administración, gestión y desarrollo del talento humano que preste sus servicios en la entidad, incorporando los principios constitucionales e institucionales de justicia, equidad,

	E.S.E. HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAUL GARZON HUILA NIT: 891.180.026-5	FECHA
	COMPONENTE: PLANES DE MEJORAMIENTO ELEMENTO: PLAN DE MEJORAMIENTO POR PROCESOS	No. PÁGINA: 13 DE 41

imparcialidad y transparencia, respetando su naturaleza o forma de vinculación al realizar los procesos propios de la gestión de los recursos humanos.

La unidad funcional de recursos humanos de la E.S.E Hospital Departamental San Vicente de Paul de Garzón Huila, es la responsable de desarrollar las políticas establecidas para el recurso humano de acuerdo a la caracterización de procesos y procedimientos, en los siguientes lineamientos:

POLITICA DE PLANEACION DEL RECURSO HUMANO

Para atender los requerimientos institucionales de personal, presentes y futuros; el área de gestión de talento humano desarrolla anualmente planes estratégicos, de previsión y de mejoramiento, ajustados a las metas y objetivos definidos en el Direccionamiento Estratégico del Hospital.

IDENTIFICACION DE NECESIDADES DE RECURSO HUMANO

- En la identificación de necesidades y requerimientos de las dependencias en lo referente al recurso humano, deben aplicarse los criterios de austeridad y racionalidad del gasto.
- Cada año el área de Gestión del Talento Humano identifica, cuantifica, prioriza y consolida el diagnostico de necesidad de recurso humano de acuerdo con: análisis de disponibilidad de personal, estimación de costos, aseguramiento de financiación, diseño y análisis de puestos de trabajo, caracterización de perfiles ocupacionales y modalidad de vinculación; de conformidad con las políticas, planes generales, estratégicos y de mejoramiento continuo de la entidad y su compromiso social.
- Con base en las necesidades identificadas, la información que recibe de las diferentes dependencias de la institución, así como también a las disposiciones presupuestales aplicables, anualmente el área de gestión del talento humano elabora los planes de recursos humanos.
- En la fecha establecida por el área de presupuesto, anualmente, el área de gestión del talento humano elabora la programación de presupuesto por servicios personales para el año siguiente con los planes, programas, proyectos e insumos requeridos para funcionamiento del Hospital.

	E.S.E. HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAUL GARZON HUILA NIT: 891.180.026-5	FECHA
	COMPONENTE: PLANES DE MEJORAMIENTO ELEMENTO: PLAN DE MEJORAMIENTO POR PROCESOS	No. PÁGINA: 14 DE 41

-Todas las dependencias del hospital deben ajustarse a los recursos presupuestales asignados para los gastos de funcionamiento por servicios personales.

ELABORACION Y APROBACION DEL PLAN ANUAL DE CARGOS.

- Anualmente la junta directiva o quien haga sus veces fija el plan de cargos para la vigencia y la respectiva asignación del presupuesto.
- Las asignaciones básicas mensuales de los diferentes cargos que conforman la planta de personal se actualizan anualmente conforme a la política salarial expedida por el gobierno nacional.
- De conformidad con la normatividad vigente, la reforma de la planta de empleos debe motivarse, fundarse en estrictas necesidades del servicio o en razones de modernización y basarse en justificaciones o estudios técnico que así lo demuestren.
- La escala salarial se determina de acuerdo con el nivel jerárquico, clasificación, responsabilidad, competencias y las cargas laborales de los cargos y la política salarial del Gobierno Nacional.
- El establecimiento de nuevos cargos en la planta de personal, requiere la presentación del respectivo manual específico de funciones, requisitos y competencias.
- La modificación a la planta de personal deben realizarse dentro de claros criterios de razonabilidad, proporcionalidad y prevalencia del interés general.

POLITICA DE INGRESO

En cumplimiento de los objetivos institucionales, el área de Gestión del Talento Humano verifica que el personal acredite los requisitos de calificación y competencias definidos para cada empleo.

	E.S.E. HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAUL GARZON HUILA NIT: 891.180.026-5	FECHA
	COMPONENTE: PLANES DE MEJORAMIENTO ELEMENTO: PLAN DE MEJORAMIENTO POR PROCESOS	No. PÁGINA: 15 DE 41

Selección.

- Todo aspirante a ocupar un empleo en la E.S.E HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAUL, debe cumplir con el perfil del cargo definido en el manual de funciones y competencias, para ello se realiza estudio y análisis de hoja de vida con verificación de requisitos, legalidad de títulos y entrevista.
- La selección de los cargos de Gerencia Publica se hace mediante evaluación de las competencias definidas en el perfil del empleo, a cargo del órgano técnico (interno o externo) que se designe.

Vinculación.

- La provisión de empleos de la entidad se sujeta a lo que establezca la constitución y la Ley de acuerdo con la naturaleza y clasificación de los empleos determinados en la planta de personal.
- La vinculación se realiza mediante acto administrativo y posesión juramentada ante la gerencia del Hospital.
- Todos los nuevos servidores públicos deben asistir a los programas de inducción general y recibir inducción y entrenamiento específico en el puesto de trabajo de igual manera deben portar carnet de identificación durante la jornada laboral.
- No se puede tener al servicio de ningún funcionario o dependencia, personal de la institución o no vinculado a ella, desarrollando actividades en forma gratuita o remunerándolo a título personal.

POLITICA DE GESTION.

El área de Gestión de Talento Humano orienta y apoya al personal al cumplimiento de las normas y directrices vigente aplicables en materia de recurso humano, integrando a todos los miembros de la organización con un sentido de propósito común, dirigido al logro de los objetivos institucionales.

	E.S.E. HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAUL GARZON HUILA NIT: 891.180.026-5	FECHA
	COMPONENTE: PLANES DE MEJORAMIENTO ELEMENTO: PLAN DE MEJORAMIENTO POR PROCESOS	No. PÁGINA: 16 DE 41

Situaciones Administrativas.

- Los jefes y coordinadores de área son los responsables de hacer seguimiento y control diario de la asistencia del personal a su cargo, a fin de reportar oportunamente al área de gestión del Talento Humano las novedades debidamente soportadas por inasistencias, incapacidades, licencias, permisos, modificaciones a los cuadros de turno y demás eventos que afecten la nómina.
- Cada coordinador del servicio debe elaborar la programación del plan anual de vacaciones de acuerdo con la necesidad del área y reportarlos antes del 20 de diciembre de cada año. Estos planes serán consolidados en el área de gestión Humana.
- La jornada laboral establecida para todos los funcionarios es de cuarenta y cuatro horas semanales con horario de obligatorio cumplimiento. Para el personal que no labora por el sistema de turnos es de 7 a las 12 horas y de las 14 a las 18 horas de lunes a jueves; el viernes es hasta las 17 horas. Para el personal que labora por el sistema de turnos se distribuirán las 44 horas semanales de acuerdo con las necesidades del servicio y horarios de atención.
- No esta permitido modificar ni incumplir los horarios, disminuir el numero de horas de la jornada legalmente establecida, ni adecuar las jornadas de trabajo a las necesidades o inconvenientes personales; sin embargo, en eventos especiales se podrá autorizar un horario diferente al establecido, en todos los casos a través del jefe inmediato.
- Por necesidad del servicio y a fin de atender en forma eficiente y eficaz la prestación del mismo, es necesario en algunas ocasiones extender el horario de atención, lo cual cabe dentro de las obligaciones de servidores públicos.
- Los cambios de turno, deben ser justificados. Concertados entre las partes, presentados al jefe inmediato para su autorización, entre personal de planta que labore por el sistema de turnos, por cargos de igual denominación y del mismo servicio, con mismo 24 horas de anticipación, que no impliquen trabajar mas de 12 horas continuas, no se cancelen en dinero, no generen remuneración adicional ni trabajo suplementario. Mensualmente no se autorizarán mas de tres cambios de turno por funcionario.

	E.S.E. HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAUL GARZON HUILA NIT: 891.180.026-5	FECHA
	COMPONENTE: PLANES DE MEJORAMIENTO ELEMENTO: PLAN DE MEJORAMIENTO POR PROCESOS	No. PÁGINA: 17 DE 41

Elaboración de Nomina.

- El área de gestión del Talento Humano cumplirá con los procedimientos en la generación y elaboración de la nomina de planta de personal de la institución, de acuerdo con la normatividad legal vigente de los funcionarios públicos del orden territorial, para atender el pago mensual de las obligaciones salariales, liquidaciones de prestaciones sociales de ley, parafiscales y autoliquidaciones de los diferentes fondos de seguridad social.
- El ingreso de novedades al software de nomina debe estar respaldado con los soportes respectivos debidamente legalizados y se incluyen las recibidas hasta el 16 del mes a liquidar.
- Para la liquidación de las nóminas se establecen periodos mensuales de 30 días y se realizara con los conceptos devengados y deducidos que correspondan a cada empleado.
- La entrega de la nómina mensual a las áreas de contabilidad, presupuesto, tesorería se realiza a más tardar el 25 de cada mes.
- Además de las nóminas mensuales, se liquida en los periodos determinados en la normatividad vigente la nómina de prima semestral y prima de navidad.
- Para los descuentos de los embargos proferidos por los diferentes juzgados se tiene en cuenta el orden de prioridades establecidos por la Ley.
- Únicamente se realizan descuentos a los terceros que estén debidamente creados y legalizados ante el Hospital.

Administración y Archivo de Historias Laborales.

- Para la administración y archivo de las historias laborales, el área de gestión del talento humano realiza los siguientes procedimientos: producción o recepción, organización, recuperación, consulta, retención y disposición final.
- La producción está relacionada con cada uno de los tipos documentales que se reciben y van a conformar el expediente.

	E.S.E. HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAUL GARZON HUILA NIT: 891.180.026-5	FECHA
	COMPONENTE: PLANES DE MEJORAMIENTO ELEMENTO: PLAN DE MEJORAMIENTO POR PROCESOS	No. PÁGINA: 18 DE 41

- El procedimiento de organización consiste en la identificación y definición de las series y tipos documentales que van a conformar la historia laboral y la elección del método para la ordenación de dichos documentos.
- La recuperación entendida como la implementación de medios mensuales o automatizados que permitan la oportuna localización de los expedientes.
- La consulta de las hojas de vida debe realizarse en el área de gestión del talento humano con el acompañamiento de un funcionario del área y teniendo en cuanto el nivel de acceso, personas o entidades que eventualmente podrían acceder a la información conforme a la política de confidencialidad de los registros.
- El préstamo de las historias laborales se hará únicamente al gerente y al jefe de la oficina jurídica y control disciplinario interno; realizando todos los registros que garanticen su ubicación y devolución.
- Las historias laborales no podrán ser retiradas de la institución ni trasladadas de una institución a otra, salvo bajo la custodia del Jefe Oficina de gestión Humana para inspecciones oculares requeridas por un juzgado.
- Las historias laborales por reunir datos personales son de acceso reservado tanto en el archivo de gestión como en el archivo pasivo.
- Los tiempos de conservación y retención y las formas de destinación final serán los que se establezcan en el respectivo procedimiento.

Confidencialidad de los Registros de Recursos Humanos.

- La responsabilidad y custodia de las hojas de vida, historias laborales e historias clínicas ocupacionales está a cargo del área de gestión del talento humano y todo el personal que labora en esta debe proteger la reserva de carácter constitucional, el respeto por el derecho a la intimidad y el habeas data de sus titulares.
- Todo el personal del área de gestión del Talento humano garantiza la seguridad, confidencialidad y conservación de la información de los archivos laborales, previniendo su deterioro, pérdida, alteración y uso no adecuada; evitando la difusión indebida o no autorizada para fines comerciales, de lucro o para el favorecimiento de interés particular.

	E.S.E. HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAUL GARZON HUILA NIT: 891.180.026-5	FECHA
	COMPONENTE: PLANES DE MEJORAMIENTO ELEMENTO: PLAN DE MEJORAMIENTO POR PROCESOS	No. PÁGINA: 19 DE 41

- A la información de las hojas de vida e historias laborales, únicamente tendrán acceso previa autorización, el nominador, el personal del área de gestión del talento humano, los funcionarios encargados de adelantar acciones disciplinarias, el titular y las autoridades externas competente en el ejercicio de sus funciones, de conformidad con la constitución y la Ley.
- Todo funcionario o exfuncionario debe actualizar o puede rectificar los datos o documentos que lo requieran.
- Los documentos y registros de la historia laboral de acceso restringido son los relacionados con: la hoja de vida, evaluaciones psicotécnicas, promociones, salarios y prestaciones, evaluación de desempeño, procesos disciplinarios, declaración juramentada de bienes, historia clínica ocupacional y los demás que por la naturaleza de la información sean de carácter personal.
- Para que un tercero acceda a información o documentación de una hoja de vida o historia laboral debe estar debidamente autorizado por el titular quien dará su consentimiento escrito en todo caso especificando el motivo de su solicitud.
- Los registros en las hojas de vida y los documentos en las historias laborales deben permanecer actualizados y estos últimos foliados.

POLITICA DE DESARROLLO

Para lograr un estado de total satisfacción y mejoramiento de la calidad de vida laboral, el área de gestión del Talento Humano actúa como facilitador del desarrollo humano integral de los clientes internos, articulando los procesos propios del área.

Evaluación del Desempeño

- El desempeño laboral de la totalidad del personal del hospital, es objeto de evaluación con el fin de determinar su permanencia y desarrollo en el servicio, fundamentado en los principios y valores constitucionales e institucionales.

	E.S.E. HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAUL GARZON HUILA NIT: 891.180.026-5	FECHA
	COMPONENTE: PLANES DE MEJORAMIENTO ELEMENTO: PLAN DE MEJORAMIENTO POR PROCESOS	No. PÁGINA: 20 DE 41

- La evaluación de desempeño se realiza en los términos, periodicidad, instrumentos y eventos que señale la ley y el sistema adoptado o desarrollado por la entidad.
- La comisión de personal cumple con las funciones de vigilancia, control, formación y capacitación que le han sido asignadas dentro de este proceso.
- De los resultados de la evaluación del desempeño debe producirse un plan de mejoramiento individual; cada área y cada persona recibirá la correspondiente retroalimentación.

Formación y Capacitación

- Conforme con lo establecido por la Constitución y la ley y en respuesta a las necesidades identificadas, la entidad formula con vigencia de un año, un plan institucional de formación y capacitación en competencias laborales, con cobertura general y participación activa de la comunidad hospitalaria.
- El plan de capacitación es orientada al desarrollo de las capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales de los clientes internos, con miras a propiciar la eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional individual y el mejoramiento de la prestación en los servicios acorde con la misión y objetivos institucionales.
- Los programas de entretenimiento deben permitir el conocimiento detallado del cargo por parte de quien lo va a ejercer para su buen desempeño y cumplimiento de las actividades requeridas en el mismo.

Estímulos.

- La institución implementa anualmente el plan de bienestar social, estímulos e incentivos, a partir de las iniciativas y necesidades identificadas de los servidores públicos.
- Los planes, programas y proyectos propenden por el mejoramiento de la calidad de vida laboral, la protección y servicios sociales, buscando la motivación, seguridad, satisfacción y compromiso del cliente interno a fin de mejorar los niveles de eficiencia, eficacia y productividad institucional, favoreciendo el desarrollo personal y de su familia.

	E.S.E. HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAUL GARZON HUILA NIT: 891.180.026-5	FECHA
	COMPONENTE: PLANES DE MEJORAMIENTO ELEMENTO: PLAN DE MEJORAMIENTO POR PROCESOS	No. PÁGINA: 21 DE 41

Convivencia Laboral.

- El talento humano de la institución esta comprometido con la lucha anticorrupción y contra el maltrato, la persecución, la discriminación, el entorpecimiento, la inequidad y el acoso laboral.
- Los servidores públicos deben mostrar un comportamiento, tanto dentro la institución como fuera de la misma, que cumpla con los principios y valores corporativos, especialmente el sentido de permanencia y la responsabilidad hacia si mismo y hacia los clientes internos y externos.
- La institución con apoyo del comité de convivencia laboral, en procura del mejoramiento continuo, permite la participación de funcionarios y pensionados, atendiendo las sugerencias, necesidades y peticiones de conformidad con lo establecido en las normas.

POLITICA DE DESVINCULACION

Retiro

- Con relación a la desvinculación de empleados la entidad se sujeta a lo establecido en la constitución y la ley. Los funcionarios son objetos de la valoración médica de retiro y se garantiza una desvinculación asistida y la preparación del prepensionado a través de los programas de Bienestar.
- El área de gestión del Talento Humano solicita al funcionario el trámite de la declaración juramentada y el inventario de su puesto de trabajo.
- El hospital garantiza la liquidación de las acreencias laborales y prestaciones sociales proporcionales a que tengan derecho el funcionario en el momento de su desvinculación.

FASES FORMULACION PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

El plan estratégico del talento humano tiene como marco de referencia la Planeación del Hospital de manera que los objetivos institucionales están alineados con los objetivos de desempeño individual, la coordinación entre los agentes involucrados: Gestión del Talento

	E.S.E. HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAUL GARZON HUILA NIT: 891.180.026-5	FECHA
	COMPONENTE: PLANES DE MEJORAMIENTO ELEMENTO: PLAN DE MEJORAMIENTO POR PROCESOS	No. PÁGINA: 22 DE 41

Humano, la alta dirección, servidores públicos, hace que se logre un compromiso para apoyar las acciones que faciliten el desarrollo de los programas de talento humano.

El plan estratégico es el punto de partida de las actividades que anualmente se deben realizar dentro del proceso de Gestión de talento humano, a traves del cual se identifican y cubren las necesidades de talento humano y de los funcionarios del hospital.

Las acciones a desarrollar a traves del Plan estratégico de talento humano se estructuran en tres etapas:

1. Ingreso
2. Permanencia
3. Retiro

INGRESO

Vinculación.

Su propósito es buscar e identificar los candidatos más idóneos para proveer las vacantes, teniendo como referentes el servicio público, la entidad y el cargo. La Ley 909 de 2004 establece las disposiciones que deben seguir las entidades para adelantar los procesos de selección.

Inducción.

Dentro del Plan Institucional de Capacitación para la vigencia se encuentra la inducción que tiene como fin facilitar la adaptación del nuevo funcionario a la cultura organizacional, al sistema de valores del hospital, a su puesto, a su entorno diaria de trabajo, darle a conocer la misión y visión institucional, así como los objetivos institucionales y crear sentido de pertenencia hacia el Hospital.

PERMANENCIA

La permanencia de los funcionarios en el servicio está sujeta al cumplimiento de los principios establecidos en la Ley 909 de 2004, así:

	E.S.E. HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAUL GARZON HUILA NIT: 891.180.026-5	FECHA
	COMPONENTE: PLANES DE MEJORAMIENTO ELEMENTO: PLAN DE MEJORAMIENTO POR PROCESOS	No. PÁGINA: 23 DE 41

- a) **Mérito.** A los cargos de carrera administrativa, se les exige calificación satisfactoria en el desempeño del empleo, logro de resultados y realizaciones en el desarrollo y ejercicio de la función pública y la adquisición de las nuevas competencias que demande el ejercicio de la misma.
- b) **Cumplimiento.** Todos los empleados deberán cumplir cabalmente las normas que regulan la función pública y las funciones asignadas al empleo.
- c) **Evaluación.** El empleado público de carrera administrativa y libre nombramiento y remoción colaboran activamente en el proceso de evaluación personal e institucional. Los provisionales quedan sujetos al proceso concursal u otra situación.
- d) **Promoción de lo público.** Es tarea de cada empleado la búsqueda de un ambiente colaborativo y de trabajo en grupo y de defensa permanente del interés público en cada una de sus actuaciones y las de la Administración Pública.

RETIRO.

El retiro del servicio implica la cesación del ejercicio de funciones públicas. Es necesario aclarar que es reglada la competencia para el retiro de los empleos de carrera, de conformidad con las causales consagradas por la Constitución Política y la ley y deberá efectuarse mediante acto motivado.

Además, la competencia para efectuar la remoción en empleos de libre nombramiento y remoción es discrecional y se efectuará mediante acto no motivado, conforme con lo establecido en la Ley 909 de 2004.

Teniendo en cuenta el artículo 41 de la Ley 909 de 2004, donde establecen las causales de retiro del servicio, para la E.S.E Hospital Departamental San Vicente de Paul solo es viable prever las circunstancias consagradas en los numerales 5. Pensión de Jubilación y 7. Edad de retiro forzoso.

Para anticiparse a estas situaciones, la E.S.E Hospital Departamental San Vicente de Paul se encuentra realizando el análisis correspondiente de las Hojas de Vida de los funcionarios de la planta global, tendiente a establecer con la debida antelación el momento en que se

	E.S.E. HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAUL GARZON HUILA NIT: 891.180.026-5	FECHA
	COMPONENTE: PLANES DE MEJORAMIENTO ELEMENTO: PLAN DE MEJORAMIENTO POR PROCESOS	No. PÁGINA: 24 DE 41

producirán vacantes por esta circunstancia y así mantenerse actualizado frente a esta circunstancia.

INFORMACION DE BASE

PLANTA DE PERSONAL ACTUAL

La planta de empleos de la E.S.E Hospital Departamental San Vicente de Paul de Garzón Huila, es de 132 empleos, los cuales se encuentran distribuidos en los siguientes niveles:

PLAN DE CARGOS AÑO 2018

AREA ADMINISTRATIVA

Código	Grado	DENOMINACION CARGO	2018
			No DE Cargos
1	2	3	4
085	11	Gerente Hosp.Seg.Nivel	1
105	03	Asesor---Control Interno	1
425	16	Secretario Ejecutivo	1
068	03	Subdirector Administrativo	1
219	15	Profesional Universitario (Almac)	1
219	17	Profesional Universit. Contador	1
006	9	Jefe de Oficina (Talento Human)	1
219	11	Profesional Univer (Presupuest)	1
211	21	Médico General (Salud Ocupaci)	1
314	01	Técnico Operativo -(pagador)	1
314	01	Técnico Operativo (farmacia)	1
407	17	Auxiliar Administrativo	12
072	06	Subdirector Científico	1
222	19	Profesional Especializado	3
412	06	Auxiliar Área Salud (Aux.Estad)	1
TOTAL CARGOS ADMINISTRATIVOS			28

	E.S.E. HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAUL GARZON HUILA NIT: 891.180.026-5	FECHA
	COMPONENTE: PLANES DE MEJORAMIENTO ELEMENTO: PLAN DE MEJORAMIENTO POR PROCESOS	No. PÁGINA: 25 DE 41

AREA OPERATIVA			
Código	Grado	DENOMINACION CARGO	2018
			No DE Cargo
1	2	3	4
211	21	Médico General	8
211	21	Médico General	3
213	27	Médico Especialista	5
213	27	Médico Especialista	6
217	09	Profesional Servicio Social Oblig	4
237	09	Profesionales Univ area salud (Bacte)	2
237	09	Profesion Univ area salud (Bact)	1
237	04	Profesion Univ area salud (Nutri)	1
243	09	Enfermero	2
243	09	Enfermero	7
219	04	Profesional Universitario (T.Social)	1
237	04	Profesion Univ area salud (Terap)	2
323	01	Técnico Área Salud (Imág Diag)	1
412	09	Auxiliar área salud (aux.enferm)	47
412	06	Auxiliar área salud (Imag. Diag)	3
412	06	Auxiliar área salud (Aux laboratorio)	2
412	05	Auxiliar área salud (Aux.Drogu)	2
TOTAL CARGOS OPERATIVO			97
TRABAJADORES OFICIALES			
		DENOMINACION CARGO	2018
			No DE Cargo
		Auxiliar área salud (Camillero)	4
		Auxiliar de Mantenimiento	1
		Operario de Serv. Generales	1

	E.S.E. HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAUL GARZON HUILA NIT: 891.180.026-5	FECHA
	COMPONENTE: PLANES DE MEJORAMIENTO ELEMENTO: PLAN DE MEJORAMIENTO POR PROCESOS	No. PÁGINA: 26 DE 41

	Técnico en Mantenimiento	1
TOTAL TRABAJADORES OFICIALES		7

RECURSOS REQUERIDOS

SISTEMAS DE INFORMACION

De acuerdo con MIPG contar con información oportuna y actualizada permite que el Plan Estratégico del Talento Humano tenga insumos confiables para desarrollar una gestión que realmente tenga impacto en la productividad de los servidores y, por ende, en el bienestar de los ciudadanos.

Apunta la implementación de un sistema de información consolidado de las actividades y procedimientos de mayor impacto en la gestión del talento humano, indispensable en la evaluación y seguimiento, sirviendo como insumo para la toma de decisiones e implementación de acciones de mejora.

Archivo de historias laborales La estrategia está orientada al mejoramiento del proceso de gestión del archivo de historias laborales, partiendo de su depuración y digitalización.

RIESGOS

CARACTERIZACION DEL TALENTO HUMANO

A través de la Matriz de caracterización de la población, se mantiene actualizada la información relacionada con: antigüedad, nivel educativo, edad, género, tipo de vinculación, experiencia laboral, entre otros, de los servidores de la E.S.E Hospital Departamental San Vicente de Paul de Garzón Huila, como el principal insumo para la administración del Talento Humano.

DIAGNOSTICO

MATRIZ GETH

Una vez adelantado el diagnóstico de las variables que el Grupo de Gestión Humana debe cumplir para ajustarse a los lineamientos de la política formulada por la E.S.E Hospital

	E.S.E. HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAUL GARZON HUILA NIT: 891.180.026-5	FECHA
	COMPONENTE: PLANES DE MEJORAMIENTO ELEMENTO: PLAN DE MEJORAMIENTO POR PROCESOS	No. PÁGINA: 27 DE 41

Departamental San Vicente de Paul Garzón Huila, a través de la Matriz GETH, se evidencia una calificación de 57.1 sobre un total de 100. Este resultado posibilita identificar las fortalezas y oportunidades de mejora para incrementar el crecimiento de la Gestión Estratégica del Talento Humano.

RUTAS DE CREACION DE VALOR.

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	53	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	60
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	57
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	54
		- Ruta para generar innovación con pasión	41
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	54	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	56
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	50
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	50
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	60
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	61	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	63
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	58
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	63	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	62
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	65
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	64	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	64

Necesidad de Capacitación.

A través del Plan Institucional de Capacitación la estrategia estará enfocada en contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los servidores de la E.S.E Hospital Departamental San Vicente de Paul de Garzón Huila, promoviendo el desarrollo

	E.S.E. HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAUL GARZON HUILA NIT: 891.180.026-5	FECHA
	COMPONENTE: PLANES DE MEJORAMIENTO ELEMENTO: PLAN DE MEJORAMIENTO POR PROCESOS	No. PÁGINA: 28 DE 41

integral, personal e institucionalmente que permita las transformaciones que se requieren en los diferentes contextos.

De conformidad con lo anterior, se tendrá como insumo los análisis de resultados de las encuestas que evalúan la prestación del servicio aplicadas en la E.S.E Hospital Departamental San Vicente de Paul y consolidadas por la Oficina Asesora de Planeación, los resultados de la evaluación del desempeño laboral, para la detección de necesidades de capacitación por áreas. Así las cosas, la estrategia redundará en la medición de impacto del Plan Institucional de Capacitación.

Necesidad de Bienestar.

Con la ejecución del programa de bienestar y del plan de seguridad y salud en el trabajo, se abordan los elementos normativos relacionados el bienestar y la seguridad de los empleados. Éstos documentos han sido construidos tomando como base la información recaudada empleando los diferentes instrumentos previstos (lineamientos ARL, exámenes médicos, encuestas de necesidades y medición del clima laboral), se plantean cuatro acciones de intervención para generar mayor impacto:

- Estilos de vida saludables.
- Riesgo psicosocial.
- Cultura organizacional.

Es necesario adoptar o vincular a los empleados a programas de actividad física, alimentación sana, salario emocional, liderazgo basado en valores, prevención de riesgos laborales, gestión del cambio, encaminados a generar en los empleados una cultura de bienestar y autocuidado. Se contempla la evaluación y seguimiento constante de participación para la optimización de los recursos disponibles.

RESULTADO DE LA EVALUACION DESEMPEÑO

Estará orientada a solicitar y analizar los planes de mejoramiento individual de cada uno de los empleados, para contribuir en el fortalecimiento integral del servidor. Así como a generar una estrategia con respecto a la entrega de las evaluaciones del desempeño definitivas por áreas y la implementación del Sistema Propio de Evaluación del Desempeño

	E.S.E. HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAUL GARZON HUILA NIT: 891.180.026-5	FECHA
	COMPONENTE: PLANES DE MEJORAMIENTO ELEMENTO: PLAN DE MEJORAMIENTO POR PROCESOS	No. PÁGINA: 29 DE 41

de la E.S.E Hospital Departamental San Vicente de Paul. (Las Rutas en las que interviene la evaluación del desempeño, son las siguientes: Ruta del servicio y Ruta de la Calidad).

Así mismo y con la implementación de los ajustes del Sistema Propio de Evaluación del Desempeño Laboral de la E.S.E Hospital Departamental San Vicente de Paul, alineado con el Código de Integridad, que permite ser la guía de comportamiento a través de la evaluación de las competencias comportamentales; permitirá el cumplimiento de la política de integridad. Los resultados de la relación a continuación.

RESULTADO DE EVALUACION DE DESEMPEÑO DE LOS FUNCIONARIOS DE CARRERA ADMINISTRATIVA DE LA ESE HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAUL DEL AÑO 2017-2018				
Nº	FUNCIONARIO	FECHA	TOTAL	CARGO
1	BERNARDO CLEVES GUERRA	01/02/2017 AL 31/01/2018	90.05	Auxiliar Administrativo
2	LILIA MARIA GUAHUÑA RODRIGUEZ	01/08/2017 AL 31/01/2018	97.65	Auxiliar Administrativo
3	YENI SANCHEZ ANGARITA	01/02/2017 AL 31/01/2018	95.17	Auxiliar Administrativo
4	CATALINA SANCHEZ ARTUNDUAGA	01/02/2017 AL 31/08/2018	98.00	Auxiliar administrativo
5	FARID RINCON GALINDO	01/02/2017 AL 31/01/2018	92.36	Auxiliar Administrativo
6	GLADYS HENAO MUÑOZ	01/02/2017 AL 31/01/2018	98.00	Auxiliar Administrativo
7	NIDIA PATRICIA JIMENEZ ROA	01/02/2017 AL 31/01/2018	96.20	Auxiliar Administrativo
8	ALEXANDRA QUINTERO BONELO	01/02/2017 AL 31/01/2018	96.70	Auxiliar Administrativo
9	LUZ STHELA RODRIGUEZ VALENCIA	01/02/2017 AL 31/01/2018	97.50	Auxiliar de Banco de Sangre
10	GINNA MARIA RAMOS HERRERA	01/02/2017 AL 31/01/2018	92.40	Auxiliar de Enfermería
11	LEIDI JOHANNA VARGAS NARANJO	01/02/2017 AL 31/01/2018	93.00	Auxiliar de Enfermería
12	MARIA EUGENIA ROJAS BARREIRO	01/02/2017 AL 31/01/2018	96.50	Auxiliar de Enfermeria
13	LIDA MILENA ESCOBAR GARZON	01/02/2017 AL 31/01/2018	92.40	Auxiliar de Enfermeria
14	GLORIA NELCY VILLAQUIRA SARRIA	01/02/2017 AL 31/01/2018	92.40	Auxiliar de Enfermeria
15	MARIA ENITH QUINTERO ARTUNDUAGA	01/02/2017 AL 31/01/2018	92.40	Auxiliar de Enfermeria
16	SONIA ESCALANTE ESCALANTE	01/02/2017 AL 31/01/2018	92.40	Auxiliar de Enfermeria
17	ANDREA TRUJILLO MARTINEZ	01/02/2017 AL 31/01/2018	92.40	Auxiliar de Enfermeria
18	EDICTA CHAVARRO GOMEZ	01/02/2017 AL 31/01/2018	92.40	Auxiliar de Enfermeria
19	YOLANDA MUÑOZ MANRIQUE	01/02/2017 AL 31/01/2018	92.40	Auxiliar de Enfermeria
20	MIREYA VEGA HERRERA	01/02/2017 AL 31/01/2018	92.40	Auxiliar de Enfermeria

	E.S.E. HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAUL GARZON HUILA NIT: 891.180.026-5	FECHA
	COMPONENTE: PLANES DE MEJORAMIENTO ELEMENTO: PLAN DE MEJORAMIENTO POR PROCESOS	No. PÁGINA: 30 DE 41

21	SANDRA LILIANA VARGAS ZAMBRANO	01/02/2017 AL 31/01/2018	95.20	Auxiliar de Enfermeria
22	MARLENY PAVA BUENDIA	01/02/2017 AL 31/01/2018	92.40	Auxiliar de Enfermeria
23	LEONOR PEDREROS TAFUR	01/02/2017 AL 31/01/2018	92.40	Auxiliar de Enfermeria
24	NANCY JEANETHE QUIROZ GARCIA	01/02/2017 AL 31/01/2018	92.40	Auxiliar de Enfermeria
25	LUZ MARINA MANRIQUE LUGO	01/02/2017 AL 31/01/2018	92.40	Auxiliar de Enfermeria
26	MARTHA JIMENA LIZCANO BUSTOS	01/02/2017 AL 31/01/2018	96.50	Auxiliar de Enfermeria
27	FAIVER ALEJANDRO LOSADA GOMEZ	01/02/2017 AL 31/01/2018	96.50	Auxiliar de Enfermeria
28	RUTH ESPERANZA OSORIO CASTILLO	01/02/2017 AL 31/01/2018	93.38	Auxiliar de Enfermeria
29	REINALDO MACIAS BONILLA	01/02/2017 AL 31/01/2018	93.00	Auxiliar de Imágenes Diag
30	MILLER ARMANDO QUIROGA CALDERON	01/02/2017 AL 31/01/2018	91.50	Auxiliar de Imágenes Diag
31	LUCILA VARGAS MENDEZ	01/02/2017 AL 31/01/2018	99.50	Bacterióloga
32	ANA INES PRENT LOSADA	01/02/2017 AL 31/01/2018	98.00	Bacterióloga
33	GLORIA SOCORRO BONILLA ESCOBAR	01/02/2017 AL 31/01/2018	96.25	Bacterióloga
34	ISABELINA BARBOSA CARRASCO	01/02/2017 AL 31/01/2018	100.00	Enfermera
35	GLADYS GUIO MONTANO	01/02/2017 AL 31/01/2018	100.00	Enfermera
36	MARIA FERNANDA MENDEZ PEDREROS	01/02/2017 AL 31/01/2018	100.00	Enfermera
37	CARMEN PEREZ GARZON	01/02/2017 AL 31/01/2018	92.40	Enfermera
38	ERLADY CASTILLO RUBIANO	01/02/2017 AL 31/01/2018	92.40	Enfermera
39	MARIA LUCIA CASTILLO FLOREZ	01/02/2017 AL 31/01/2018	92.40	Enfermera
40	HUGO FERNELIO FALLA CASANOVA	01/02/2017 AL 31/01/2018	99.23	Médico Especialista
41	MERCEDES MORAN VALENZUELA	01/02/2017 AL 31/01/2018	98.00	Medico Especialista
42	CARLOS MARIO MARTINEZ	01/02/2017 AL 31/01/2018	97.56	Medico Especialista
43	MILLER BAUTISTA RICO	01/02/2017 AL 31/01/2018	99.46	Medico Especialista
44	CARLOS FERNANDO DUSSAN GARCIA	01/02/2017 AL 31/01/2018	99.20	Medico General
45	CARLOS ALBERTO CEDIEL MUÑOZ	01/02/2017 AL 31/01/2018	100.00	Medico General
46	EDSON ARMANDO ALVAREZ CABIEDES	01/02/2017 AL 31/01/2018	99.75	Medico General
47	LUIS FERNANDO PEREZ SALAZAR	01/02/2017 AL 31/01/2018	99.75	Medico General
48	JALIL ISSA RASHID MEJIA	01/08/2017 AL 31/01/2018	98.40	Medico General
49	CARLOS ALBERTO MENDEZ CADENA	01/02/2017 AL 31/01/2018	95.42	Medico General
50	JORGE ENRIQUE MARULANDA PALACIO	01/02/2017 AL 31/01/2018	98.93	Medico General

	E.S.E. HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAUL GARZON HUILA NIT: 891.180.026-5	FECHA
	COMPONENTE: PLANES DE MEJORAMIENTO ELEMENTO: PLAN DE MEJORAMIENTO POR PROCESOS	No. PÁGINA: 31 DE 41

51	URIEL FALLA CASANOVA	01/02/2017 AL 31/01/2018	93.95	Medico General
52	CLEMENCIA QUIÑONES	01/02/2017 AL 31/01/2018	98.93	Medico General
53	MARIO COMETA GUARNIZO	01/02/2017 AL 31/01/2018	98.65	Medico General
54	HENRY EDGAR ARCE SANCHEZ	01/02/2017 AL 31/01/2018	97.75	Medico General
55	SONNIA MENDEZ OVIEDO	01/02/2017 AL 31/01/2018	99.25	Profesional Especializado
56	MARTHA PATRICIA ROJAS GOMEZ	01/02/2017 AL 31/01/2018	99.50	Profesional Especializado
57	MARTHA LILIANA DIAZ DURAN	01/02/2017 AL 31/01/2018	98.42	Profesional Universitario
58	ASCENET HERNANDEZ REYES	01/02/2017 AL 31/01/2018	96.20	Profesional Universitario
59	DALY DIAZ TOVAR	01/02/2017 AL 31/01/2018	92.50	Técnico Pagadora
60	MARIA DEL PILAR CARDENAS	01/02/2017 AL 31/01/2018	99.00	Terapista

MEDICION DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Durante el año 2016 se llevó a cabo al interior de la entidad la evaluación y medición del clima laboral. Los resultados de la relación a continuación.

Tabla 4. Resultados medición del clima laboral 2017

CALIFICACION	RANGO DE CALIFICACION EN PORCENTAJE	FACTOR DE DESCRIPCION
INSATISFACCION TOTAL	0 A 20%	- Ninguno
MUY BAJA	21 A 40%	- Conocimiento sistemático - Relación entre áreas.
NI MUY BAJA, NI MUY ALTA	41 A 60%	-Trabajo en equipo -Relación empleado empresa. -Estabilidad laboral.
ALTA SATISFACCION	61 A 80%	-Puestos de trabajo. -Percepción de la empresa
EXCELENTE	81 A 100%	-Relación empleado jefe

Informe de resultados evaluación del clima organizacional año 2017 – E.S.E Hospital Dptal San Vicente de Paul de Garzón Huila.

DEFINICION ESTRATEGICA

	E.S.E. HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAUL GARZON HUILA NIT: 891.180.026-5	FECHA
	COMPONENTE: PLANES DE MEJORAMIENTO ELEMENTO: PLAN DE MEJORAMIENTO POR PROCESOS	No. PÁGINA: 32 DE 41

ALCANCE.

Con el Plan Estratégico de talento humano se beneficia el cliente interno y externo de la E.S.E Hospital Departamental San Vicente de Paúl de Garzón Huila.

POLITICAS ESPECIFICAS DE TALENTO HUMANO DE LA ENTIDAD

La E.S.E Hospital Departamental San Vicente de Paul de Garzón Huila, a través del Grupo de Talento Humano diseñará, ejecutará y mejorará continuamente la aplicación de políticas, normas, estrategias y proyectos orientados al fortalecimiento del talento humano de la Entidad, considerado como factor estratégico y al desarrollo de equipos de trabajo para el desarrollo organizacional y el logro de la misión y visión de la Entidad.

OBJETIVOS

Fortalecer las actuaciones de la Entidad, específicamente en lo referido al ingreso, desarrollo y evaluación del personal de la E.S.E Hospital Departamental San Vicente de Paul de Garzón Huila, al igual que, las acciones encaminadas al mejoramiento de las condiciones del ambiente de trabajo y de clima organizacional.

ESTRATEGIAS

La línea estratégica para la definición del Plan Estratégico de Talento Humano es Promover la Eficiencia y la Eficacia en buen funcionamiento de la E.S.E Hospital Departamental San Vicente de Paul de Garzón Huila.

PRIORIDADES IDENTIFICADAS EN EL AUTODIAGNOSTICO

El Grupo de Talento Humano depende directamente de la Subdirección Administrativa, tiene el papel fundamental dentro de la entidad, ya que es el encargado de administrar todo lo relacionado con el talento humano, así como servir de medio para que los funcionarios puedan alcanzar los objetivos individuales y los institucionales.

Las actividades relacionadas en los procesos del Grupo de Talento Humano están enfocadas a contribuir en el cumplimiento de la misión y visión de la institución.

Los procesos del Grupo de Talento Humano son:

Calle 7 No. 14-69 PBX (098) 8332533 Fax (098) 8333225 Gerencia (098) 8332570
Email: gerencia@hospitalsvpgarzon.go.co – talentohumano@hospitalsvpgarzon.gov.co – web: www.hospitalsvpgarzon.go.co
Garzón (Huila)

	E.S.E. HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAUL GARZON HUILA NIT: 891.180.026-5	FECHA
	COMPONENTE: PLANES DE MEJORAMIENTO ELEMENTO: PLAN DE MEJORAMIENTO POR PROCESOS	No. PÁGINA: 33 DE 41

Proceso de Administración de Personal: Administrar y controlar las actividades necesarias para la vinculación, permanencia y retiro de los servidores, mediante la aplicación de la normatividad vigente, con el fin de proporcionar personal competente para el cumplimiento de la misión de la Entidad.

Proceso de Fortalecimiento de Competencias: El cual tiene como objetivo, cualificar los servidores públicos de la Superintendencia Nacional de Salud, mediante eventos de capacitación para mejorar su desempeño en el puesto de trabajo
Proceso de Bienestar e Incentivos: El cual tiene como objetivo, proporcionar programas de participación e integración que estimulen a los funcionarios, mediante la implementación de estrategias orientadas al bienestar social, estímulos e incentivos y el desarrollo de la cultura organizacional, con el fin de contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de los mismos.

Proceso de Evaluación del Desempeño: El cual tiene como objetivo, evaluar el desempeño laboral de los funcionarios, mediante la aplicación de metodologías y herramientas emitidas por las entidades competentes y adoptadas por la entidad, de conformidad con la normatividad vigente con el fin garantizar la permanencia de los servidores públicos, el mejoramiento continuo de su gestión y el logro de las metas institucionales.

Proceso de Seguridad y Salud en el Trabajo: El cual tiene como objetivo, promover y mantener las buenas prácticas de salud ocupacional, a través de campañas, planes, programas y eventos con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades de origen profesional, para mejorar las condiciones de trabajo, salud y calidad de vida de los trabajadores.

PLANES TEMATICOS

PLANES DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS

El Plan Anual de Vacantes tiene por objetivo, diseñar estrategias de planeación anual de la provisión del talento humano, con el fin de identificar las necesidades de la planta de personal, disponiendo de la gestión del talento como una estrategia organizacional.

PLAN DE BIENESTAR Y ESTIMULOS

	E.S.E. HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAUL GARZON HUILA NIT: 891.180.026-5	FECHA
	COMPONENTE: PLANES DE MEJORAMIENTO ELEMENTO: PLAN DE MEJORAMIENTO POR PROCESOS	No. PÁGINA: 34 DE 41

Desarrollar el Plan Institucional de Bienestar Social y Estímulos para los funcionarios del Hospital, buscando mantener, mejorar la calidad de vida laboral y la motivación que permita elevar los niveles de satisfacción, eficacia, efectividad y sentido de pertenencia.

PLAN DE CAPACITACION

Por medio del Plan de capacitación y por medio de los artículos 65 y 66 del Decreto 1227 de 2005 se menciona que los programas de capacitación deben orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia. Por lo cual, los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de los procesos y de los empleados, para desarrollar los planes anuales operativos y las competencias laborales. Teniendo en cuenta lo anterior y con el fin de conocer las necesidades del plan institucional de capacitación, se elaboró una encuesta de requerimientos que identifican las necesidades de los funcionarios y colaboradores.

PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Plan del trabajo del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo de la E.S.E Hospital Departamental San Vicente de Paul se hace partícipe la gerencia, el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo y el coordinador del sistema quienes realizan sus respectivos aportes. Entre los aspectos a tener en cuenta para la elaboración del plan de trabajo de SST se encuentran:

- ✓ Evaluación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ✓ Política del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ✓ Identificación de peligros evaluación y valoración de riesgos.
- ✓ Reporte de evaluaciones médicas ocupacionales.
- ✓ Reporte de condiciones inseguras, incidentes y accidentes laborales.
- ✓ Plan de mejoramiento.

TEMATICAS ADICIONALES A PLANEAR

PLAN DE INDUCCION Y REINDUCCION

Por medio del Plan de Inducción y Reinducción se proporciona la adaptación e integración del funcionario a la ESE Hospital Departamental San Vicente Paúl, mediante el suministro de la información relacionada con la Plataforma Estratégica y el Modelo de Operación por Procesos, con el fin brindarle los conocimientos necesarios para el buen desempeño.

	E.S.E. HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAUL GARZON HUILA NIT: 891.180.026-5	FECHA
	COMPONENTE: PLANES DE MEJORAMIENTO ELEMENTO: PLAN DE MEJORAMIENTO POR PROCESOS	No. PÁGINA: 35 DE 41

EVALUACION DE DESEMPEÑO

De acuerdo con la Resolución No 0175 DE 2017 (07 de febrero), Por medio de la cual, se adopta el Sistema Tipo para la evaluación de desempeño laboral para los empleados públicos de carrera administrativa, en periodo de prueba y de libre nombramiento, y remoción de la E.S.E. Hospital Departamental San Vicente de Paúl de Garzón; Que se hace necesario adoptar el procedimiento, formatos y los criterios en el sistema tipo de evaluación de desempeño de empleados públicos de carrera administrativa, en periodo de prueba y de libre nombramiento y remoción de la E.S.E. Hospital Departamental San Vicente de Paúl de Garzón.

SIGEP

Se implementa el aplicativo en la E.S.E Hospital Departamental San Vicente de Paul de Garzón Huila para los empleados de planta y contratista de nuestra institución; El SIGEP es a su vez, una herramienta de gestión para las instituciones públicas, al permitirles adelantar con base en la información del sistema y la viabilidad del mismo, procesos como la movilidad de personal, el Plan Institucional de Capacitación, evaluación del desempeño, programas de bienestar social e incentivos.

Con la información de dicho sistema se toman decisiones institucionales y de gobierno, así como que se formulan las políticas públicas en cuanto a organización institucional y talento humanos.

CLIMA ORGANIZACIONAL – CULTURA ORGANIZACIONAL

Dentro del Plan de Bienestar Social en el Artículo 22 se hace referencia al clima organizacional y la Calidad de Vida Laboral. Tiene como finalidad atender las necesidades de desarrollo personal, profesional y organizacional, además busca atender los problemas y condiciones de vida laboral de los empleados y comprenderá los subprogramas de salud ocupacional y atención integral al pre pensionado.

1. Subprograma de Clima Organizacional: Contempla las actividades relacionadas con el bienestar laboral de los servidores públicos, están incluidas todas aquellas que sirvan de apoyo para optimizar el servicio y que permitan desarrollar al máximo el potencial de las capacidades, teniendo en cuenta que, el bienestar, no está enmarcado solamente

	E.S.E. HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAUL GARZON HUILA NIT: 891.180.026-5	FECHA
	COMPONENTE: PLANES DE MEJORAMIENTO ELEMENTO: PLAN DE MEJORAMIENTO POR PROCESOS	No. PÁGINA: 36 DE 41

por el aspecto físico y económico, sino que también es importante el bienestar laboral que repercute directamente en una mayor productividad laboral.

- Beneficiarios: Serán beneficiarios del subprograma de salud ocupacional todos los servidores públicos sin excepción.
- Programa de Atención Integral al Pre pensionado: Dirigido a orientar y asesorar a los empleados próximos a pensionarse, en la adopción de su nuevo rol dentro de la sociedad y su familia. En este programa se desarrollaran Talleres, Seminarios y actividades que les brinden una orientación para saber aprovechar las oportunidades y opciones que pueden tomar cuando tengan que dejar la Institución para disfrutar su pensión.

SEGUIMIENTO Y EVALUACION

HERRAMIENTAS DE SEGUIMIENTO

Mecanismo elaborado por la Función Pública y que permitirá efectuar la comparación de los resultados obtenido antes y después de adelantar las actividades contempladas en el presente plan.

RESULTADO DE GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO

Según el modelo integrado de planeación y gestión dentro de los resultados de gestión estratégica del Talento Humano de la E.S.E Hospital Departamental San Vicente de Paul de Garzón Huila; arrojo la siguiente calificación para el año 2017.

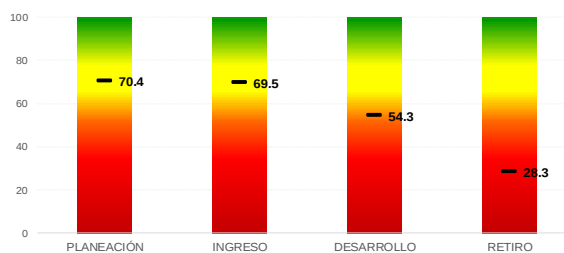
	E.S.E. HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAUL GARZON HUILA NIT: 891.180.026-5	FECHA
	COMPONENTE: PLANES DE MEJORAMIENTO ELEMENTO: PLAN DE MEJORAMIENTO POR PROCESOS	No. PÁGINA: 37 DE 41

RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

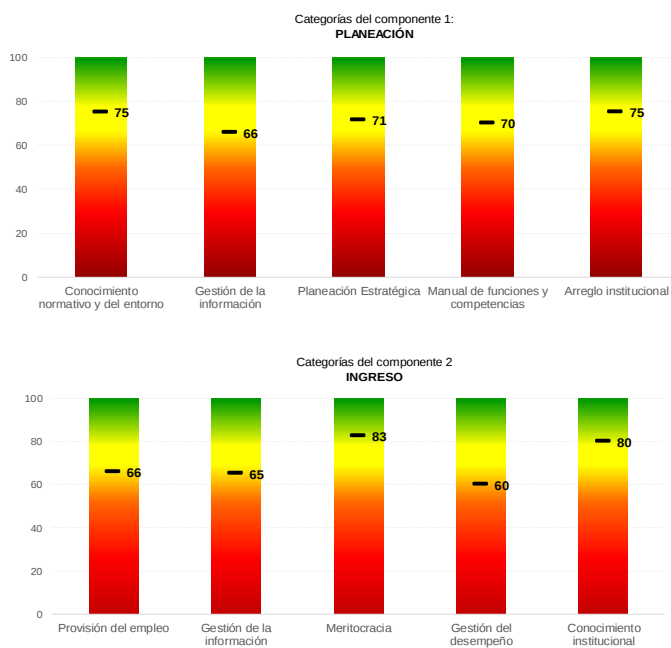
1. Calificación total:

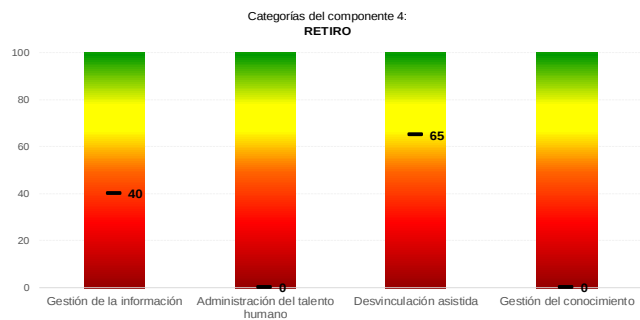
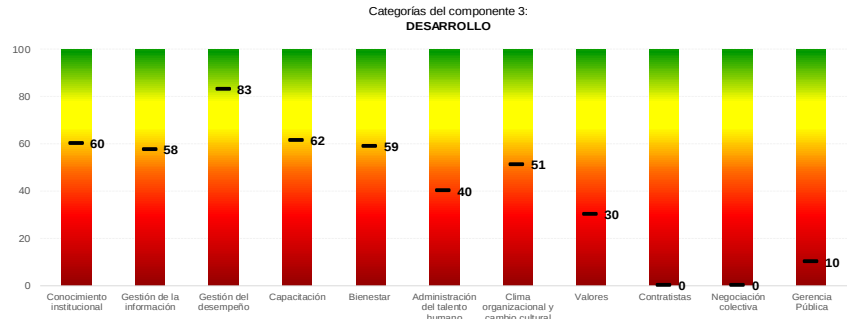


2. Calificación por componentes:

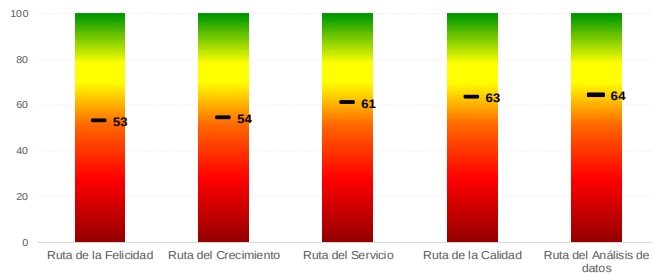


3. Calificación por categorías:

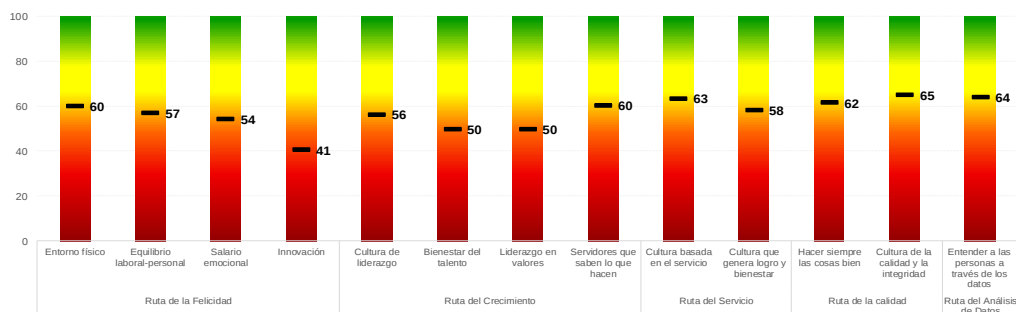




4. Calificación por Rutas de Creación de Valor:



4. Desagregación de la Rutas de Creación de Valor:



	E.S.E. HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAUL GARZON HUILA NIT: 891.180.026-5	FECHA
	COMPONENTE: PLANES DE MEJORAMIENTO ELEMENTO: PLAN DE MEJORAMIENTO POR PROCESOS	No. PÁGINA: 39 DE 41

REVISION DE LA EFICACIA DE LAS ACCIONES DEL PLAN ESTRATEGICO

Dentro del Modelo Integrado de la planeación y gestión arrojo los resultados de gestión estratégica del Talento Humano, en el ítem de plan de acción en cada una de las variables de resultados mas bajos en la calificación de los datos del año 2017, se estableció los planes de mejoras y se elaboro los planes que hacían falta dentro del área de talento humano de la E.S.E Hospital Departamental San Vicente de Paul de Garzón Huila.

FORMATO DE PLAN DE ACCIÓN - GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO					
Pasos		5	6	7	8
1	Se muestra la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	Variables resultantes	Alternativas de mejora	Mejoras a Implementar (Incluir plazo de la implementación)	Evaluación de la eficacia de las acciones implementadas
2	Seleccione en la hoja "Resultados" las SubRutas en las que haya obtenido puntajes más bajos Subrutas con menores puntajes (máximo tres) Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos 	Monitoreo y seguimiento al SIGEP	Se implemento la plataforma de SIGEP para la elaboración de hojas de vida de los funcionarios publicos y contratista de la institucion.	durante los meses del abril a agosto de 2018	80%
3	Identifique en la hoja "Rutas Filtro" la Ruta y las Subrutas seleccionadas en los puntos anteriores	Contar con la listas de elegibles vigentes en su entidad hasta su vencimiento.	Se envió a la CNSC las vacancia que en el momento se encontraba cuando requirieron la solicitud.	A solicitud de la CNSC	
4	En la hoja "Rutas Filtro", filtre las tres Subrutas seleccionadas en el paso anterior para encontrar las variables que impactan en estas rutas, e identifique las variables que son comunes	Coordinar lo pertinente para que los servidores publicos de las entidades del orden nacional presenten la Declaración de Bienes y Rentas entre el 1° de abril y el 31 de mayo de cada vigencia; y los del orden territorial entre	Se les entrega a todos los empleados de planta el formato para su respectivo diligenciamiento	durante el tiempo que estipula la Ley.	80%
5	De las variables encontradas, identifique aquellas en las que sería pertinente y viable iniciar mejoras en el corto plazo	Contar con informacion confiable sobre los servidores que dados sus conocimientos y habilidades, potencialmente puedan ser reubicados en otras dependencias, encargarse en otro empleo o se les pueda comisionar	Se elaboro un formato con todos los empleados de planta y se reviso cada una sus hojas de vidas para poder saber los conocimientos por medio de estudio que soporte en la hoja de vida. Para poder asi ser reubicados y	Se realizo durante los meses de Febrero a mayo de 2018	80%
6	Diseñe alternativas de mejora en las variables identificadas. Si es necesario, solicite apoyo de la Dirección de Empleo Público DAFP	Realizar entrevistas de retiro para identificar las razones por las que los servidores se retiran de la entidad.	Se establece con el area de salud ocupacional para realizar la respectiva entrevistas de retiro a los empleados de la institucion.	en Proceso	50%
7	Implemente las mejoras seleccionadas. Si es necesario, solicite apoyo del DAFP				
8	Evalúe la eficacia de las acciones implementadas				
9	Recalifique la hoja de autodiagnóstico y establezca el nivel del mejoramiento efectuado				

	E.S.E. HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAUL GARZON HUILA NIT: 891.180.026-5	FECHA
	COMPONENTE: PLANES DE MEJORAMIENTO ELEMENTO: PLAN DE MEJORAMIENTO POR PROCESOS	No. PÁGINA: 40 DE 41

CUMPLIMIENTO DE LA POLITICA DE INTEGRIDAD

La Función Pública elaboro el Código de Integridad para los servidores públicos del país el cual se empleó en la E.S.E Hospital Departamental San Vicente de Paul, mediante Resolución No 1261 de septiembre 25 de 2018; como insumo para la actualización de los principios y valores de la entidad, los cuales son recogidos en el Código de Ética y Buen Gobierno.

CONCLUSIONES

- Ser una de las Entidades del Sector Salud que cuente con una Estrategia de Talento Humano implementada, a través de la ejecución y aplicación de los lineamientos establecidos en el Plan Estratégico de Talento Humano.
- Ser una de las Entidades del Sector Salud con modelo de evaluación orientado al cumplimiento de los objetivos y metas institucionales, que conduzca al mejoramiento continuo del Recurso Humano de la entidad.
- Se una de las Entidades del Sector Salud que ha incluido las recomendaciones del Plan Estratégico de la E.S.E Hospital Dptal San Vicente de Paul, a través de la implementación del Programa de Estímulos e Incentivos.
- Fortalecer el mejoramiento continuo de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida de los servidores públicos de la Superintendencia Nacional de Salud, con el fin de contar con un equipo humano competente, comprometido y motivado para el logro de la Misión y Visión institucionales.

DOCUMENTOS DE REFERENCIA

Plan Estratégico Institucional.
Plan Institucional de Formación y Capacitación.
Plan de Inducción y Reinducción
Programa de Bienestar social e incentivos.
Plan de Trabajo salud y seguridad en el trabajo

	E.S.E. HOSPITAL DEPARTAMENTAL SAN VICENTE DE PAUL GARZON HUILA NIT: 891.180.026-5	FECHA
	COMPONENTE: PLANES DE MEJORAMIENTO ELEMENTO: PLAN DE MEJORAMIENTO POR PROCESOS	No. PÁGINA: 41 DE 41

BIBLIOGRAFIA.

Recuerde que tiene referencias bibliográficas en las definiciones a lo largo del texto en las múltiples normas.

CONTROL DE CAMBIOS

FECHA DEL CAMBIO	VERSION	DESCRIPCION DEL CAMBIO	RESPONSABLES
31/01/2019	2	Creación del documento	Erneth Polania Tamayo – Jefe Oficina Gestión Humana