

**PLAN OPERATIVO ANUAL
DESARROLLO INTEGRAL DEL TALENTO HUMANO**

VIGENCIA

2016

**PROCESO
DIRECCIONAMIENTO
ESTRATÉGICO**

**ARTICULACIÓN PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL
OBJETIVO ESTRATÉGICO**

DESARROLLAR EL TALENTO HUMANO, MEDIANTE UN ENFOQUE PARTICIPATIVO QUE GARANTICE SU COMPETENCIA, COMPROMISO Y MOTIVACIÓN QUE ASEGUREN EL MEJORAMIENTO CONTINUO Y EL AUTOCONTROL SOPORTADO EN SISTEMAS DE INFORMACIÓN.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2012-2016	META 2016	ACCIONES	PHVA	RESULTADO ESPERADO	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	PLAZOS		RESPONSABLES		
							INC	FIN	LÍDER	EQUIPO	
LOGRAR UNA PARTICIPACIÓN DEL 80% DEL TALENTO HUMANO EN LAS ETAPAS DE PLANEACIÓN, EJECUCIÓN, EVALUACIÓN Y MEJORA CONTINUA DE LOS PROCESOS RELACIONADOS CON SU DESARROLLO INTEGRAL COMO BASE PARA EL CRECIMIENTO DE LA ORGANIZACIÓN. (BIENESTAR SOCIAL)	Participación mayor o igual al 80%	1 PLAN DE BIENESTAR SOCIAL LABORAL 2016.									
		1.1 Formular el Plan de Bienestar Social Laboral de Pasto Salud ESE vigencia 2016 de acuerdo a los requerimientos legales que lo enmarcan, e incorporando en él las necesidades identificadas del Talento Humano.	PLANEAR	Plan de Bienestar Social Laboral vigencia 2016, enfocado a fortalecer los aspectos débiles y priorizados de las necesidades del talento humano. Alcanzar una participación del Talento Humano en la fase de planeación mínima del 80%.	Plan de Bienestar Social Laboral formulado y aprobado mediante acto administrativo. Cobertura: (Personal que diligenció la encuesta / Talento humano de la empresa) *100 (Meta ≥80%)	Informe Resultados de la encuesta para la detección de necesidades de Bienestar Social.	Abril	Mayo	Asesor de Talento Humano	Grupo de trabajo de Talento Humano	
		1.2 Ejecutar las actividades contenidas en el Plan de Bienestar Social Laboral 2016.	HACER	Alcanzar el 100% en cumplimiento del Plan de Bienestar Social Laboral.	Cumplimiento: (Número de actividades ejecutadas / Número de actividades programadas)*100 Cobertura: (Talento humano con participación en la ejecución / Talento humano de la empresa) *100 (Meta ≥70%)	Actas, registros, informes de ejecución o seguimiento.	Junio	Noviembre	Asesor de Talento Humano	Grupo de trabajo de Talento Humano	
		1.3 Realizar seguimiento a la ejecución del Plan de Bienestar Social Laboral vigencia 2016 con corte a Agosto. Consolidar informe de seguimiento y resultados (cumplimiento y cobertura), para presentar ante Gerencia.	VERIFICAR	Acta de seguimiento al Plan de Bienestar Social.	Cumplimiento: Informe de seguimiento consolidado presentado a Gerencia.	Informe de ejecución o seguimiento, comunicaciones oficiales.	Septiembre	Septiembre	Asesor de Talento Humano	Grupo de trabajo de Talento Humano	
		1.4 Definir acciones de mejora tendientes a corregir las desviaciones que se detecten en el informe de seguimiento del Plan de Bienestar 2016. (Aplica cuando el resultado es menor al esperado)	ACTUAR	Acciones de mejoramiento definidas a fin de garantizar el cumplimiento de las metas, cuando existan desviaciones.	Cumplimiento: Documento de acciones de mejora para cumplimiento y cobertura del Plan de Bienestar Social Laboral	Actas, registros, comunicaciones oficiales.	Septiembre	Diciembre	Asesor de Talento Humano	Grupo de trabajo de Talento Humano	
ALCANZAR UN CUMPLIMIENTO DEL 90% EN LOS PROCESOS DE CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO QUE SE FORMULEN EN CADA UNA DE LAS VIGENCIAS.	Resultado igual o mayor al 90%	2 PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES VIGENCIA 2016									
		2.1 Formular el Plan Institucional de Capacitación, desagregado en capacitación. Sustentar al equipo directivo previa aprobación.	PLANEAR	Plan de capacitación formulado y aprobado.	Plan institucional de capacitación formulado y aprobado mediante acto administrativo.	Documento de definición y priorización de necesidades de capacitación. Plan institucional de capacitación formulado y aprobado.	Enero	Marzo	Asesor de Talento Humano	Grupo de trabajo de Talento Humano	
		2.2 Ejecutar las actividades establecidas en el Plan Institucional de capacitación, en los diferentes componentes de capacitación, inducción y reinducción.	HACER	Alcanzar el 80% de cumplimiento del Plan.	(Número de actividades ejecutadas y cumplidas / total de actividades programadas)*100	Informes de capacitación, registros, actas.	Marzo	Diciembre	Asesor de Talento Humano	Grupo de trabajo de Talento Humano	
		2.3 Realizar seguimiento a la ejecución del Plan de Capacitación vigencia 2016, con corte a Julio. Consolidar informe de seguimiento y resultados (Cumplimiento, coberturas), para presentar ante Gerencia.	VERIFICAR	Contar con un informe de seguimiento que permita identificar el nivel de cumplimiento del Plan de Capacitaciones.	Cumplimiento: Informe de seguimiento consolidado presentado a Gerencia.	Informe de seguimiento consolidado, reporte o comunicación de presentación ante Gerencia.	Agosto	Agosto	Asesor de Talento Humano	Grupo de trabajo de Talento Humano	
		2.4 Analizar las desviaciones encontradas en la ejecución del plan y definir acciones de mejora enfocadas al cumplimiento de las metas. (Cuando hay desviación negativa o desfavorable)	ACTUAR	Acciones de mejoramiento definidas a fin de garantizar el cumplimiento de las metas	Cumplimiento: Documento de acciones de mejora (Agosto)	Actas, registros, comunicaciones oficiales.	Julio	Diciembre	Asesor de Talento Humano	Grupo de trabajo de Talento Humano	
APLICAR LA METODOLOGÍA DE EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS LABORALES AL PERSONAL DE PASTO SALUD ESE PARA LA VIGENCIA 2016.	Establecer línea de base.	3. EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS 2016									
		3.1 Aplicar la metodología de evaluación de competencias laborales al personal de Pasto Salud ESE. Generar informe de resultados y presentar a CCCI.	PLANEAR	Establecer línea de base de competencias laborales.	_(Número de Personas con evaluación de desempeño / Total personal) x 100 _Reporte por niveles de calificación. (Líneas de base)	Informe de evaluación de competencias.	Octubre	Diciembre	Asesor de Talento Humano	Grupo de trabajo de Talento Humano	
LOGRAR UN 90% DE SATISFACCIÓN DEL CLIENTE INTERNO, FRENTE A LAS POLÍTICAS INSTITUCIONALES DE DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO.	Resultado igual o mayor al 80%	4 CLIMA ORGANIZACIONAL Y NIVEL DE SATISFACCIÓN DE LAS POLÍTICAS.									
		4.1 Implementar el Plan de Mejoramiento del clima organizacional para mejorar el nivel de satisfacción del cliente Interno frente al desarrollo de las políticas de la Empresa Social del Estado Pasto Salud ESE.	HACER	Plan de mejoramiento aprobado.	Acta de aprobación en Comité Coordinador de Control Interno.	Acta de aprobación y circular de difusión.	Abril	Mayo	Asesor de Talento Humano	Grupo de trabajo de Talento Humano	

**PLAN OPERATIVO ANUAL
DESARROLLO INTEGRAL DEL TALENTO HUMANO**

VIGENCIA

2016

**PROCESO
DIRECCIONAMIENTO
ESTRATÉGICO**

**ARTICULACIÓN PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL
OBJETIVO ESTRATÉGICO**

DESARROLLAR EL TALENTO HUMANO, MEDIANTE UN ENFOQUE PARTICIPATIVO QUE GARANTICE SU COMPETENCIA, COMPROMISO Y MOTIVACIÓN QUE ASEGUREN EL MEJORAMIENTO CONTINUO Y EL AUTOCONTROL SOPORTADO EN SISTEMAS DE INFORMACIÓN.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2012-2016	META 2016	ACCIONES	PHVA	RESULTADO ESPERADO	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	PLAZOS		RESPONSABLES			
							INC	FIN	LÍDER	EQUIPO		
LOGRAR UN 90% DE SATISFACCIÓN DEL CLIENTE INTERNO, FRENTE A LAS POLÍTICAS INSTITUCIONALES DE DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO.	Resultado igual o mayor al 80%	4.2	Realizar el seguimiento, evaluación y definición de oportunidades de mejora si hay lugar a ellas o cuando no se hayan alcanzado los resultados.	VERIFICAR	Alcanzar un cumplimiento mayor o igual al 80%.	Resultado: Indicador de cumplimiento: (Número de acciones implementadas / Número de acciones programadas) x 100	Acta e resultados del seguimiento.		Octubre	Octubre	Asesor de Talento Humano	Grupo de trabajo de Talento Humano
		4.3	Aplicar encuesta de satisfacción del cliente interno y realizar un comparativo con la última realizada en la vigencia anterior, analizar si existen mejoras en el nivel de percepción.	VERIFICAR	Alcanzar el 80% de satisfacción del cliente interno frente al desarrollo de las políticas de la Empresa Social del Estado Pasto Salud ESE.	Resultado: Informe de resultados.	Fomatos de encuestas diligenciados, actas y registros de asistencias.		Diciembre	Diciembre	Asesor de Talento Humano	Grupo de trabajo de Talento Humano

Para las actividades que terminan en el mes de diciembre, se entiende como fecha límite de ejecución el 15 de diciembre. Los informes de consolidados de cumplimiento POA se deben presentar hasta el 21 de Diciembre de 2016. La Evaluación de Competencias no se incluye aun por directriz de Gerencia y Subg

Formulado y Revisado por:	Aprobado por:
JOSÉ ANDRÉS CHÁVES PAZ. Profesional universitario con asignación de funciones de Asesor Talento Humano.	HÉCTOR MARINO JURADO YELA Gerente