

PLAN OPERATIVO ANUAL CRECIMIENTO Y APRENDIZAJE

VIGENCIA 2017

**PROCESO
DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO**

**ARTICULACIÓN PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL
OBJETIVO ESTRATÉGICO**

Fortalecer el desarrollo del talento humano, mediante la implementación de estrategias orientadas a satisfacer las necesidades y expectativas identificadas con enfoque participativo mejorando su competencia, compromiso y motivación.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2017-2020	META	ACCIONES	PHVA	RESULTADO ESPERADO	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	PLAZOS		RESPONSABLES		
							INC	FIN	LÍDER	EQUIPO	
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%	1	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES VIGENCIA 2017								
		1.1	Formular el Plan Institucional de Capacitación, desagregado en capacitación. Sustentar al equipo directivo previa aprobación, conforme a las necesidades y el presupuesto asignado.	PLANEAR	Plan de capacitación formulado y aprobado.	Acto administrativo de aprobación PIC 2017	PIC 2017 Acto administrativo	Enero	Marzo	Asesor de Talento Humano	Grupo de trabajo de Talento Humano Directores Operativos, Jefe de Oficina
		1.2	Ejecutar las actividades establecidas en el Plan Institucional de capacitación, en los diferentes componentes de capacitación, inducción y reinducción.	HACER	Alcanzar el 90% 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 Directores Operativos, Jefe de Oficina
		1.3	Realizar seguimiento a la ejecución del Plan de Capacitación vigencia 2017, con corte a Julio. Consolidar informe de seguimiento y resultados (Cumplimiento, coberturas), para presentar ante Gerencia.	VERIFICAR	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.	Agosto	Agosto	Asesor de Talento Humano	Grupo de trabajo de Talento Humano
		1.4	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	Plan de mejoramiento	Cumplimiento: Documento de acciones de mejora.	Actas, registros, comunicaciones oficiales.	Julio	Agosto	Asesor de Talento Humano	Grupo de trabajo de Talento Humano
		1.5	Realizar el informe final de ejecución del PIC - 2017	VERIFICAR	Informe final	Cumplimiento: 90% de ejecución del plan Cobertura: Numero de empleados asistentes/Numero total de empleados	Actas, registros, comunicaciones oficiales.	Diciembre	Diciembre	Asesor de Talento Humano	Grupo de trabajo de Talento Humano

PLAN OPERATIVO ANUAL CRECIMIENTO Y APRENDIZAJE

VIGENCIA 2017

**PROCESO
DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO**

ARTICULACIÓN PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL		Fortalecer el desarrollo del talento humano, mediante la implementación de estrategias orientadas a satisfacer las necesidades y expectativas identificadas con enfoque participativo mejorando su competencia, compromiso y motivación.									
OBJETIVO ESPECÍFICO 2017-2020	META	ACCIONES	PHVA	RESULTADO ESPERADO	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	PLAZOS		RESPONSABLES		
							INC	FIN	LÍDER	EQUIPO	
		2	EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS 2016								
MEJORAR EN UN 5% LAS COMPETENCIAS DEL TALENTO HUMANO CON ENFASIS EN HABILIDADES Y DESTREZAS.	Resultado igual o mayor al 5% al finalizar la gestión	2.1	Revisar la metodología de evaluación de competencias laborales al personal de Pasto Salud ESE.	PLANEAR	Metdologia aprobada	Documento aprobado	Documento aprobado	Febrero	Marzo	Asesor de Talento Humano	Grupo de trabajo de Talento Humano Directores Operativos, Jefe de Oficina
		2.2	Aplicar la metodología de evaluación de competencias laborales al personal de Pasto Salud ESE.	EJECUTAR	Informe de evaluación de competencias.	_(Número de Personas con evaluación de competencias/ Total personal) x 100 Indicador: Linea base	Informe de evaluación de competencias.	Mayo	Junio	Asesor de Talento Humano	Grupo de trabajo de Talento Humano
		2.3	Elaborar y ejecutar el plan de mejoramiento ante los resultados obtenidos (Para vigencias 2017-2018)	ACTUAR	Plan de mejoramiento	Numero de actividades ejecutadas/Numero de actividades ejecutadas	Registros, comunicaciones oficiales.	Julio	Diciembre	Asesor de Talento Humano	Grupo de trabajo de Talento Humano
		3	CLIMA ORGANIZACIONAL Y NIVEL DE SATISFACCIÓN DE LAS POLÍTICAS.								
LOGRAR UN 90% DE SATISFACCIÓN DEL CLIENTE INTERNO, FRENTE A LAS POLÍTICAS INSTITUCIONALES DE DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO.	Resultado igual o mayor al 90%	3.1	Revisar la encuesta para la medición del clima organizacional	PLANEAR	Encuesta aprobada por la gerencia	Documento aprobado	Encuesta aprobada	Abril	Mayo	Asesor de Talento Humano	Grupo de trabajo de Talento Humano - Gerencia
		3.2	Aplicar la encuesta del clima organizacional y generar el informe	HACER	Informe de clima organizacional	90% de aplicación de la encuestal al personal de planta	Encuestas diligenciadas Informe de clima organizacional	Junio	Agosto	Asesor de Talento Humano	Grupo de trabajo de Talento Humano - Coordinador del Sistema de Seguridad y Salud en el trabajo
		3.3	Elaborar y ejecutar el plan de mejoramiento ante los resultados obtenidos (Para las vigencias 2017-2018)	ACTUAR	Plan de mejoramiento	Numero de actividades ejecutadas/Numero de actividades ejecutadas	Registros, comunicaciones oficiales.	Julio	Diciembre	Asesor de Talento Humano	Grupo de trabajo de Talento Humano

PLAN OPERATIVO ANUAL CRECIMIENTO Y APRENDIZAJE

VIGENCIA 2017

**PROCESO
DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO**

ARTICULACIÓN PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL OBJETIVO ESTRATÉGICO			Fortalecer el desarrollo del talento humano, mediante la implementación de estrategias orientadas a satisfacer las necesidades y expectativas identificadas con enfoque participativo mejorando su competencia, compromiso y motivación.								
OBJETIVO ESPECÍFICO 2017-2020	META	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 90%	3.4	Aplicar la encuesta de satisfacción del cliente Interno frente al desarrollo de las políticas de la Empresa	PLANEAR	Alcanzar el 90% de satisfacción del cliente interno frente al desarrollo de las políticas de la Empresa Social del Estado Pasto Salud ESE.	90% de aplicación de la encuesta al personal de planta	Encuestas diligenciadas Informe de satisfacción del talento humano	Noviembre	Diciembre	Asesor de Talento Humano	Grupo de trabajo de Talento Humano
		3.5	Elaborar y ejecutar el plan de mejoramiento ante los resultados obtenidos	ACTUAR	Plan de mejoramiento	Numero de actividades ejecutadas/Numero de actividades ejecutadas	Registros, comunicaciones oficiales.	Julio	Diciembre	Asesor de Talento Humano	Grupo de trabajo de Talento Humano
DETERMINAR E IMPLEMENTAR UN PROCESO PARA LA VINCULACIÓN DEL TALENTO HUMANO.	NIVEL DE FACTIBILIDAD	4 FORMALIZACIÓN DEL EMPLEO EN LA PLANTA DE LA ESE PASTO SALUD									
		4.1	Estudio de cargas laborales por red	ACTUAR	Documento	Informe de cargas laborales	Instrumentos	Febrero	Diciembre	Directores Operativos y Talento Humano	Directores Operativos, Jefe de Area y de oficina
		4.2	Estudio financiero y costos	ACTUAR	Documento.	Informe Financiero y costos de la inclusion de contratista en la planta de la Empresa	Instrumentos	Febrero	Octubre	Talento Humano y Area Financiera	Talento Humano y Area Financiera
		4.3	Estudio de Riesgo Jurídico	ACTUAR	Documento	Informe de Riesgos Juridicos de la inclusion de contratista en la planta de la Empresa	Instrumentos	Febrero	Octubre	Oficina Juridica	Oficina Juridica

PLAN OPERATIVO ANUAL CRECIMIENTO Y APRENDIZAJE

VIGENCIA 2017

PROCESO
DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO

**ARTICULACIÓN PLAN DE DESARROLLO INSTITUCIONAL
OBJETIVO ESTRATÉGICO**

Fortalecer el desarrollo del talento humano, mediante la implementación de estrategias orientadas a satisfacer las necesidades y expectativas identificadas con enfoque participativo mejorando su competencia, compromiso y motivación.

OBJETIVO ESPECÍFICO 2017-2020	META	ACCIONES	PHVA	RESULTADO ESPERADO	INDICADORES	MEDIOS DE VERIFICACIÓN	PLAZOS		RESPONSABLES	
							INC	FIN	LÍDER	EQUIPO
	ESTU	4.4	ACTUAR	Documento de estudio de factibilidad	Informe de consolidado de factibilidad de la inclusión de contratista en la planta de la Empresa	Registro y el estudio de factibilidad	Febrero	Noviembre	Asesor de Talento Humano, Asesor Oficina Jurídica y Subgerencia Financiera	Asesor de Talento Humano, Asesor Oficina Jurídica y Subgerencia Financiera

Para las actividades que terminan en el mes de diciembre, se entiende como fecha límite de ejecución el 15 de diciembre. Los informes consolidados de cumplimiento POA se deben presentar hasta el 21 de Diciembre de 2017.

Formulado y revisado:

ANDRES CHAVEZ PAZ ORIGINAL FIRMADO
Asesor (E) Talento Humano

LORENA PANTOJA ORIGINAL FIRMADO
Técnica Operativa TH

APROBÓ:

ORIGINAL FIRMADO
ANA BELEN ARTEAGA TORRES
Gerente