



ESE HOSPITAL LA DIVINA MISERICORDIA
OPERADO POR FUNDACIÓN RENAL DE COLOMBIA

¡Nuestra Prioridad es tu Salud y Seguridad!



PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2019

VERSIÓN:

01

VIGENTE DESDE:

30/01/2019

CÓDIGO:

PLA-GTH-01



 ESE HOSPITAL LA DIVINA MISERICORDIA OPERADO POR FUNDACIÓN RENAL DE COLOMBIA <i>¡Nuestra Prioridad es tu Salud y Seguridad!</i>	PLA-GTH-01		
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO		
No. De versión	01	Vigente desde:	30/01/2019
			Página 1 de 23

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCION.....	2
1. MARCO LEGAL	3
2. ALCANCE.....	4
3.OBJETIVO.....	4
3.1. Objetivo General.....	4
3.2. Objetivos Específicos	5
4. DIAGNOSTICO DE LA SITUACION ACTUAL DEL PROCESO TH.....	5
5. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATEGICO.....	7
5.1. ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL.....	11
5.2. PLANES INTEGRADOS DE TALENTO HUMANO.....	12
5.3. POLÍTICA DE TALENTO HUMANO.....	13
6. ESTRATEGIAS DEL PLAN ESTRATEGICOS.....	13
7. PLAN DE ACCIÓN DE LA MGTH.....	15
8. SEGUIMIENTO.....	17

 ESE HOSPITAL LA DIVINA MISERICORDIA OPERADO POR FUNDACIÓN RENAL DE COLOMBIA <i>¡Nuestra Prioridad es tu Salud y Seguridad!</i>	PLA-GTH-01		
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO		
No. De versión	01	Vigente desde:	30/01/2019
		Página 2 de 23	

INTRODUCCIÓN

Las Organizaciones Públicas hoy en día se enfrentan a grandes retos tanto internos como externos que las esfuerzan a permanecer en constante cambio y evolución, la cual le permite buscar continuamente la forma de mejorar.


Uno de los aspectos que más dan importancia a las empresas es la implementación de diferentes tipos de herramientas que permitan gestionar las áreas de manera eficiente y eficaz.

En la implantación de un sistema hay varios factores que garantizan el éxito, uno de ellos es su Recurso Humano, el cual juega un papel importantísimo dentro de la entidad.

Es así que el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, se convierte en un marco de referencia diseñado para que las entidades ejecuten y hagan seguimiento a su gestión para el beneficio del ciudadano. Este modelo busca facilitar la gestión integral de las organizaciones a través de las diferentes dimensiones que contempla para el fortalecimiento del talento humano, y fomentar el desarrollo de una cultura organizacional más sólida que permita abrir la participación ciudadana, entre otros.

“Una de la principal dimensión que contempla el MIPG es el Talento Humano; este criterio hace que cobre aún más relevancia adelantar la implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) y la apuesta por seguir avanzando hacia la consolidación de una mayor eficiencia de la administración pública, pues son finalmente los servidores públicos los que lideran, planifican, ejecutan y evalúan todas las políticas públicas”. Función Pública (Guía de Gestión estratégica de talento Humano abril 2018) (P 11).


De acuerdo a lo establecido por MIPG la ESE HOSPITAL LA DIVINA MISERICORDIA, elaborara el plan estratégico de Talento Humano, el cual alinear los objetivos y propósitos fundamentales con la satisfacción y el bienestar de sus servidores públicos durante el ciclo de vida en la entidad (Ingreso, desarrollo y retiro), tomando como punto de partida los resultados obtenidos en el autodiagnóstico realizado por la entidad, y finalizando con la ejecución y el seguimiento del plan de acción, que nos permita fortalecer la implementación de la política de gestión de manera eficaz y efectiva.

 ESE HOSPITAL LA DIVINA MISERICORDIA OPERADO POR FUNDACIÓN RENAL DE COLOMBIA <i>¡Nuestra Prioridad es tu Salud y Seguridad!</i>	PLA-GTH-01		
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO		
No. De versión	01	Vigente desde:	30/01/2019
		Página 3 de 23	

1. MARCO LEGAL

A continuación se relaciona la normativa que hace parte del área de Talento Humano de la ESE HOSPITAL LA DIVINA MISERICORDIA.

- Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998, Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
- Ley 909 del 23 de septiembre de 2004, Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. (Establece el Plan de Vacantes y Plan de previsión de Empleos).
- Ley 1010 del 23 de enero de 2006, Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
- Ley 1064 del 26 de julio de 2006, dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la ley general de educación.
- Acuerdo N° 03 del 25 de enero del 2008, Por medio del cual se establece la estructura orgánica de la ESE HOSPITAL LA DIVINA MISERICORDIA DE MAGANGUE BOLIVAR.
- Resolución 140 del 28 de abril de 2011, Se fija el plan de cargos y asignaciones de la planta de personal de la ESE HOSPITAL LA DIVINA MISERICORDIA.
- Resolución 142 del 29 de abril de 2011, Se modifica el art. Primero de la Resolución N° 140 del 28 de abril del 2011.
- Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. (establece el Plan Institucional de Capacitación – PIC, Programa de Bienestar y Plan de Incentivos).
- Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).
- Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017, Modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.
- MIPG, Manual Operativo – Dimensión N°1
- GETH, Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano
- DECRETO 612 DE 2018, Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.

 ESE HOSPITAL LA DIVINA MISERICORDIA OPERADO POR FUNDACIÓN RENAL DE COLOMBIA <i>¡Nuestra Prioridad es tu Salud y Seguridad!</i>	PLA-GTH-01		
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO		
No. De versión	01	Vigente desde:	30/01/2019
		Página 4 de 23	

2. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano de la ESE HOSPITAL LA DIVINA MISERICORDIA de Magangué Bolívar, inicia con la detección de necesidades de cada uno de los Planes y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en el mismo. Por consiguiente, aplica a la servidores públicos de periodo fijo, de libre nombramiento y remoción, provisionales y contratistas; dependiendo del plan y/o programa, de acuerdo a la normatividad establecida.



3. OBJETIVO

3.1. OBJETIVO GENERAL

Planear, Desarrollar y Evaluar los procesos del área de gestión Humana, con la finalidad de mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del recurso humano, buscando elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, y efectividad en la prestación de los servicios al ciudadano.

3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Desarrollar el Plan de Bienestar e Incentivos, para favorecer al mejoramiento de la Calidad de Vida y mejorar la cultura organizacional de los servidores públicos de la ESE HOSPITAL LA DIVINA MISERICORDIA de Magangué Bolívar.
- Definir e implementar acciones que nos permitan identificar los procesos a trabajar en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).
- Formular y desarrollar el Plan Institucional de Capacitación y el Programa de Inducción y Reinducción, de acuerdo a las necesidades identificadas, esto con la finalidad de fortalecer las capacidad, conocimientos y habilidades de los servidores en el puesto de trabajo,
- Administrar la nómina y seguridad social de los servidores público de la ESE Hospital La Divina Misericordia de Magangué.
- Coordinar la Evaluación de Desempeño Laboral de los servidores de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y de provisionalidad de la ESE HOSPITAL LA DIVINA MISERICORDIA de Magangué Bolívar.

 <p>ESE HOSPITAL LA DIVINA MISERICORDIA OPERADO POR FUNDACIÓN RENAL DE COLOMBIA <i>¡Nuestra Prioridad es tu Salud y Seguridad!</i></p> 	PLA-GTH-01		
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO		
No. De versión	01	Vigente desde:	30/01/2019
		Página 5 de 23	

- Gestionar la vinculación, permanencia y retiro de los servidores de la Entidad, así como los requerimientos de los ex servidores de la ESE HOSPITAL LA DIVINA MISERICORDIA de Magangué Bolívar.
- Realizar seguimiento y desarrollar programas para el mejoramiento del clima organizacional, en la ESE HOSPITAL LA DIVINA MISERICORDIA de Magangué Bolívar.
- Elaborar y administrar el Plan de Vacantes de la ESE HOSPITAL LA DIVINA MISERICORDIA de Magangué Bolívar.
- Elaborar el Plan Estratégico del Talento Humano de la ESE HOSPITAL LA DIVINA MISERICORDIA de Magangué Bolívar.
- Actualizar la política del área de gestión de talento humano.

4. DIAGNÓSTICO DE LA SITUACIÓN ACTUAL DEL PROCESO DEL AREA DE TALENTO HUMANO DE LA ESE HOSPITAL LA DIVINA MISERICORDIA, ATRAVEZ DEL MODELO INTEGRADO DE PLANEACION Y GESTION (MIPG)

En el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, la principal dimensión es el talento humano, por lo que cobra un valor muy importante al momento de implementar Políticas de Gestión Estratégica del Talento Humano, por tal razón, la ESE Hospital La Divina Misericordia de Magangué Bolívar, busca implementar herramienta que describa, organice y estructure las actividades que deben liderar las unidades de personal, de manera que sea un instrumento de referencia permanente para poder orientar a sus dependencias hacia una gestión estratégica exitosa y efectiva en el marco de la política de gestión estratégica de talento humano (GETH).


Para la planeación estratégica del talento humano de la ESE Hospital La Divina Misericordia de Magangué Bolívar, se tomó como referencia el resultado de la Matriz GETH diseñada por el Departamento Administrativo de la Función Pública, la cual nos permitió conocer el estado de madurez de la GETH.

De acuerdo al resultado obtenido, en el autodiagnóstico de la política de gestión estratégica del talento humano, tenemos que la entidad debe de intervenir en las rutas de creación de valor, como se demuestra en la siguiente imagen:



RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO			
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	49	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	55
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	56
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	47
		- Ruta para generar innovación con pasión	38
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	38	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	39
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	45
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	46
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	24
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	36	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	37
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	36
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	44	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	51
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	38
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	61	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	61

Fuente: elaborado por el Área de Talento Humano. Corte 15 de enero 2019.

 ESE HOSPITAL LA DIVINA MISERICORDIA OPERADO POR FUNDACIÓN RENAL DE COLOMBIA <i>¡Nuestra Prioridad es tu Salud y Seguridad!</i>	PLA-GTH-01		
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO		
No. De versión	01	Vigente desde:	30/01/2019
		Página 7 de 23	

5. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO

En el área de Talento Humano, se hace necesario la implementación de acciones y estrategias que se enfoque en potencializar las puntuaciones bajas e intermedias que se obtuvieron en el resultado del autodiagnóstico de gestión estratégica de talento humano del MIPG, con la finalidad de convertirlas en una gestión eficiente que dé como resultado una transformación positiva para la entidad y a la vez sea una oportunidad de mejora, para el avance efectivo.


Es por eso que la planeación estratégica del área de Talento Humano de la ESE HOSPITAL LA DIVINA MISERICORDIA de Magangué Bolívar, utilizara como herramienta el marco del ciclo PHVA, el cual nos permitan conceptualizar las actividades bajo un enfoque basado en procesos y en la planeación de las actividades referente a las necesidades de los servidores públicos de nuestra entidad y, por ende, este instrumento nos permite conocer los errores y problemas que impiden su mejoramiento.

Por tal razón el Plan Estratégico de Talento Humano de la ESE HOSPITAL LA DIVINA MISERICORDIA de Magangué Bolívar, se realizara a través del ciclo de vida del servidor público, por medio de los tres subcomponentes que son: ingresos, desarrollo y retiro.

El Plan estratégico de Talento Humano, se volverá a evaluar de acuerdo a la matriz de autoevaluación de MIPG, al final del primer semestre de la vigencia 2019, con la finalidad de conocer el nivel de avance que ha tenido durante ese periodo.


El área de talento humano, tienen la responsabilidad de liderar los procesos que permitirán la creación de valor público a través de las acciones que produzcan el adecuado dimensionamiento de las personas y la mejora en sus comportamientos. Es por eso que la gestión de Talento Humano de la ESE HOSPITAL LA DIVINA MISERICORDIA de Magangué Bolívar, se enmarca en las agrupaciones de temáticas denominadas por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, a través de la implementación de acciones efectivas.

Por consiguiente, las acciones a realizar se describen en la siguiente matriz.

 ESE HOSPITAL LA DIVINA MISERICORDIA OPERADO POR FUNDACIÓN RENAL DE COLOMBIA <i>¡Nuestra Prioridad es tu Salud y Seguridad!</i>	PLA-GTH-01			
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO			
No. De versión	01	Vigente desde:	30/01/2019	Página 8 de 23

Dimensión del Talento Humano				
Ruta	Variable	Actividades	Procesos	Beneficiarios
RUTA DE LA FELICIDAD	Innovación con Pasión	Promover ejercicios participativos para la identificación de los valores y principios institucionales, su conocimiento e interiorización por parte de los todos los servidores y garantizar su cumplimiento en el ejercicio de sus funciones	Bienestar Social	Funcionarios / Contratista
		Desarrollar el programa de Estado Joven en la entidad, vinculando estudiantes por medio de las prácticas profesionales.	Pasantés	Funcionarios
		Fomentar temas como Cambio organizacional al momento de Diseñar el Plan de bienestar e incentivos para los servidores público de la entidad	Bienestar Social	Funcionarios / Contratista
		Capacitar a los servidores públicos en temáticas de Innovación, e incluirlo en el PIC 2019	PIC	Funcionarios
		Realizar mediciones de clima laboral	Bienestar Social	Funcionarios
		Promover y mantener la participación de los servidores en la evaluación de la gestión (estratégica y operativa) para la identificación de oportunidades de mejora y el aporte de ideas innovadoras	Evaluación Desempeño	Funcionarios
		Elaborar un informe acerca de las razones de retiro que genere insumos para el plan de previsión del talento humano.	Retiro	Funcionarios

Ruta	Variable	Actividades	Procesos	Beneficiarios
RUTA DEL CRECIMIENTO	Cultura del liderazgo	Realizar indicadores sobre rotación de personal (relación entre ingresos y retiros), movilidad del personal (encargos, comisiones de servicio, de estudio, reubicaciones y estado actual de situaciones administrativas), ausentismo (enfermedad, licencias, permisos), prepensionados, cargas de trabajo por empleo y por dependencia, personal afro descendiente y LGBTI	Talento Humano	Funcionarios
		Elaborar el plan de bienestar e incentivos, teniendo en cuenta los siguientes elementos: Equipos de trabajo	Bienestar Social	Funcionarios
		Realizar mediciones de clima laboral teniendo en cuenta la intervención a mejorar el cual es trabajo en equipo	Bienestar Social	Funcionarios
		Implementar mecanismos para evaluar y desarrollar competencias directivas y gerenciales como liderazgo, planeación, toma de decisiones, dirección y desarrollo de personal y conocimiento del entorno, entre otros.		
		Propiciar mecanismos que faciliten la gestión de los conflictos por parte de los gerentes, de manera que tomen decisiones de forma objetiva y se eviten connotaciones negativas para la gestión.		
		Contar con programas de reconocimiento de la trayectoria laboral y agradecimiento por el servicio prestado a las personas que se desvinculan	Retiro	Funcionarios

 ESE HOSPITAL LA DIVINA MISERICORDIA OPERADO POR FUNDACIÓN RENAL DE COLOMBIA <i>¡Nuestra Prioridad es tu Salud y Seguridad!</i>	PLA-GTH-01			
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO			
No. De versión	01	Vigente desde:	30/01/2019	Página 9 de 23


servidores que saben lo que hacen	Caracterización de las áreas de talento humano (preensión, cabeza de familia, limitaciones físicas, fuero sindical)	Talento Humano	Funcionarios / Contratistas
	Contar con mecanismos para evaluar competencias para los candidatos a cubrir vacantes temporales o de libre nombramiento y remoción.	Evaluación Desempeño	Funcionarios
	Llevar registros de todas las actividades de bienestar y capacitación realizada, y contar con información sistematizada sobre número de asistentes y servidores que participaron en las actividades, incluyendo familiares.	Talento Humano	Funcionarios
	Llevar a cabo las labores de evaluación de desempeño y llevar los registros correspondientes, en sus respectivas fases.	Evaluaciones Desempeño	Funcionarios
	Diagnóstico de necesidades de capacitación realizada por Talento Humano	PIC	Funcionarios
	Elaborar el PIC, teniendo en cuenta los siguientes elementos: Diagnóstico de necesidades de la entidad y de los gerentes públicos, Solicitudes de los gerentes públicos, Orientaciones de la alta dirección, Oferta del sector Función Pública, Sensibilización, Consolidación del diagnóstico de necesidades de la entidad, Programación del Plan, Ejecución del Plan, Evaluación de la eficacia del Plan	PIC	Funcionarios
	Capacitar o fomentar entrenamiento en los puesto de trabajo los siguientes temas: Gestión del talento humano, Integración cultural, Planificación, desarrollo territorial y nacional, Relevancia internacional, Buen Gobierno, Contratación Pública, Cultura organizacional, Derechos humanos, Gestión administrativa, Gestión de las tecnologías de la información, Gestión documental, Gestión Financiera, Gobierno en Línea, Innovación, Participación ciudadana, Servicio al ciudadano, Derecho de acceso a la información.	PIC	Funcionarios
	Contar con mecanismos para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran de la Entidad a quienes continúan vinculados.	Permanencia y Retiro	Funcionarios
	Implementar mecanismos para evaluar y desarrollar competencias directivas y gerenciales como liderazgo, planeación, toma de decisiones, dirección y desarrollo de personal y conocimiento del entorno, entre otros.	Evaluación Desempeño	Funcionarios
	Desarrollar el programa de bilingüismo en la entidad	PIC	Funcionarios

Ruta	Variable	Actividades	Procesos	Beneficiarios
RUTA DEL SERVICIO	cultura basada en el servicio	Diseñar el Plan Institucional de Capacitación	PIC	Funcionarios
		Realizar inducción a todo los nuevos servidor público que se vincule a la entidad	PIC	Funcionarios
		Realizar Reinducción a todos los servidores cada vez que se realice actualización en la información	PIC	Funcionarios

 ESE HOSPITAL LA DIVINA MISERICORDIA OPERADO POR FUNDACIÓN RENAL DE COLOMBIA <i>¡Nuestra Prioridad es tu Salud y Seguridad!</i>	PLA-GTH-01		
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO		
No. De versión	01	Vigente desde:	30/01/2019
		Página 10 de 23	

RUTA DE LA CALIDAD	Cultura que genera logro y bienestar	Capacitar o fomentar entrenamiento en los puesto de trabajo temas como: gobierno en líneas, innovación, participación ciudadana, servicios ciudadano e incluirlo en el PIC	PIC	Funcionarios
		Diseñar e implementar en el plan de bienestar el programa de incentivo	Bienestar Social	Funcionarios
		Evaluación de la eficacia del Plan PIC	PIC	Funcionarios
		Fomentar actividades de Incentivos para los gerentes públicos	Bienestar Social	Funcionarios
		Programar actividades relacionada con el día del Servidor Público. Como capacitación y jornadas de reflexión o actividades que exalten la labor del servidor público.	Bienestar Social	Funcionarios / Contratistas
		Negociar las condiciones de trabajo con sindicatos y asociaciones legalmente constituidas en el marco de la normatividad vigente.	Talento Humano	Funcionarios
		Promocionar la rendición de cuentas por parte de los gerentes públicos.	Talento Humano	Funcionarios / Contratista
		Adoptar los lineamiento de la CNCS para la realización de las Evaluaciones de Desempeño Laboral	Talento Humano	Funcionarios
		Diseñar el programa de inducción y Reinducción en la entidad	PIC	Funcionarios / Contratista
		Actualizar el manual de funciones y competencias de acuerdo a las necesidades de la entidad.	Talento Humano	Funcionarios
RUTA DE LA CALIDAD	cultura de la calidad y la integridad	Coordinar lo pertinente para que los servidores públicos de las entidades del orden territorial entre el 1° de junio y el 31 de julio de cada vigencia. Presente la declaración de bienes y renta	Vinculación y Permanencia	Funcionarios
		Adopción mediante acto administrativo del sistema de evaluación del desempeño y los acuerdos de gestión	Evaluación Desempeño	Funcionarios
		Capacitar o fomentar entrenamiento en los puesto de trabajo temas como tema como Cultura organizacional, innovación e incluirlo en el PIC	PIC	Funcionarios
		incluir en el plan de bienestar temas como cambio organizacional y cultura organizacional	Bienestar Social	Funcionarios/ Contratista
		Establecer las prioridades en las situaciones que atenten o lesionen la moralidad, incluyendo actividades pedagógicas e informativas sobre temas asociados con la integridad, los deberes y las responsabilidades en la función pública, generando un cambio cultural	Talento Humano	Funcionarios
		Promover la conformación de comisión de personal	comités	Funcionarios

Fuente: elaborado por el Área de Talento Humano. Corte 15 de enero 2019.

 ESE HOSPITAL LA DIVINA MISERICORDIA OPERADO POR FUNDACIÓN RENAL DE COLOMBIA <i>¡Nuestra Prioridad es tu Salud y Seguridad!</i>	PLA-GTH-01		
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO		
No. De versión	01	Vigente desde:	30/01/2019 Página 11 de 23

5.1. ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL

La planta de empleos de la ESE HOSPITAL LA DIVINA MISERICORDIA de Magangué Bolívar, cuenta con cinco empleos, los cuales se encuentran distribuidos en los siguientes niveles. Como se puede observar en la siguiente tabla:

Numero de Empleo en la Entidad	
Nivel	Numero
Directivo	1
Profesional	3
Técnico	1
Total	5

Fuente: elaborado por el Área de Talento Humano. Corte 15 de enero 2019


5.2. PLANES INTEGRADOS DE TALENTO HUMANO

Para la vigencia 2019, la ESE HOSPITAL LA DIVINA MISERICORDIA de Magangué Bolívar, tiene como propósito integrar al plan de desarrollo institucional y alcanzar el logro de la GETH, siendo así seis planes que se desarrollan desde el área de Talento Humano.

1. Plan de bienestar e incentivos.
2. Plan de previsión de recurso humano.
3. Plan institucional de capacitación PIC.
4. Plan estratégico de Talento Humano.
5. Plan anual de vacantes.
6. Plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo.

Para que los planes integrados de la ESE HOSPITAL LA DIVINA MISERICORDIA de Magangué Bolívar, sea implementado exitosamente se deben realizar las siguientes etapas:

1. Disponer de información: Contar con la información oportuna y actualizada que permita tener insumos confiables para el éxito de la gestión.
2. Diagnosticar la gestión estratégica del Talento Humano: Un paso fundamental es diagnosticar el estado en que se encuentra la entidad, y de esta manera identificar las estrategias y los planes a desarrollar en la ESE HOSPITAL LA DIVINA MISERICORDIA de Magangué Bolívar.

 ESE HOSPITAL LA DIVINA MISERICORDIA OPERADO POR FUNDACIÓN RENAL DE COLOMBIA <i>¡Nuestra Prioridad es tu Salud y Seguridad!</i>	PLA-GTH-01		
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO		
No. De versión	01	Vigente desde:	30/01/2019
		Página 12 de 23	

3. Elaborar el plan de acción: Una vez identificado el nivel de madurez en el que está ubicada la entidad, se diseñan los planes de acción con base en el instrumento asociado a la matriz GETH, denominado “formato plan de acción”.

4. implementación plan de acción: Con el objetivo de obtener resultados de impacto en la GETH se inicia la implementación de los planes de acción, enfocados al Talento Humano de la entidad, durante todo su ciclo (ingreso, permanencia y retiro).

5. Evaluación la Gestión: El coordinador de Talento Humano deberá establecer los mecanismos para realizar evaluación y seguimiento a los planes de trabajo establecidos por el instituto, con el ánimo de identificar los avances alcanzados en la implementación.

5.3. POLÍTICA DE TALENTO HUMANO

La Empresa Social del Estado Hospital La Divina Misericordia de Magangué, se compromete a desarrollar las competencias, habilidades, aptitudes e idoneidad en sus servidores públicos necesarias para la prestación de servicios en condiciones de calidad y eficiencia, interiorizando los lineamientos de seguridad del paciente, humanización de la atención y gestión del riesgo, promoviendo estrategias para comprometerlos con una transformación cultural que empodere al talento humano en todos los servicios que la ESE Hospital La Divina Misericordia ofrece, para asumir las responsabilidades que le han sido asignadas.


6. ESTRATEGIAS DE TALENTO HUMANO 2019

De acuerdo al diagnóstico realizado al área de talento humano de la ESE HOSPITAL LA DIVINA MISERICORDIA de Magangué Bolívar, se compromete a diseñar y establecer estrategias que le ayude a fortalecer y contribuir al desarrollo de los servidores, con la finalidad de conseguir las metas establecidas en la Entidad. Estas estrategias se relacionan a continuación:

ESTRATEGIAS	OBJETIVO	ACCIONES
<p>Estrategia de vinculación, realizar las gestiones necesarias para la selección, vinculación y permanencia de los empleados públicos de la ESE HOSPITAL LA DIVINA MISERICORDIA de Magangué Bolívar, de acuerdo al registro de la información institucionales y lo establecido por la ley.</p>	<p>El área de Talento Humano de la ESE HOSPITAL LA DIVINA MISERICORDIA de Magangué Bolívar, vinculará al mejor talento humano para proveer las vacantes, teniendo en cuenta el perfil del cargo definido en el manual de funciones, y tomar como referente la Ley 909 de 2004 para adelantar el proceso de selección de personal en la entidad.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Actualizará el Plan Anual de vacantes 2. Actualizar el Plan de Previsión de Recursos Humanos. 3. Monitorea y hacerle seguimiento del SIGEP. 4. Concurso de Méritos (OPEC). 5. Llevar un registro fisco como magnético sobre la historia laboral de cada servidor público de la entidad. 6. Informe de caracterización de Personal
<p>Estrategia Plan Institucional de Capacitación. Por medio de estas estrategias se pretende contribuir al fortalecimiento de las Competencias, habilidades y capacidades de los servidores de la ESE HOSPITAL LA DIVINA MISERICORDIA de Magangué Bolívar.</p>	<p>Promover el desarrollo integral, con el fin de contar con un capital humano competente, altamente calificado, para dar respuesta a las funciones asignadas.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Determinar necesidades de formación, actualización, o Fortalecimiento de competencias del personal. 2. Determinar necesidades de inducción, Reinducción y entrenamiento 3. Elaborar y Ejecutar el Plan Institucional de Capacitación. 4. Evaluar el impacto del Plan Institucional de Capacitación.
<p>Estrategia de Evaluación del Desempeño Laboral, por medio de esta estrategia se aspira fortalecer el proceso de evaluación de desempeño laboral y evaluación de la gestión de la gerencia pública, como instrumento de gestión, el cual nos pueda sirve en la toma de decisiones a favor de la organización y de los funcionarios, y así mismo, establecer planes de mejoramiento</p>	<p>Garantizar el desarrollo de las evaluaciones de los servidores en el cumplimiento de las metas y objetivos Institucionales.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Evaluación de la gestión de la Gerencia Pública 2. Sensibilizar al personal sobre la importancia de los procesos de evaluación. 3. Desarrollar e implementar estrategias orientadas a establecer la evaluación del desempeño como una cultura de la entidad.
<p>Estrategia de Programa de Bienestar, con esta estrategia se busca fortalecer la cultura organizacional y el clima laboral.</p>	<p>Promover la participación activa de cada uno de los colaboradores, en las diferentes etapas que comprende el programa de bienestar social, con el fin de que se vean representados en el mismo.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Determinar las necesidades 2. Elaborar el cronograma de actividades, de acuerdo a las necesidades 3. Elaboración y ejecución del programa de Bienestar Social. 4. Evaluación de las actividades 5. Medición del clima laboral 6. Informe sobre los resultados de la medición.



ESTRATEGIAS	OBJETIVO	ACCIONES
<p>Estrategia del Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo, por medio de esta estrategia se desarrollan acciones e intervenciones en materia de seguridad y salud en el trabajo, con la finalidad de mejorar las condiciones laborales y la estabilidad mental y física de los funcionarios de la ESE HOSPITAL LA DIVINA MISERICORDIA de Magangué Bolívar.</p>	<p>Cumplir a cabalidad con las acciones planteadas en el Plan de Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Revisión y actualización de los procesos y procedimientos del sistema 2. Realizar eventos de capacitación en temas relacionados con los componentes del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo. 3. Fortalecer los estándares de seguridad que ayuden a evitar accidentes de trabajo y enfermedades laborales, así como proteger la salud de los trabajadores mediante la implementación de acciones preventivas y/o correctivas 4. Fomentar hábitos de vida y trabajo saludable 5. Exámenes de ingreso, periódicos y de retiro. 6. Actualización del Plan de Emergencias 7. Simulacro de Evacuación 8. Formación a la Brigada de Emergencia
<p>Estrategia Administración de Nómina.</p>	<p>Dar cumplimiento al régimen salarial y prestacional de conformidad con la normativa vigente.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Registro y control de novedades (Incapacidades, Licencias, Vacaciones y Permisos). 2. Liquidación de la Nómina. 3. Liquidación de las contribuciones de nómina y parafiscal. 4. Realizar reajuste salarial de acuerdo al incremento estipulado por el gobierno nacional. 5. Reconocer y liquidar las prestaciones sociales a que tienen derechos los servidores de acuerdo a la normatividad.
<p>Estrategia de las Situaciones Administrativas</p>	<p>Permite identificar las circunstancias en las que se pueden encontrar los empleados públicos frente a la Administración durante su relación laboral.</p>	<p>Se pueden encontrar en las siguientes situaciones administrativas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. En servicio activo 2. En licencia 3. En permiso 4. En comisión 5. En ejercicio de funciones de otro empleo por encargo 6. Suspenso o separado en el ejercicio de sus funciones 7. En periodo de prueba en empleos de carrera 8. En vacaciones 9. En descargo compensado

 ESE HOSPITAL LA DIVINA MISERICORDIA OPERADO POR FUNDACIÓN RENAL DE COLOMBIA <i>¡Nuestra Prioridad es tu Salud y Seguridad!</i>	PLA-GTH-01		
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO		
No. De versión	01	Vigente desde:	30/01/2019 Página 15 de 23



ESTRATEGIAS	OBJETIVO	ACCIONES
Estrategia de Gestión de la información	La estrategia se enfoca en darle continuidad a la información consolidada en el área de Talento Humano, la cual va a permitir suministrar los reportes de la información adecuado para el seguimientos de los informes presentados por esta área a las demás dependencias que lo requieran, o a los ente de control, mejorando así la calidad de la información y los tiempos de respuesta.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Expedición de certificaciones laborales 2. Elaboración de informen. 3. Actualización de las historia laborales

7. PLAN DE ACCIÓN DE LA MATRIZ ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO.

Según el diagnóstico realizado en la Matriz de Gestión Estratégica del Talento Humano, se identificó el siguiente plan de acción:



Este diagnóstico, arrojó un puntaje bajo en las siguientes rutas:

1. **RUTA DEL SERVICIO** con 36 puntos y las sub rutas escogidas para el plan de acción es:
 - 1.1. Ruta para implementar una cultura basada en el servicio
 - 1.2. Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar para que todos se sientan a gusto en su puesto.
2. **RUTA DEL CRECIMIENTO** con 38 puntos y las sub rutas escogidas para el plan de acción es:
 - 2.1. Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen
 - 2.2. Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento
3. **RUTA DE LA CALIDAD** con 44 puntos y las sub ruta escogida para el plan de acción es:
 - 3.1. Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad.
4. **RUTA DE LA FELICIDAD** con 49 puntos y las sub rutas escogida para el plan de acción es:
 - 4.1. Ruta para generar innovación con pasión.

 ESE HOSPITAL LA DIVINA MISERICORDIA OPERADO POR FUNDACIÓN RENAL DE COLOMBIA <i>¡Nuestra Prioridad es tu Salud y Seguridad!</i> 	PLA-GTH-01		
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO		
No. De versión	01	Vigente desde:	30/01/2019
		Página 16 de 23	

De acuerdo a las rutas y sub rutas identificada, el área de Talento Humano de la ESE HOSPITAL LA DIVINA MISERICORDIA de Magangué Bolívar, van a realizar acciones que le permita corregir las situaciones presentada, y así poder evaluar las mejoras continuas durante el proceso, las acciones a implementar son las siguientes:




Variables resultantes	Alternativas de mejora	Mejoras a Implementar (Incluir plazo de la implementación)
Diseñar la Planeación Estratégica del talento Humano que contemple el Plan Institucional de Capacitación	Formular el Plan Institucional de Capacitación que respondan a las necesidades y expectativa de los funcionarios públicos	04/01/2019 al 30/03/2019
Diseñar la Planeación Estratégica del talento Humano que contemple el Programa de Inducción	Poner en marcha el programa de inducción que realice la entidad, de acuerdo a los procedimientos establecido en el.	04/01/2019 al 30/03/2019
Diseñar la Planeación Estratégica del talento Humano que contemple el programa de Reinducción	Poner en marcha el programa de Reinducción que realice la entidad, de acuerdo a los procedimientos establecido en el.	04/01/2019 al 30/03/2019
Diseñar la Planeación Estratégica del talento Humano que contemple Evaluación de Desempeño Laboral	Sensibilizar con los funcionarios el acuerdo 6176-2018 de la CNSC, con la finalidad de poner en marcha la fijación de concentración laboral y así comenzar con el proceso de la evaluación de desempeño laboral	04/01/2019 al 15/02/2019
Diseñar la Planeación Estratégica del talento Humano que contemple monitoreo y seguimiento al clima organizacional	Diseñar las encuesta de medición de clima laboral	04/01/2019 al 30/03/2019

 ESE HOSPITAL LA DIVINA MISERICORDIA OPERADO POR FUNDACIÓN RENAL DE COLOMBIA <i>¡Nuestra Prioridad es tu Salud y Seguridad!</i> 	PLA-GTH-01		
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO		
No. De versión	01	Vigente desde:	30/01/2019 Página 17 de 23

Este plan de acción ha identifica como prioridad, para el desarrollo e impacto de las variables con puntajes más bajos según lo establecido en la Matriz Estratégica de Talento Humano. Así mismo, se establecen oportunidades de mejora que permitan generar mayor impacto en las variables.


8. SEGUIMIENTO DEL PLAN

El seguimiento a la ejecución del Plan Estratégico del área de Talento Humano, se realizará a través de las siguientes herramientas:



-  Formulario Único de Reporte de Avance de Gestión - FURAG II
-  Modelo Estándar de Control Interno – MECI
-  Evaluación de los indicadores de gestión definidos en cada uno de los planes

9. PLANEACIÓN 2019.

A continuación se presenta el plan de acción de la vigencia 2019 del presente Plan Estratégico, identificando las actividades con las que se dará cumplimiento, a los objetivos y metas del área de Talento Humano de la ESE HOSPITAL LA DIVINA MISERICORDIA de Magangué Bolívar.

 ESE HOSPITAL LA DIVINA MISERICORDIA OPERADO POR FUNDACIÓN RENAL DE COLOMBIA <i>¡Nuestra Prioridad es tu Salud y Seguridad!</i>	PLA-GTH-01			
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO			
No. De versión	01	Vigente desde:	30/01/2019	Página 18 de 23


PLAN ACCION DE TALENTO HUMANO 2019									
AREA	ACTIVIDAD	¿QUÉ?	¿CÓMO?	¿CUÁNDO?			¿CUMPLIMIENTO?		¿QUIÉN?
		Acciones	Descripción de la Acción	Fecha de Inicio	Fecha de Terminación	Periodicidad	Indicadores de la Acción	Meta de la Acción	Responsables de la acción Nombre / Cargo
TALENTO HUMANO	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Realizar un diagnóstico interno con la finalidad de identificar las debilidades y fortaleza en materia de recursos humanos, con el fin de establecer estrategias de mejoramiento para el proceso de talento humano	Elaborar el autodiagnóstico de la gestión del talento humano de la ESE HOSPITAL LA DIVINA MISERICORDIA.	04/01/2019	15/01/2019	Anual	N° de Actividades programada / N° de actividades realizadas	100%	Asesor de Talento Humano
			Consolidar y Publicar el PGTH	15/01/2019	30/01/2019				
			Ejecución del PGTH	01/02/2019	30/12/2019				
			Seguimiento Matriz GETH	01/06/2019	30/06/2019				
	PLAN ANUAL DE VACANTES	Establecer la disponibilidad del personal en capacidad de desempeñar exitosamente los empleos vacantes de la ESE HOSPITAL LA DIVINA MISERICORDIA	Elaborar un análisis de la situación actual de la planta de personal	16/01/2019	18/01/2019	Anual	Cargos vacantes a la fecha de corte / Total de planta de personal	100%	Asesor de Talento Humano
			Realizar un diagnóstico de las necesidades de personal en las dependencias de la entidad	18/01/2019	22/01/2019				
			Publicación del PAV	31/01/2019	31/01/2019				
			Ejecución del Plan de Previsión de Recursos Humano	01/02/2019	30/12/2019				
	PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS	Diseñar estrategias de planeación anual, técnica y económica para cubrir las necesidades de la planta de personal	Elaborar un análisis de la planta de personal actual	16/01/2019	18/01/2019	Anual	Cargos previsto la fecha de corte / Total de planta de personal	100%	Asesor de Talento Humano
			Estimación de los Costos de Personal	21/01/2019	22/01/2019				
			Publicación del Plan de Previsión de Recursos Humanos	31/01/2019	31/01/2019				
	PLAN DE BIENESTAR E INCENTIVOS	Elaboración del Plan de Bienestar Social, para establecer las relaciones entre la entidad y sus	Diagnóstico de necesidades en el Plan de Bienestar	05/02/2019	06/02/2019	Anual	N° de actividades realizadas / N° de actividades programadas	100%	Asesora de Talento Humano
			Consolidación de las necesidades	07/02/2019	07/02/2019				

 ESE HOSPITAL LA DIVINA MISERICORDIA OPERADO POR FUNDACIÓN RENAL DE COLOMBIA <i>¡Nuestra Prioridad es tu Salud y Seguridad!</i> 	PLA-GTH-01			
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO			
No. De versión	01	Vigente desde:	30/01/2019	Página 19 de 23


	funcionarios entorno al clima laboral y relaciones personales	Proyectar el cronograma de actividades de conformidad a las necesidades	08/02/2019	08/02/2019					
		Divulgación y Sensibilización del Plan de Bienestar	11/02/2019	11/02/2019					
		Ejecución y Evaluación de las actividades realizadas	12/02/2019	30/12/2019					
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES PIC	Elaborar el plan de institucional de capacitaciones de acuerdo a las necesidades identificadas , con la finalidad de fortalecer las competencias laborales de los funcionarios	Diagnóstico de necesidades de aprendizaje organizacional	05/02/2019	06/02/2019	Anual	N° de capacitaciones programadas / N° de capacitaciones realizadas	100%	Asesora de Talento Humano
			Consolidación de la necesidades	07/02/2019	07/02/2019				
			Proyectar el cronograma de capacitaciones de conformidad a las necesidades	08/02/2019	08/02/2019				
			Divulgación y Sensibilización del PIC	11/02/2019	11/02/2019				
			Ejecución y Evaluación de las Capacitaciones realizadas	12/02/2019	30/12/2019				
	EVALUACION DE DESEMPEÑO	Adoptar el nuevo ACUERDO No. CNSC - 20181000006176 DEL 10-10-2018, Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Período de Prueba, para los empleados de provisionalidad y de libre nombramiento y remoción	Sensibilizar al personal sobre la importancia de los proceso de evaluación	01/02/2019	15/02/2019	Anual	N° de fases ejecutadas / N° de fases programada	100%	Asesora de Talento Humano vs GERENTE
			Concentración de Compromisos Funcionales y Comportamentales	01/02/2019	15/02/2019				
			Seguimiento	01/02/2019	30/12/2019				
			Evaluaciones Parciales Primer y segundo semestre	El primero (1º) de febrero y el treinta y uno (31) de julio de cada año. El primero (1º) de agosto y el treinta y uno (31) de enero del año siguiente.		Semestral			

 ESE HOSPITAL LA DIVINA MISERICORDIA OPERADO POR FUNDACIÓN RENAL DE COLOMBIA <i>¡Nuestra Prioridad es tu Salud y Seguridad!</i> 	PLA-GTH-01			
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO			
No. De versión	01	Vigente desde:	30/01/2019	Página 20 de 23


		calificación definitiva	Período entre el 1 de febrero y el 31 de enero del año siguiente, correspondiendo a la sumatoria de las dos (2) evaluaciones parciales semestrales. Esta calificación deberá producirse dentro de los quince (15) días hábiles siguientes al vencimiento de dicho período.		Anual			
PROGRAMA DE INDUCCION Y REINDUCCION	orientar al nuevo funcionario sobre la información acerca de la entidad y dar orientación a los funcionarios que vienen laborando en la entidad sobre los cambios realizados en la entidad, ya sea con la normatividad, políticas institucionales, entre otras	Programar la inducción y Reinducción	04/01/2019	30/12/2019	de acuerdo a la necesidad	N° de funcionarios / N° de funcionarios que asistieron a la inducción	100%	Asesora de Talento Humano
		Realizar la inducción a los contratistas o funcionarios Nuevos. Realizar la Reinducción a los funcionarios que Vienen laborando en la empresa sobre los cambios en los procesos de gestión de la entidad						
		evaluar la inducción y la Reinducción						
ADMINISTRACION DE LA NOMINA	Dar cumplimiento al régimen salarial y prestacional de conformidad con la normatividad vigente de acuerdo a los establecido al Gobierno Nacional	Liquidación de la nómina	23/01/2019	23/12/2019	Mensual	N° de nómina liquidada / N° de Nomina esperada	100%	Asesora de Talento Humano
		liquidación de las contribuciones de nómina y los aportes parafiscales			Anual			
MONITOREO Y SEGUIMIENTOS DEL SIGEP	Verificar contantemente la información registrada en el Sistema de Información de Gestión de Empleo Público SIGEP, de los contratistas y funcionarios públicos, con relación a la hoja de vida y al formato de declaración de renta y bienes	Verificación de la información registrada en la hoja de vida en el sistema de información SIGEP de los contratistas y Funcionarios públicos	04/01/2019	30/12/2019	Cuando se Requiera	N° de funcionarios dado de alta / N° de funcionarios verificados	100%	Asesora de Talento Humano
		Verificación de los soportes anexos de la hoja de vidas de contratista y funcionario (acta de grado, cedula, certificaciones laborales, entre otros)						

 ESE HOSPITAL LA DIVINA MISERICORDIA OPERADO POR FUNDACIÓN RENAL DE COLOMBIA <i>¡Nuestra Prioridad es tu Salud y Seguridad!</i>	PLA-GTH-01			
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO			
No. De versión	01	Vigente desde:	30/01/2019	Página 21 de 23

		Monitoreo al reporte de las Declaraciones de Renta y Bienes de los Funcionarios y Contratistas							
MANUAL DE FUNCIONES Y COMPETENCIAS LABORALES	Actualizar el manual de funciones de acuerdo a la normatividad vigentes	Realizar los cambios que se presente en el manual de funciones y de competencia laborales de acuerdo a los establecido por el gobierno nacional	04/01/2019	30/12/2019	Cuando se Requiera	Manual de funciones actualizado	100%	Asesora de Talento Humano	
LIQUIDACION DE VIATICOS - GASTOS DE DESPLAZAMIENTO	Reconocer y Liquidar los gastos de transporte, manutención y alojamiento de los Funcionarios de planta de la ESE HLDM y Contratista, cuando sean aprobado por la gerencia	Recepcionar las solicitud de desplazamiento o viáticos de los funcionarios y contratista Realizar la respetiva liquidación de los gastos de transporte, manutención y alojamiento de los Funcionarios de planta de la ESE HLDM y Contratista.	04/01/2019	30/12/2019	Anual	N° de solicitud de viáticos / N° de viáticos liquidados	100%	Asesora de Talento Humano	
MEDICION DEL CLIMA LABORAL	Elaboración de encuesta para determinar el nivel de satisfacción e insatisfacción en el entorno laboral	Aplicar encuestas de medición de clima laboral a los funcionarios de la ESEHLDM, con la finalidad de determinar el nivel de satisfacción.	04/01/2019	30/12/2019	Anual	N° de funcionarios / N° de funcionarios encuestados	100%	Asesora de Talento Humano	
SANEAMIENTOS DE APORTES PATRONALES	seguimiento al Saneamientos por concepto de Aportes Patronales financiados con recursos del Situado Fiscal y del Sistema General de Participaciones para la Salud de la vigencia 2016 y vigencias anteriores, por concepto de cesantías, pensiones, salud y riesgo laboral	Las administradoras como AXA Colpatria, Porvenir, Saludcoop y Colpensiones, enviaran a la ESE HLDM por correo electrónico estado de cuentas desagregado por año. la ESE HLDM y las administradoras deberán realizar de manera conjunta mesas de saneamiento	04/01/2019	30/12/2019	Anual	N° de estados de cuentas recibidos / N° de administradora por sanear	100%	Asesora de Talento Humano	

 ESE HOSPITAL LA DIVINA MISERICORDIA OPERADO POR FUNDACIÓN RENAL DE COLOMBIA <i>¡Nuestra Prioridad es tu Salud y Seguridad!</i> 	PLA-GTH-01		
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO		
No. De versión	01	Vigente desde:	30/01/2019 Página 22 de 23

		<p>Se realizara acta de conciliación por concepto de Salud, Pensión, Cesantías y Riesgo Laboral, entre cada administradora y la ESE HLDM, después de suscripción las ese deberá subir al aplicativo sispro copia de las actas para su información y seguimiento al a proceso de saneamiento.</p> <p>La ESE HLDM tiene un plazo de ocho días calendario a partir de la suscripción de las actas a consolidar la información resultante de los saldos de las acta de conciliación y los saldos certificados por conceptos de recursos en depósitos provisionales</p> <p>La ESE HLDM programara y solicitaran los traslados de las Administradoras con saldos a favor a las administradoras con saldos en contras.</p> <p>La ESE HLDM una vez efectuado los traslados por parte de las administradoras, procederán a realizar el balance final para determinar los faltantes o excedentes de aportes patronales.</p>				N° de Acta de Conciliación / N° de administradora por Conciliar	100%	
INFORMES DE PERSONAL A LOS ORGANOS DE CONTROL	ELABORACION DE INFORME DEL DECRETO 2193	Rendición de información sobre la contratación realizada durante el cuarto trimestre del 2018 y rendición del primer, segundo y tercer trimestre del 2019	04/01/2019	30/12/2019	Trimestral	N° de trimestres presentado / N° formulario diligenciado durante la vigencia	100%	Asesora de Talento Humano

 ESE HOSPITAL LA DIVINA MISERICORDIA OPERADO POR FUNDACIÓN RENAL DE COLOMBIA <i>¡Nuestra Prioridad es tu Salud y Seguridad!</i> 	PLA-GTH-01		
	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO		
No. De versión	01	Vigente desde:	30/01/2019
		Página 23 de 23	

		Rendición de informe anual sobre Recurso Humano y Pasivo Prestacional	01/03/2019	30/03/2019	Anual		
	EL INFORMES DE PERSONAL A LA CONTRALORIA GENERAL DE LA REPUBLICA.	diligenciamiento de los formatos de personal y costos de la ESE HLDM, por medio de la plataforma CHIP "Consolidador de Hacienda y Información Pública "	18/04/2019	20/04/2019	Anual	N° de formulario presentado / N° formulario diligenciado durante la vigencia 2018	100%
	ELABORACION DE INFORME A LA CONTRALORIA DEPARTAMENTAL BOLIVAR "SIA".	Rendición de cuenta de la vigencia 2018, diligenciando los formularios del área de talento humanos de la ESE HLDM.	27/03/2019	29/03/2019	Anual	N° de formularios presentado / N° formulario diligenciado durante la vigencia 2018	100%