

DISEÑO DE UN PLAN ESTRATÉGICO PARA EL ÁREA DE TALENTO HUMANO EN LA  
E.S.E. HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DE PAMPLONA NORTE DE SANTANDER.

Autor

MARYANID JULIANA MORA ANGARITA



PROGRAMA DE INGENIERÍA INDUSTRIAL  
DEPARTAMENTO DE INGENIERÍAS MECÁNICA, MECATRÓNICA E INDUSTRIAL  
FACULTAD DE INGENIERÍAS Y ARQUITECTURA  
UNIVERSIDAD DE PAMPLONA  
PAMPLONA, 2019

DISEÑO DE UN PLAN ESTRATÉGICO PARA EL ÁREA DE TALENTO HUMANO EN LA  
E.S.E. HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DE PAMPLONA (N DE S).

Autor

MARYANID JULIANA MORA ANGARITA

Director

JANETH LORENA VALERO PABÓN

PhD. Ciencias Gerenciales



PROGRAMA DE INGENIERÍA INDUSTRIAL  
DEPARTAMENTO DE INGENIERÍAS MECÁNICA, MECATRÓNICA E INDUSTRIAL  
FACULTAD DE INGENIERÍAS Y ARQUITECTURA  
UNIVERSIDAD DE PAMPLONA  
PAMPLONA, 2019

## TABLA DE CONTENIDO

1	RESUMEN DEL PROYECTO.....	6
1.1	Palabras claves:.....	6
2	PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	7
3	OBJETIVOS.....	10
3.1	Objetivo General.....	10
3.2	Objetivos Específicos.....	10
4	METODOLOGÍA.....	11
4.1	Enfoque cualitativo.....	11
4.2	Investigación exploratorio.....	12
4.3	Investigación descriptiva.....	12
4.4	Procedimiento.....	13
4.4.1	PRIMERA FASE:.....	13
4.4.2	SEGUNDA FASE:.....	13
4.4.3	TERCERA FASE:.....	14
5	RESULTADOS.....	15
5.1	FASE 1.....	15
5.1.1	Entrevista.....	15
5.1.2	Diagnóstico de la Gestión Estratégica de Talento Humano.....	20
5.2	FASE 2.....	27
5.2.1	Caracterización de los procesos del área de talento humano.....	27
5.2.2	Indicadores.....	33
5.2.3	Plan estratégico.....	36
5.2.4	Mejora de la estructura organizacional.....	37
5.2.5	Definición de puestos de trabajo, cargos y perfiles.....	38
5.3	FASE 3:.....	49
5.3.1	Socialización del plan estratégico.....	49
5.3.2	Medición de costos para la implementación del plan estratégico.....	50
6	CONCLUSIONES.....	56
7	RECOMENDACIONES.....	58
8	REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	59
9	ANEXOS.....	62

## INDICE DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1. Diagrama causa y efecto. ....	9
Ilustración 2: Resultados del diagnóstico de la gestión estratégica de talento humano .....	21
Ilustración 3: Resultados rutas de creación de valor .....	23
Ilustración 4: Mapa de procesos.....	36
Ilustración 5: Organigrama sin mejoras .....	37
Ilustración 6: Organigrama propuesto.....	38
Ilustración 7: Organigrama propuesto.....	54

## INDICE DE TABLAS

Tabla 1 niveles de calificación de la GETH.....	20
Tabla 2. Actividades para la mejora de las rutas de creación de valor .....	24
Tabla 3. Caracterización de los procesos del TH. ....	33
Tabla 4. Indicadores establecidos en la E.S.E. HSJDP. ....	34
Tabla 5. Cargos y perfiles laborales .....	39
Tabla 6. Costos inversión inicial del proyecto .....	50
Tabla 7. Proyección inversión a 3 años.....	52
Tabla 8. Beneficios económicos .....	53
Tabla 9. Proyección de beneficios a 3 años.....	53

## **1 RESUMEN DEL PROYECTO**

Este documento presenta los pilares fundamentales para el diseño del plan estratégico para el área de talento humano de la E.S.E Hospital San Juan de Dios Pamplona, siguiendo los lineamientos establecidos por la función pública. Con lo cual aplicando un modelo integrado de planeación y gestión se busca el mejoramiento continuo y el fortalecimiento de las herramientas de gestión que faciliten la implementación de políticas que ayudaran a mejorar las falencias que se estén presentando en las diferentes áreas de la entidad.

Este proyecto constara de tres fases importantes que estarán contempladas con una serie de actividades en la cual aplicaremos diferentes herramientas para tener control de la información recolectada, estructurar y generar el diseño del plan estratégico para el área de talento humano, la difusión del plan y el conocimiento de cuánto será el costo de aplicación del mismo.

### ***1.1 Palabras claves:***

Plan estratégico, Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), función pública, autodiagnóstico, diseño,

## **2 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

En la actualidad, la incertidumbre invade las entidades, por lo que se enfrentan a situaciones de tipo administrativo y funcional, muchas veces inesperadas que afectan el normal desarrollo del objeto social de dichas instituciones.

El estado colombiano también considera de gran importancia y fundamental el área del talento humano en la organización cuyo objetivo es fortalecer, afianzar el liderazgo y talento humano con los principios de integridad y legalidad mediante MIPG, permitiendo dirigir, planear y controlar la gestión de las entidades públicas con el fin de alcanzar resultados que atiendan a los planes de desarrollo y así resolver las necesidades que existan en la entidad (Función pública, 2017)

En el área de talento humano del Hospital San Juan de Dios del Municipio de Pamplona, se comenzó a descubrir que no se han logrado satisfacer los requerimientos de tipo administrativo, gerencial y asistencial de la entidad, en vista de que no cuenta con la herramienta adecuada que dé valor agregado al fortalecimiento institucional de la entidad prestadora de servicios de salud. Esta situación problemática surge a causa del desconocimiento de la importancia que tiene un plan estratégico estructurado y funcional dentro del Hospital San Juan de Dios.

Por otra parte, se considera que esta problemática surge porque se nota la conformidad y el estancamiento en el área de Talento Humano y consideran esta herramienta de gestión como innecesaria y generadora de gastos. La situación referida se ha venido presentando en los últimos tiempos en la entidad prestadora de servicios de salud, especialmente en el área de Talento Humano, caracterizándose por la baja productividad de varios miembros o colaboradores de la entidad, lo cual se manifiesta o se refleja en los resultados de las metas

trazadas en la distintas dependencias del Hospital, que deberían cumplirse en el lapso de tiempo establecido en el plan de acción institucional que se desarrolla a lo largo del año lectivo.

El diseño de planes estratégicos en este tipo de entidades y específicamente para el área de Talento Humano, contribuye al mejoramiento de la imagen corporativa y al desarrollo como tal de los objetivos que busca la entidad de salud, se incrementa la credibilidad en los colaboradores y se fortalece el sector al que pertenece.



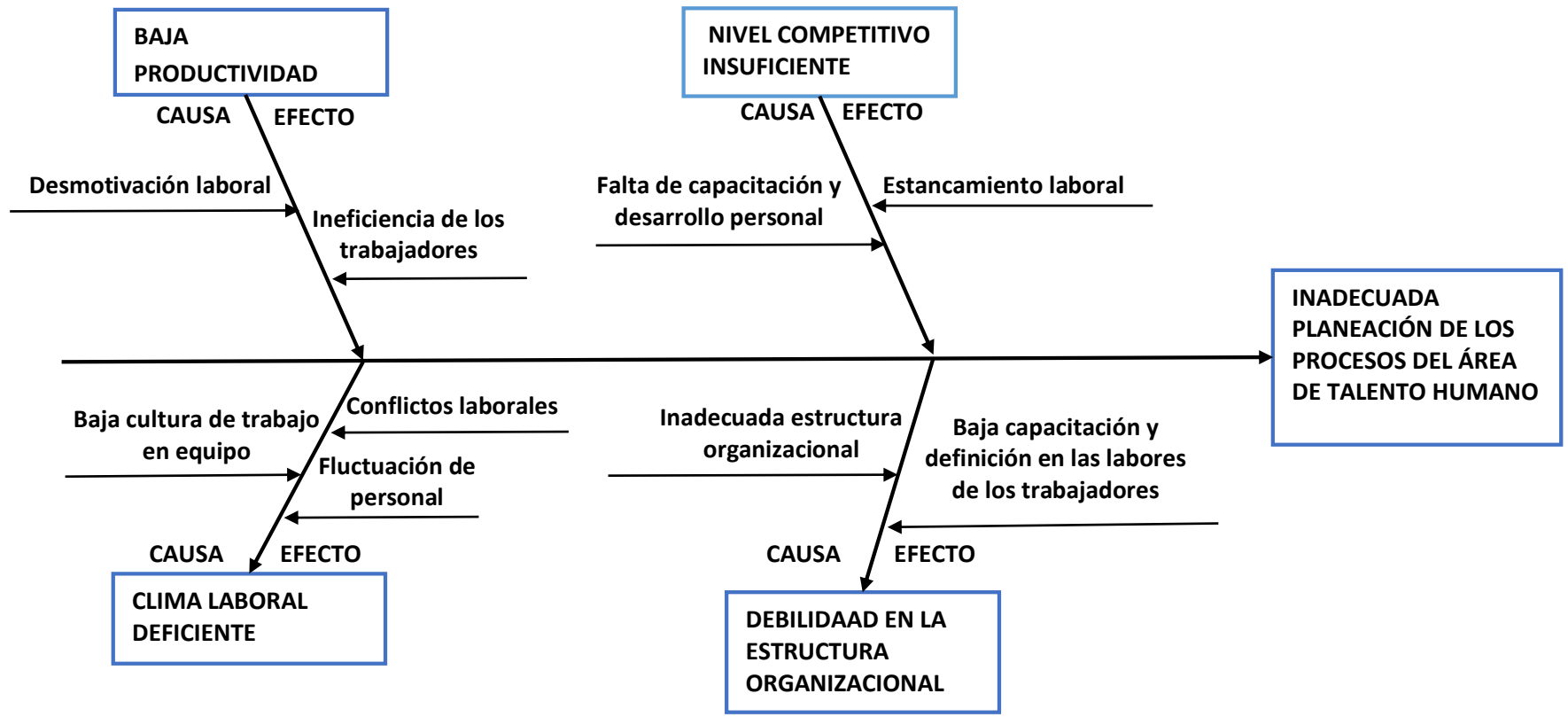


Ilustración 1. Diagrama causa y efecto.

### **3 OBJETIVOS**

#### ***3.1 Objetivo General***

Diseñar un Plan de gestión Estratégico en el área de Talento Humano en la E.S.E. Hospital San Juan de Dios - Pamplona para el mejoramiento y fortalecimiento de las herramientas de gestión, de acuerdo a lineamientos políticos del MIPG

#### ***3.2 Objetivos Específicos***

- Realizar un diagnóstico que permita un análisis sobre el área de Talento Humano del Hospital San Juan de Dios, para la identificación de la situación actual del mismo.
- Reestructurar los procesos del área de talento humano con el fin de que se organice su estructura.
- Socializar el Plan Estratégico para el área de Talento Humano del Hospital San Juan de Dios de Pamplona a través de la herramienta GETH.

## 4 METODOLOGÍA

### 4.1 *Enfoque cualitativo*

Se guía por áreas o temas significativos de investigación. Sin embargo, en lugar de que la claridad sobre las preguntas de investigación e hipótesis preceda a la recolección y el análisis de los datos (como en la mayoría de los estudios cuantitativos), los estudios cualitativos pueden desarrollar preguntas e hipótesis antes, durante o después de la recolección y el análisis de los datos. (Sampieri, 2014, p. 8)

- La investigación cualitativa se fundamenta en una perspectiva interpretativa centrada en el entendimiento del significado de las acciones de seres vivos, sobre todo de los humanos y sus instituciones (busca interpretar lo que va captando activamente).
- Así, el investigador cualitativo utiliza técnicas para recolectar datos, como la observación no estructurada, entrevistas abiertas, revisión de documentos, discusión en grupo, evaluación de experiencias personales, registro de historias de vida, e interacción e introspección con grupos o comunidades.
- El proceso de indagación es más flexible y se mueve entre las respuestas y el desarrollo de la teoría. Su propósito consiste en “reconstruir” la realidad, tal como la observan los actores de un sistema social definido previamente. Es holístico, porque se precia de considerar el “todo” sin reducirlo al estudio de sus partes. (Sampieri, 2014, p. 9)

Se considera necesario el enfoque cualitativo dentro del proyecto ya que se estará en todo momento al contacto con la población a estudiar, de esta manera se utilizará la observación no estructurada para valorar los rangos y como se determina cada cargo dentro de la entidad, también se recolectará información de acuerdo al plan de acción que se ejecute.

Se desarrollará entrevistas abiertas a funcionarios para conocer y recolectar aquella información que se considere relevante. También se considerará cada una de las posturas evidenciadas en las entrevistas para obtener la información necesaria y así realizar el diseño de la GETH.

#### ***4.2 Investigación exploratorio***

El objetivo es examinar un tema o problema de investigación poco estudiado, del cual se tienen muchas dudas o no se ha abordado antes. Es decir, cuando la revisión de la literatura reveló que tan sólo hay guías no investigadas e ideas vagamente relacionadas con el problema de estudio, o bien, si deseamos indagar sobre temas y áreas desde nuevas perspectivas. (Sampieri, 2014, p. 91)

Se realizará a partir de la investigación exploratoria, debido a que el escenario y la problemática que se está estudiando es nueva, ya que aún no se ha implementado o dado una solución a factores que están disminuyendo la calidad de trabajo dentro de la entidad, y es así donde la herramienta que se diseñará será nueva para la entidad y para el mismo proyecto.

#### ***4.3 Investigación descriptiva***

Busca especificar las propiedades, las características y los perfiles de personas, grupos, comunidades, procesos, objetos o cualquier otro fenómeno que se someta a un análisis. Es decir, únicamente pretenden medir o recoger información de manera independiente o conjunta sobre los conceptos o las variables a las que se refieren, esto es, su objetivo no es indicar cómo se relacionan éstas. (Sampieri, 2014, p. 92)

Para desarrollar el modelo integrado de planeación y gestión en la E.S.E. Hospital San Juan de Dios Pamplona, es necesario implementar una Investigación descriptiva ya que permite

detallar de modo sistemático las características de una población, situación o área de interés, que en este caso es el Hospital. Donde solo se tiene en cuenta la problemática antes mencionada y dando un análisis al desarrollo del plan estratégico y de toda la información que sea recolectada para la mejora del sistema ofrecido a los usuarios.

#### **4.4 Procedimiento**

##### **4.4.1 PRIMERA FASE:**

Diagnóstico que permita realizar un análisis del área de talento humano de la E.S.E. Hospital San Juan de Dios Pamplona.

1. Recolección de información para así conocer todo lo que con respecto al área de Talento humano de la entidad.
2. Diagnosticar la GETH. Se utiliza la herramienta denominada Matriz de GETH cumpliendo los lineamientos de la política.
3. Elaborar el plan de acción. Se implementan acciones que fortalezcan la entidad, el bienestar, satisfacción y capacitación del personal de trabajo y desarrollar capacitaciones sobre la reestructuración del área de talento humano.
4. Evaluar la gestión. El área de talento humano debe realizar un seguimiento de las acciones implementadas.

##### **4.4.2 SEGUNDA FASE:**

Reestructuración de los procesos del área de Talento Humano con el fin de que se organice su estructura.

1. Identificar la caracterización de los procesos del área de talento humano.
2. Diseñar el plan estratégico para el área de talento humano del HSJDP.

3. Encuesta a funcionarios de la entidad sobre el conocimiento que tiene sobre las políticas de recursos humanos.

4. Mejoramiento de la estructura organizacional

5. Identificar y definir los puestos de trabajo, los cargos y perfiles.

#### **4.4.3 TERCERA FASE:**

Socialización del plan estratégico del área de talento humano en la E.S.E. Hospital San Juan de Dios Pamplona.

1. Difundir el modelo integrado de planeación y gestión.

2. Socialización del modelo y su estructuración.

3. Identificación de los costos que se utilizarían para la implementación de la herramienta GETH.

## **5 RESULTADOS**

### **5.1 FASE 1**

#### **5.1.1 Entrevista**

#### **ENTREVISTA DIRIGIDA JEFE ENCARGADO DEL AREA DE TALENTO HUMANO DE LA ESE HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DE PAMPLONA**

Se realizó la siguiente entrevista al profesional universitario talento humano Carlos Ernesto Rozo, con el fin de identificar aspectos positivos y negativos que presenta la ESE Hospital San Juan de Dios de Pamplona (HSJDP).

**1. ¿La entidad tiene políticas, manual de procedimientos y descripción de cargos y funciones escritos y divulgados al personal de la entidad?**

Si la institución cuenta o el acuerdo 023 del 2015 el cual cuenta con los perfiles, grados funciones competencias y requisitos todo el personal cuenta con cd con la información el cual fue entregado por la oficina de talento humano

Además, se cuenta con un cronograma de socialización en el programa de seguridad del paciente el cual va encaminado a socializar todas las políticas procedimientos guías y protocolos para el adecuado funcionamiento de las diferentes áreas

**2. ¿Los procesos de inducción permiten que el nuevo servidor conozca la cultura de la entidad y todo lo relacionado con el ejercicio de sus funciones?**

El proceso de inducción de la institución además de ser general para las personas nuevas se cuenta con formato que dispone de una ruta de inducción independiente de la labor del

nuevo funcionario, en la que cada área realiza una inducción sobre el funcionamiento procesos y procedimientos que le ayuden a conocer la misión institucional

3. **¿La entidad realiza diagnósticos sobre los requerimientos de personal para el desarrollo de sus planes, programas, proyectos o procesos?**

Si se realiza mediante encuestas de diagnósticos para los diferentes programas

4. **¿Los procesos de re inducción permiten la actualización de todos los servidores en las nuevas orientaciones técnicas y normativas que afectan el quehacer institucional de la entidad?**

Si la reinducción se hace a nivel general y se tiene en cuenta todas las temáticas inherentes a la inducción

5. **¿la E.S.E cuenta con una planeación estratégica, en donde este contemplado los planes de capacitación, bienestar e incentivos, previsión de recursos, seguridad y salud en el trabajo?**

Si la ese cuenta con un plan anual de seguridad y salud en el trabajo, así como un plan institucional de capacitación y se encuentra actualizado y vigente el comité de bienestar social

6. **¿La entidad adopta anualmente un plan institucional de formación y capacitación?**



Si

- 7. ¿Son consultados los servidores sobre sus necesidades de capacitación a través de encuestas o reuniones de trabajo?**

Si se tiene un instrumento de consulta que enumera las posibles capacitaciones de formación y un espacio para que puedan expresar sus necesidades de formación y capacitación para tener un diagnóstico de las necesidades

- 8. ¿La capacitación recibida contribuye al desarrollo de conocimientos y capacitación para un mejor desempeño en el puesto de trabajo?**

Si todas las capacitaciones proyectadas para el año se encuentran basadas en el mejoramiento de la misión de la institución que es la prestación de servicios de salud para esto todos los procedimientos manuales y políticas y demás se fortalecen mediante la capacitación.

- 9. ¿La entidad adopta y ejecuta programas de bienestar social laboral?**

Si la entidad cuenta con el comité de bienestar social que se encarga de la ejecución del programa de bienestar

- 10. ¿Los resultados de la evaluación del desempeño sirven de insumo para programar acciones de capacitación y desarrollo de los servidores?**

Es uno de los insumos que se tiene presupuestado en el PIC así como el diagnóstico de necesidades y las disposiciones en materia de capacitación que las normas nos exijan

**11. ¿La entidad cuenta con mecanismos internos y/o externos para la selección de servidores del nivel gerencial?**

La entidad por ser una empresa social del estado se rige por la normatividad vigente la cual expresa de manera clara los requisitos para acceder a un cargo gerencial y quien nombra los servidores de estos cargos

**12. ¿Existen mecanismos de publicidad y difusión de las prácticas de gestión del talento humano?**

Si se utilizan las redes sociales para invitar al personal a participar de las actividades programadas por talento humano

**13. ¿la entidad Cuenta con un mecanismo de información que permita visualizar en tiempo real la planta de personal y generar reportes, articulado con la nómina o independiente?**

La entidad cuenta con un sistema que puede verificar la planta en tiempo real, así como generar reportes en cuanto a nominas se trata a nivel interno

A nivel externo, está en proceso de actualización la página para que permita que la comunidad acceda a la información de los funcionarios que se encuentran laborando en la institución.

**14. ¿Se cuenta con una trazabilidad electrónica y física de la historia laboral de cada servidor?**

Se cuenta con trazabilidad física de las historias laborales de los funcionarios

Sin embargo, se está trabajando en un módulo en el sistema para que talento humano pueda empezar a llevar la trazabilidad de las hojas de vida

**15. ¿La entidad realiza el trámite oportuno de las solicitudes de inscripción o actualización de carrera administrativa ante la CNSC?**






Si la inscripción de los trabajadores de carrera se realiza dentro de los tiempos establecidos por la comisión nacional del servicio civil

### 5.1.2 Diagnóstico de la Gestión Estratégica de Talento Humano.

Es de gran importancia conocer el estado actual de la organización con respecto a las distintas dimensiones, factores y variables que plantea el modelo, para tal fin es fundamental desarrollar un proceso de diagnóstico organizacional, teniendo como herramienta la matriz de la GETH la cual es diseñada por la función pública. Para su debido diligenciamiento se diseñó un instrumento de recolección de información el cual fue una entrevista realizada al personal competente, perteneciente al área de talento humano de la E.S.E. Hospital San Juan de Dios Pamplona anteriormente relacionada y así obtener la calificación del estado actual del TH en la entidad.

Para el análisis de los resultados por cada actividad de gestión, se especifican los criterios que se deben tener en cuenta al momento de establecer el puntaje según la escala presentada en la tabla 1.

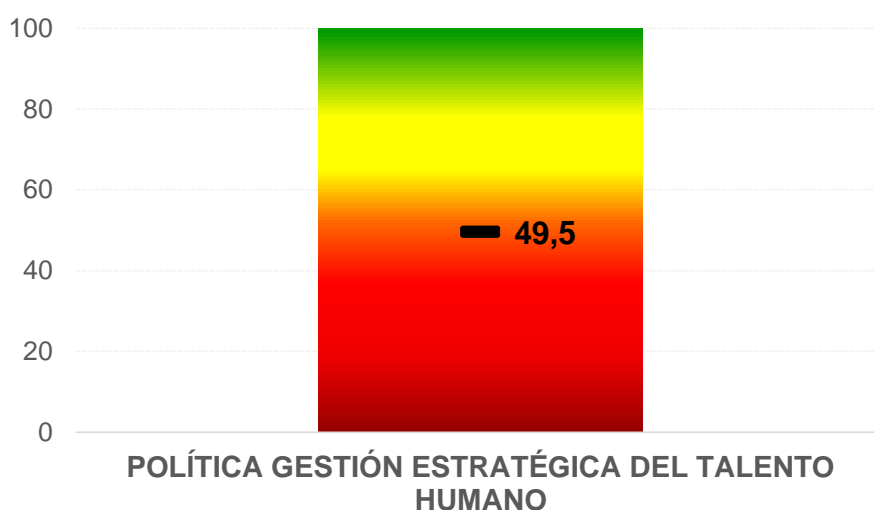
**Tabla 1**  
**Niveles De Calificación De La GETH**

<b>Puntaje</b>	<b>Nivel</b>	<b>Color</b>
0 - 20	1	
21 - 40	2	
41 - 60	3	
61 - 80	4	
81 - 100	5	

Tomado de matriz GETH función pública.

La calificación de las categorías, de los componentes y la calificación total se establecen ingresando puntajes de 0 a 100 donde cero es la ausencia de acciones que contribuyen al logro de los fines de la variable o componente y 100 es el cumplimiento total de los lineamientos legales e institucionales.

A continuación, se presentan los resultados generales:



### **Ilustración 2: Resultados del diagnóstico de la gestión estratégica de talento humano**

*Tomado de matriz GETH función pública.*

En la ilustración anterior se muestra una calificación de 49,5 sobre 100 lo que indica que de acuerdo al manual operativo del MIPG la E.S.E Hospital San Juan de Dios Pamplona se encuentra en un nivel de madurez “De transformación”, lo que implica es que la entidad adelanta una buena gestión estratégica del talento humano, aunque tiene un margen de evolución a través de la incorporación de buenas prácticas y el mejoramiento continuo. (Función pública, 2018)

Para llevar a cabo la operación del plan estratégico de talento humano, la política de MIPG define 5 rutas de creación de valor las cuales según el modelo si una entidad implementa acciones efectivas en todas estas rutas habrá estructurado un proceso eficaz y efectivo de gestión

estratégica del talento humano. A continuación, se presentan las rutas de creación de valor y su enfoque:

- 1. Ruta de la felicidad:** Múltiples investigaciones evidencian que cuando el servidor es feliz en el trabajo tiende a ser más productivo, pues el bienestar que experimenta por contar con un entorno físico adecuado, con equilibrio entre el trabajo y su vida personal, con incentivos y con la posibilidad de innovar se refleja en la calidad y eficiencia.
- 2. Ruta del Crecimiento:** El rol de los líderes es cada vez más complejo ya que deben tener claro que para el cumplimiento de las metas organizacionales es necesario contar con el compromiso de las personas. Para fortalecer el liderazgo, se deben propiciar espacios de desarrollo y crecimiento.
- 3. Ruta del Servicio:** el cambio cultural debe ser un objetivo permanente en las entidades públicas, enfocado en el desarrollo y bienestar de los servidores públicos de manera que paulatinamente se vaya avanzando hacia la generación de convicciones en las personas y hacia la creación de mecanismos innovadores que permitan la satisfacción de los ciudadanos.
- 4. Ruta de la Calidad:** La satisfacción del ciudadano con los servicios prestados por el Estado claramente está determinada por la calidad de los productos y servicios que se le ofrecen. Esto inevitablemente está atado a que en la gestión estratégica del talento humano se hagan revisiones periódicas y objetivas del desempeño institucional y de las personas. De allí la importancia de la gestión del rendimiento, enmarcada en el contexto general de la GETH.
- 5. Ruta del análisis de datos:** Un aspecto de gran relevancia para una GETH es el análisis de información actualizada, obtenida en la etapa “Disponer de información”, acerca del

talento humano, pues permite, aunado a la tecnología, tomar decisiones en tiempo real y diseñar estrategias que permitan impactar su desarrollo, crecimiento y bienestar, obteniendo mejores competencias, motivación y compromiso. (función pública,p50-53)

Cada una de las rutas de creación de valor establece unas directrices específicas que permiten consolidar la gestión estratégica del talento humano, teniendo en cuenta estas directrices la E.S.E. Hospital San Juan de Dios obtuvo las siguientes calificaciones.

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
<b>RUTA DE LA FELICIDAD</b>  La felicidad nos hace productivos	<b>52</b>	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	<b>62</b>
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	<b>53</b>
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	<b>45</b>
		- Ruta para generar innovación con pasión	<b>48</b>
<b>RUTA DEL CRECIMIENTO</b>  Liderando talento	<b>47</b>	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	<b>47</b>
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	<b>48</b>
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	<b>48</b>
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	<b>45</b>
<b>RUTA DEL SERVICIO</b>  Al servicio de los ciudadanos	<b>52</b>	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	<b>50</b>
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	<b>53</b>
<b>RUTA DE LA CALIDAD</b>  La cultura de hacer las cosas bien	<b>50</b>	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	<b>55</b>
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	<b>46</b>
<b>RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS</b>  Conociendo el talento	<b>63</b>	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	<b>63</b>

**Ilustración 3: Resultados rutas de creación de valor**  
*Tomado de matriz GETH función pública.*

Como se puede evidenciar en la ilustración 3 la ruta de creación de valor que obtuvo menor puntaje fue la ruta del crecimiento con un 47 % del cumplimiento total de la ruta. Debido a que la entidad no le está dando un manejo adecuado a las diferentes sub rutas para dar cumplimiento al propósito de la ruta ya planteado, y la ruta del análisis de datos obtuvo la calificación más alta con un 63% del debido a que se comprende de un buen proceso en las diferentes sub rutas al momento de analizar los diferentes datos del personal. Teniendo en cuenta esta serie de puntajes que nos arrojó el diagnostico se plantean las actividades y acciones a realizar para que estas rutas de creación de valor aumenten su calificación y así se pueda mejorar el área de Gestión del Talento Humano, teniendo en cuenta que se pueden mejorar las diferentes rutas, llevando un buen control y mejora de cada uno de los diferentes procesos aplicables por el área de la Gestión de Talento Humano.

**Tabla 2.**

**Actividades para la mejora de las rutas de creación de valor**

<b>RUTA</b>	<b>ACTIVIDAD</b>	<b>PROCESO</b>
<b>RUTA DE FELICIDAD la felicidad nos hace productivos</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacitaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo.</li> <li>• Simulacros de evaluación</li> <li>• Actividades para la preservación del medio ambiente.</li> <li>• Capacitación de inducción y reinducción en los puestos de trabajo.</li> <li>• Mediciones ambientales de acuerdo a los peligros identificados.</li> <li>• Juegos deportivos e integración de los servidores</li> <li>• Día de la familia</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Plan de seguridad y salud en el trabajo</li> <li>• Plan institucional de capacitaciones</li> <li>• Plan de bienestar</li> </ul>



---

## **RUTA DEL CRECIMIENTO**

### **Liderando el crecimiento**

- Actividades de reconocimiento laboral como:
  - Cumpleaños
  - Día del servidor publico
  - Día del padre, madre
  - Retiro por pensión
- Preparación de pensionados para su retiro.

- Capacitaciones con componentes de liderazgo para los servidores y gerentes públicos.

- Plan institucional de capacitaciones
- Plan de bienestar

- Implementar estrategias de inducción y reinducción a todos los colaboradores con actualización en la información.

- Promover el Código de Integridad y realizar actividades propuestas.

- Capacitar a los colaboradores, en temáticas como Buen Gobierno e Integración Cultural e Incluir las en el PIC.

- Fomentar la participación de los colaboradores en los *“cursos de aprendizaje internos”*

## **RUTA DEL SERVICIO**

### **Al servicio de los ciudadanos**

- fomentar el servicio al cliente interno de los colaboradores de la entidad.

- Acciones para el fortalecimiento de trabajo en equipo, liderazgo, comunicación organizacional,

- Plan institucional de capacitaciones

relaciones laborales, y actividades vivenciales de temas institucionales.

**RUTA DE LA CALIDAD**

**La cultura de hacer las cosas bien**

- Capacitaciones al personal sobre estrategias de prestación de servicio al cliente
- Realizar actividades de convivencia y comunicación asertiva en el trabajo.
- Realizar la selección de los representantes de los empleados ante la comisión de personal y conformar la comisión
- Se desarrollarán las evaluaciones al desempeño de los Servidores de planta y se llevarán los registros

- Plan institucional de capacitaciones
- Plan de bienestar e incentivos
- Planeación estratégica de talento humano

**RUTA DE ANALISIS DE DATOS**

**Conociendo el talento**

- Realizar capacitaciones al personal, teniendo en cuenta su perfil profesional.
- Se fortalecerá el mecanismo de registro de los servidores retirados y el análisis del retiro.
- Se llevará registros estadísticos de nomina

- Plan institucional de capacitaciones
- planeación estratégica de talento humano

*Tomado de: fuente propia*

---

Teniendo en cuenta las actividades a desarrollar en las rutas de creación de valor mencionadas en la tabla 2, se debe realizar un seguimiento de las acciones contempladas anteriormente, por parte de las diferentes dependencias que conforman el comité del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

## 5.2 FASE 2

### 5.2.1 Caracterización de los procesos del área de talento humano.

El modelo de operación por procesos es de gran importancia para todas las instituciones y para la gestión y control de las actividades que realiza la E.S.E Hospital San Juan de Dios de Pamplona; este permite realizar la definición exacta de las actividades que dan valor agregado a cada proceso. El objetivo principal de la caracterización del área de talento humano, fortalecerá cada uno de sus procedimientos, brindando una cultura de autocontrol para cada uno de ellos.

Al realizar la caracterización de procesos, se pueden identificar condiciones y/o elementos que hacen parte del proceso, tales como: Quien lo hace, para quien o quienes se hace, porque se hace, como se hace, cuando se hace, que se requiere para hacerlo. Los procesos deben documentarse en función de la naturaleza de sus actividades, los requisitos del cliente/usuario y de los requisitos legales o reglamentarios que se apliquen. Es indispensable que en la caracterización de los procesos se construyan los indicadores que permitan controlar y medir el desarrollo y cumplimiento del proceso, así como también realizar la revisión de que es un indicador y como se construye para poder realizar una buena evaluación y control.

**Líder:** Profesional Universitario Talento Humano

**Objetivo:** Garantizar integralmente la prestación de los servicios de la E.S.E Hospital San Juan de Dios de Pamplona, a través del área de Talento Humano y la contratación de personal idóneo, promoviendo el bienestar y mejoramiento de la gestión administrativa, con el objeto de optimizar sus servicios de salud.

**Alcance:** Inicia con la necesidad del servicio y termina con la medición, análisis y mejora.

**Requisitos Aplicables:**

Decreto Único Reglamentario

Decreto 648 de 2017



**E.S.E. HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS  
PAMPLONA**

**CARACTERIZACION PROCESO TALENTO  
HUMANO**



**Código:**

**Página:** 29 DE 70

<b>PROCESO:</b>	Talento Humano	<b>TIPO DE PROCESO:</b>	Apoyo
<b>RESPONSABLE DEL PROCESO:</b>	P.U Talento Humano	<b>AREAS QUE LO CONFORMAN:</b>	Nomina, Seguridad y salud en el trabajo,
<b>OBJETIVO DEL PROCESO:</b>	Garantizar integralmente la prestación de los servicios de la E.S.E Hospital San Juan de Dios de Pamplona, a través del área de Talento Humano y la contratación de personal idóneo, promoviendo el bienestar y mejoramiento de la gestión administrativa, con el objeto de optimizar sus servicios de salud.		
<b>ALCANCE:</b>	Inicia con la necesidad del servicio.		
	Termina: Medición, Análisis y mejora.		

<b>DESCRIPCION DEL PROCESO</b>				
<b>PROVEEDOR</b>	<b>ENTRADA</b>	<b>ACTIVIDADES</b>	<b>SALIDA</b>	<b>CLIENTE</b>
<b>PLANEAR</b>				
<p>Procesos Misionales, de apoyo y de evaluación.</p> <p>Departamento administrativo de la función pública.</p>	Necesidades de Personal por proceso	<p>* Elaboración plan de necesidades de Talento Humano, capacitación, entrenamiento y demás presentes en el desarrollo de las actividades de Gestión del Talento Humano.</p> <p>* Planteamiento de objetivos, estrategias y programas de desarrollo del talento humano en la ESE Hospital San Juan de Dios de Pamplona</p> <p>* Formulación de planes de trabajo individual, proyectos y planes de acción sobre cada uno de los objetivos establecidos por la entidad.</p>	<p>Plan de necesidades de personal y desarrollo de competencias.</p> <p>Objetivos, estrategias y programas de desarrollo. Planes de trabajo</p>	<p>Usuarios, Clientes, Alta Dirección, proveedores y Procesos Misionales, de apoyo y de evaluación</p>
<b>HACER</b>				

<p>Procesos Misionales, de apoyo y de evaluación</p>	<p>Objetivos de proceso, políticas de direccionamiento, objetivos estratégicos y de plan de gestión institucional.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Selección de personal atendiendo a las necesidades de la organización.</li> <li>* Vinculación siguiendo procedimientos establecidos.</li> <li>* Ejecutar programas de capacitación, entrenamiento, de bienestar social, salud ocupacional y demás requerimientos de desarrollo del talento humano de la entidad.</li> <li>* Liquidación de pagos, prestaciones sociales y demás incentivos por prestación de servicios al personal vinculado</li> </ul>	<p>Directrices u orientaciones generales. Compromisos de apoyo y cumplimiento actividades de planes de trabajo</p>	<p>Líderes de Procesos. Misionales, de apoyo y de evaluación</p>
<p><b>VERIFICAR</b></p>				
<p>Procesos Misionales, de apoyo y de evaluación</p>	<p>Objetivos de proceso, políticas de direccionamiento, objetivos estratégicos y de plan de gestión institucional.</p>	<p>Seguimiento a la gestión y al cumplimiento del plan establecido evaluación de indicadores medición de avance de implementación del</p>	<p>Informes de auditoría, revisiones por la dirección, informes de avance en el cumplimiento de los</p>	<p>Junta Directiva, usuarios, proveedores, clientes, entes de control y vigilancia, gobierno, personal interno, contratistas</p>

		<p>sistema de gestión Integrado</p> <p>Revisar y analizar Informes de auditorías, resultados de las revisiones por la dirección</p> <p>Análisis de Peticiones, Quejas, Reclamos y Sugerencias</p> <p>Seguimiento a Acciones Correctivas, Preventivas y/o de Mejora</p>	objetivos, revisión de indicadores	
<b>ACTUAR</b>				
Líderes de Procesos. Misionales, de apoyo y de evaluación	Informes de auditoría, revisiones por la dirección, informes de avance en el cumplimiento de los objetivos, revisión de indicadores	Realización e implementación de planes de mejoramiento por proceso individual o institucional	Acciones de Mejora, correctivas y preventivas.	Procesos Misionales, de apoyo y de evaluación
<b>REQUISITOS LEGALES</b>	<b>RECURSOS</b>	<b>AMBIENTE DE TRABAJO</b>	<b>PRINCIPIOS Y VALORES</b>	<b>RIESGOS Y CONTROLES</b>



Decreto único reglamentario del sector trabajo 1972 del 2015  Decreto 648 del 2017	Talento Humano insumos de oficina , papelería Infraestructura: oficinas, escritorios, sillas, computadores, entre otros	Correcta iluminación, Estación de trabajo confortable, donde los riesgos sean controlados, sustituidos o eliminados para un mayor bienestar físico, mental y social del individuo.	Ver código de Ética	Ver mapa de riesgos
--	---	--	---------------------	---------------------

**Tabla 3. Caracterización de los procesos del TH.**

*Tomado de: fuente propia*

### 5.2.2 Indicadores

Un indicador “Es una representación (cuantitativa preferiblemente) establecida mediante la relación entre dos o más variables, a partir de la cual se registra, procesa y presenta información relevante con el fin de medir el avance o retroceso en el logro de un determinado objetivo”. (Función pública, 2015). Estos nos ayudan a precisar y enmarcar una visión estratégica de la organización, permitiendo realizar una evaluación de las diferentes actividades planteadas dentro de un proceso específico y así se pueda medir aquellos aspectos claves o factores críticos en los cuales la entidad desee realizar algún tipo de seguimiento, mediante el cual se realizó una encuesta para tener conocimiento de los indicadores más utilizados en el área de talento humano, dichos soportes se encuentran en [Anexo 1](#).

**Tabla 4.**

**Indicadores establecidos en la E.S.E. HSJDP.**

TIPO DE INDICADOR	FIN DEL INDICADOR	OBJETIVOS	INDICADOR	COMO SE MIDE	UNIDAD	FUENTE DE INFORMACIÓN	RESPONSABLE	PERSONAS QUE DEBEN CONOCER EL RESULTADO	PERIODICIDAD DE LA MEDICION
RESULTADO	REGISTRO	Analizar el comportamiento de la accidentalidad en la entidad	Índice de Frecuencia de Accidentes de Trabajo	IFAT = (N° TOTAL DE A.T EN EL AÑO / N° HHT AÑO)*K	Número	reportes de accidentes de trabajo	responsable de SG-SST	personal de nivel directivo, copasst	TRIMESTRAL
RESULTADO			Índice de Frecuencia de Accidentes de Trabajo con Incapacidad	IFIAT= (N° DE A.T EN EL AÑO CON INCAPACIDAD / N° HHT AÑO)*K	Número	reportes de accidente de trabajo e incapacidades	responsable de SG-SST	personal de nivel directivo, copasst	TRIMESTRAL
RESULTADO			Índice de Severidad de Accidentes de Trabajo	ISAT= (N° DIAS PERDIDOS Y CARGADOS POR A.T AÑO / N° HHT AÑO)*K	días	reportes de accidente de trabajo e incapacidades	responsable de SG-SST	personal de nivel directivo, copasst	TRIMESTRAL
RESULTADO			Tasa de mortalidad por accidente de trabajo	T.M. = (Número de eventos mortales por ATEP / # de empleados ) x 100	Porcentaje	reporte de accidentes de trabajo	responsable de SG-SST	personal de nivel directivo, copasst	ANUAL
RESULTADO	REGISTRO	determinar la incidencia de enfermedad laboral	Incidencia de enfermedad laboral	(# de casos nuevos por EL//# de trabajadores)x100	porcentaje	diagnóstico de enfermedades laborales	responsable de SG-SST	personal de nivel directivo, copasst	ANUAL
RESULTADO	REGISTRO	identificar la prevalencia de enfermedad laboral	prevalencia de enfermedad laboral	# de casos nuevos y antiguos de EL/total de trabajadores x 100	porcentaje	diagnostico por medicina laboral	responsable de SG-SST	personal de nivel directivo, copasst	ANUAL

ESTRUCTURA	EFICIENCIA	Revisar si los objetivos se encuentran definidos, cumplen con las condiciones mencionadas en el criterio	Objetivos y metas	Objetivos y metas de seguridad escritos y divulgados.	Cumplimiento	acto administrativo de la política	responsable de SG-SST	todos los niveles de entidad	ANUAL
ESTRUCTURA	EFICIENCIA	Proveer información acerca de cómo mejorar la productividad del empleado brindándole las herramientas necesarias para su crecimiento profesional.	capacitación y entrenamiento	#capacitaciones programadas/#d e personas capacitadas	Cumplimiento	secretaria de talento humano	área de talento humano	todos los niveles de entidad	ANUAL
ESTRUCTURA	EFICIENCIA	productividad del empleado brindándole las herramientas necesarias para su crecimiento profesional.	Niveles de ausentismo	# Días ausentes en el mes ÷ (número promedio de empleados durante un mes x # de días de trabajo)	Cumplimiento	secretaria de talento humano	área de talento humano	todos los niveles de entidad	SEMESTRAL
PROCESO	EFICACIA		Porcentaje de metas de rendimiento cumplidas o superadas	# De objetivos de desempeño alcanzados o superados ÷ total # de metas de desempeño	Porcentaje	secretaria de talento humano	área de talento humano	todos los niveles de entidad	SEMESTRAL
PROCESO	EFICACIA	evaluar la priorización y gestión de peligros identificados	Intervención de peligros y riesgos	N° total de peligros intervenidos en el periodo/total de peligros identificados	Porcentaje	Inspecciones de seguridad matriz de riesgos investigaciones de at reportes del copasst	Responsable de sst gerente, copasst ,	Responsable de SST Copasst nivel directivo	ANUAL
PROCESO	EFICACIA	verificar el cumplimiento de la norma 1401 del 2007	Investigación de accidentes e incidentes	N° de accidentes /incidentes investigados/# accidentes/incidentes reportados	Porcentaje	Actas de investigación de accidentes	Gerente contratista sg-sst comité investigador de accidentes	Responsable de SST Copasst nivel directivo	ANUAL

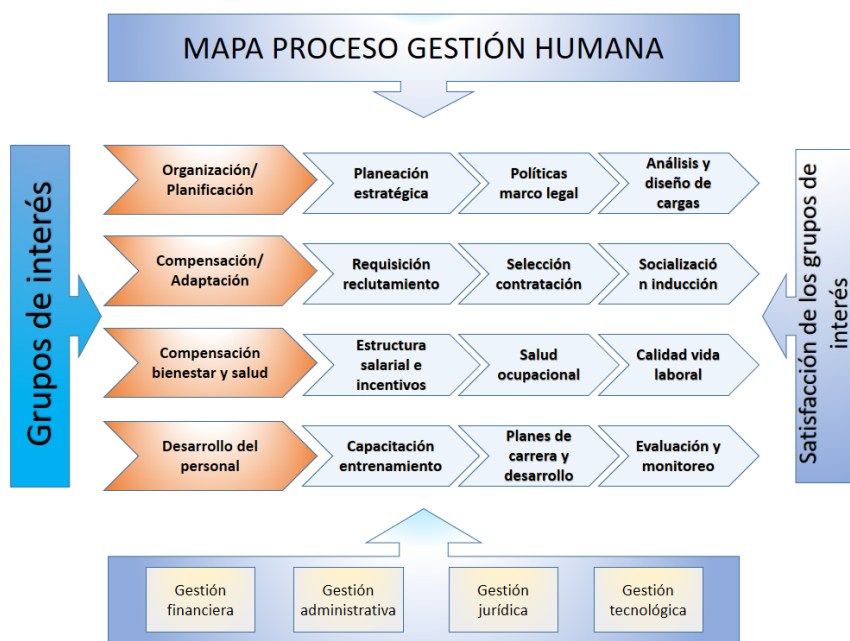
*Tomado de: fuente propia*

---

### 5.2.3 Plan estratégico

El diseño del plan estratégico para la E.S.E. Hospital San Juan de Dios Pamplona se tuvo en cuenta el diagnóstico realizado al área de Talento Humano mediante la herramienta GETH, en donde se identificaron diferentes necesidades y requerimientos para simplificar y potencializar la labor en la generación y presentación de planes, reportes e informes al igual que armonizar y articular las diferentes estrategias, políticas y planes orientados al cumplimiento de los objetivos institucionales como:

- plan institucional de capacitación
- plan de bienestar e incentivos
- plan de seguridad y salud en el trabajo
- plan anual de vacantes



**Ilustración 4: Mapa de procesos**

Fuente propia

El desarrollo del plan estratégico para la E.S.E. Hospital San Juan de Dios Pamplona se evidencia en el [Anexo 2](#)

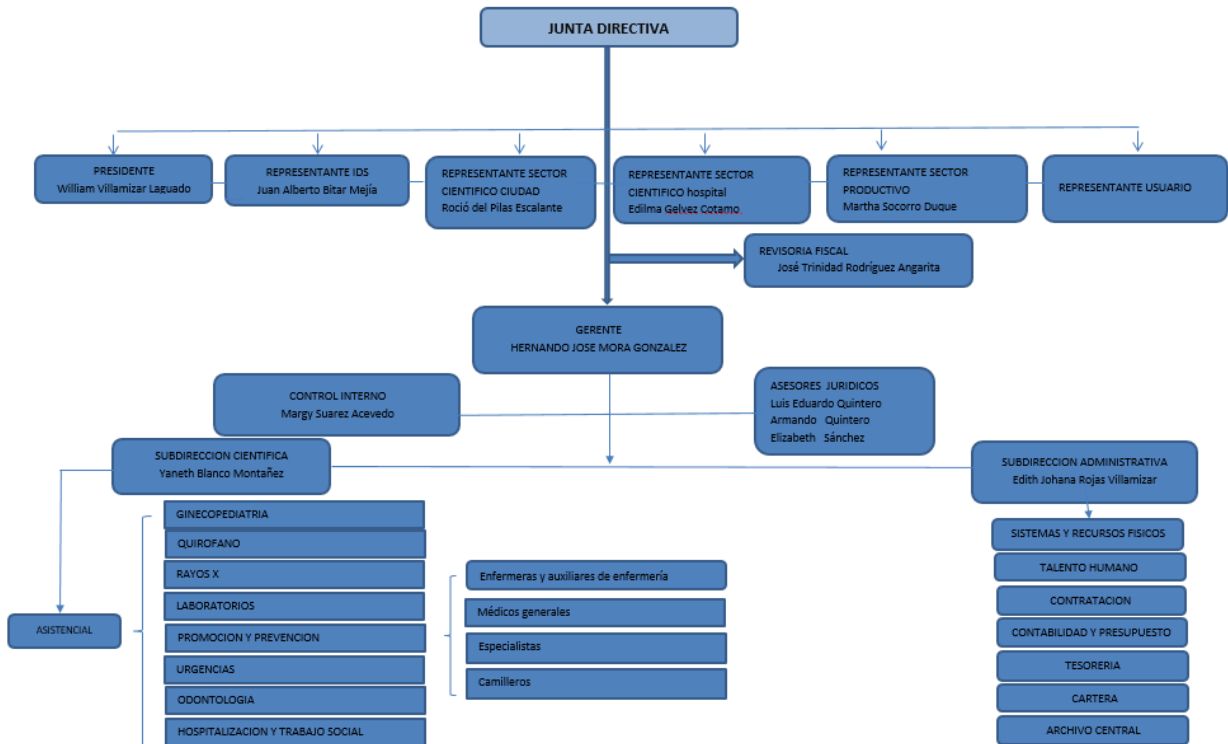
#### 5.2.4 Mejora de la estructura organizacional

La estructura organizacional de una entidad debe estar diseñada para facilitar la integración de los diferentes procesos que se manejan en la entidad, ya sean de tipo administrativo, asistenciales o de apoyo. A continuación, se muestra el organigrama anterior y posteriormente el nuevo diseño para la E.S.E. Hospital San Juan de Dios Pamplona.



**Ilustración 5: Organigrama sin mejoras**

Fuente: E.S.E Hospital San Juan de Dios Pamplona



**Ilustración 6: Organigrama propuesto**

Fuente propia

### 5.2.5 Definición de puestos de trabajo, cargos y perfiles

La definición de cargos y perfiles en la entidad es de gran importancia, porque permite que las diferentes dependencias de la E.S.E. planifiquen las necesidades de talento humano requerido o solicitado; de igual manera será una herramienta que permita a los servidores públicos proyectar su funcionalidad en la empresa. Los responsables de la definición y actualización de dichos cargos y perfiles es la oficina de gestión del Talento Humano, teniendo en cuenta que debe estar ajustado a la normativa reglamentada por la Función pública.

A continuación, se muestra la definición de cargos y perfiles para la E.S.E. Hospital San Juan de Dios Pamplona.

**Tabla 5.**  
**Cargos y perfiles laborales**

CARGO	AREA FUNCIONAL	PROPOSITO PRINCIPAL	COMPETENCIAS
Gerente Empresa Social del estado	GERENCIA	Ejecutar labores de Dirección general, formulación de políticas y adopción de planes, programas, convenios y proyectos que garanticen la prestación de servicios de salud tendientes al logro de la Misión y cumplimiento de los objetivos fijados.	Liderazgo, Planeación, Toma de decisiones, Dirección y desarrollo personal, Conocimiento del entorno
Subdirector Administrativo y	GERENCIA	Ejecutar labores de dirección, planeación, organización, supervisión, evaluación y control en la implementación de sistemas y programas administrativos y financieros de naturaleza profesional en el área a su cargo.	Liderazgo, Planeación, Toma de decisiones, Dirección y desarrollo personal, Conocimiento del entorno
Subdirector Científico	GERENCIA	Ejecutar labores de dirección y control del desarrollo de programas en la Entidad, que garanticen una adecuada prestación de los servicios de salud, de acuerdo a los servicios ofertados por la entidad.	Liderazgo, Planeación, Toma de decisiones, Dirección y desarrollo personal, Conocimiento del entorno
Profesional Especializado	GERENCIA	Ejecutar labores de dirección, planeación, organización, supervisión y	Experticia profesional, Conocimiento del entorno,

		<p>evaluación en la implementación de sistemas y programas de naturaleza profesional en la Oficina de Control Interno y velar por la implementación de un adecuado sistema de control interno en todas las dependencias de la institución.</p>	<p>Construcción de relaciones, Iniciativa</p>
<p>Profesional Universitario (facturación, auditoria, cuentas Medicas)</p>	<p>SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA</p>	<p>Ejecutar labores Profesionales relacionadas con los procesos y procedimientos del macro procesó de facturación, auditoria, cartera, contratación en la E.S.E. Hospital San Juan de Dios de Pamplona.</p>	<p>Aprendizaje continuo, Experticia profesional, Trabajo en equipo, Creatividad e innovación</p>
<p>Profesional Universitario (Talento Humano)</p>	<p>SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA</p>	<p>Realizar estudios e investigaciones tendientes a promover el desarrollo integral del Talento humano al servicio de la entidad.</p>	<p>Aprendizaje continuo, Experticia profesional, Trabajo en equipo, Creatividad e innovación con personal a cargo, Liderazgo, Toma de decisiones</p>
<p>Profesional Universitario (Informática y Estadística)</p>	<p>SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA</p>	<p>Realizar labores profesionales de apoyo técnico y administrativo en relación a la aplicación de técnicas de la información e informática, así como la administración del sistema de información y computación en la entidad.</p>	<p>Aprendizaje continuo, Experticia profesional, Trabajo en equipo, Creatividad e innovación</p>



Profesional Universitario (Contador)	SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA	Aplicar conocimientos profesionales en el área de la contabilidad pública para informar el estado de las cuentas y el rendimiento económico en un periodo de tiempo establecido con el fin de rendir informes a jefes inmediatos y a entes de control externos.	Aprendizaje continuo, Experticia profesional, Trabajo en equipo, Creatividad e innovación
Profesional Universitario (Presupuesto)	SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA	Aplicar conocimientos profesionales relacionados con la planeación, organización, evaluación, ejecución, y control del Presupuesto General de la Institución.	Aprendizaje continuo, Experticia profesional, Trabajo en equipo, Creatividad e innovación
Técnico Administrativo (Recursos Físicos)	SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA	Conocer, analizar y ejecutar actividades técnicas para el desarrollo de los procesos y procedimientos del área de recursos físicos de la entidad.	Experticia técnica, Trabajo en equipo, Creatividad e innovación
Técnico Administrativo (Financiera)	SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA	Entender, analizar y ejecutar actividades técnicas para el desarrollo de los procesos y procedimientos financieros contables de la entidad.	Experticia técnica, Trabajo en equipo, Creatividad e innovación
Secretaria Ejecutiva (Gerencia)	SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA	Ejecutar labores de oficina y de asistencia administrativa en el despacho del gerente de la E.S.E. Hospital San Juan de Dios de Pamplona.	Experticia técnica, Trabajo en equipo, Creatividad e innovación
Secretario			

	SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA	Analizar y ejecutar actividades de apoyo, operativas y de verificación e información de acuerdo a procesos y procedimientos del área administrativa de la E.S.E. Hospital San Juan de Dios de Pamplona.	Manejo de información, Adaptación al cambio, Disciplina, Relaciones interpersonales, Colaboración
Auxiliar Administrativo (Contabilidad)	SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA	Revisar, digitar, procesar, analizar, orientar y suministrar a los usuarios la información que les sea solicitada, con calidad y oportunidad, y de conformidad con los procedimientos establecidos en cada área, que permita la toma de decisiones y el cumplimiento de la normatividad vigente.	Manejo de información, Adaptación al cambio, Disciplina, Relaciones interpersonales, Colaboración
Auxiliar Administrativo (Financiera y cartera)	SUBDIRECCION ADMINISTRATIVA	Ejecutar actividades de apoyo y operativas en el área Administrativa de la Empresa Social del Estado Hospital San Juan de Dios de Pamplona.	Manejo de información, Adaptación al cambio, Disciplina, Relaciones interpersonales, Colaboración
Auxiliar Área Salud (Archivo Clínico)	SUBDIRECCION CIENTIFICA	Ejecutar labores auxiliares en la admisión de pacientes, manejo de archivo de historias clínicas, diligenciamiento, consolidación, control crítico, codificación de formularios y cálculo de indicadores estadísticos en la entidad	Manejo de información, Adaptación al cambio, Disciplina, Relaciones interpersonales, Colaboración

Auxiliar Área Salud (SIAU)	SUBDIRECCION CIENTIFICA	Proveer cuidado integral en salud de acuerdo a los principios, técnicas, protocolos y procesos dirigidos a los usuarios de los servicios que oferta la entidad en las fases de diagnóstico, tratamiento, recuperación y rehabilitación con el fin de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de la población usuaria y la ejecución de labores auxiliares de asistencia social a pacientes y comunidad.	Manejo de información, Adaptación al cambio, Disciplina, Relaciones interpersonales, Colaboración
Profesional Universitario (Trabajador Social)	SUBDIRECCION CIENTIFICA	Realizar labores profesionales de planeación, para el desarrollo de los componentes de promoción, organización, educación, ejecución y tratamiento de los aspectos socio familiares, a nivel comunitario, grupal e individual que tengan relación con la salud, enfermedad, haciendo uso de los recursos intra y extra-hospitalarios en la entidad.	Aprendizaje continuo, Experticia profesional, Trabajo en equipo, Creatividad e innovación
Médico Especialista (Cirugía)	SUBDIRECCION CIENTIFICA	Realizar actividades profesionales de medicina especializada en Cirugía, con la aplicación de los protocolos y guías de manejo del proceso de salud, las técnicas y	Aprendizaje continuo, Experticia profesional, Trabajo en equipo, Creatividad e innovación

Médico Especialista (Ginecología)	SUBDIRECCION CIENTIFICA	<p>procedimientos establecidos por la entidad, incorporando los principios de calidad científicos y humanísticos de la entidad.</p> <p>Realizar actividades profesionales de medicina especializada en Gineco- Obstetricia, con la aplicación de los protocolos y guías de manejo del proceso de salud, las técnicas y procedimientos establecidos por la entidad, incorporando los principios de calidad científica y humanística de la entidad.</p>	Aprendizaje continuo, Experticia profesional, Trabajo en equipo, Creatividad e innovación
Médico Especialista (Internista)	SUBDIRECCION CIENTIFICA	<p>Realizar actividades profesionales de medicina especializada en Medicina Interna, con la aplicación de los protocolos y guías de manejo del proceso de salud, las técnicas y procedimientos establecidos por la entidad, incorporando los principios de calidad científica y humanística de la entidad.</p>	Aprendizaje continuo, Experticia profesional, Trabajo en equipo, Creatividad e innovación, Liderazgo, Toma de decisiones
Médico Especialista (Pediatria)	SUBDIRECCION CIENTIFICA	<p>Realizar actividades profesionales de medicina especializada en Pediatría, con la aplicación de los protocolos y guías de manejo del proceso de salud, las técnicas y procedimientos establecidos por la</p>	Aprendizaje continuo, Experticia profesional, Trabajo en equipo, Creatividad e innovación, Liderazgo, Toma de decisiones

		entidad, incorporando los principios de calidad científicos y humanísticos de la entidad.	
Médico General	SUBDIRECCION CIENTIFICA	Realizar actividades profesionales de medicina general, con la aplicación de los protocolos y guías de manejo del proceso de salud, enfermedad de los pacientes ambulatorios y hospitalizados de la ESE Hospital San Juan de Dios de Pamplona.	Aprendizaje continuo, Experticia profesional, Trabajo en equipo, Creatividad e innovación, Liderazgo, Toma de decisiones
Profesional Médico General SSO	SUBDIRECCION CIENTIFICA	Realizar actividades profesionales de medicina general, con la aplicación de los protocolos y guías de manejo del proceso de salud, enfermedad de los pacientes ambulatorios, hospitalizados, promoción y prevención de la enfermedad y valoración de pacientes que requieran dictamen de medicina legal	Aprendizaje continuo, Experticia profesional, Trabajo en equipo, Creatividad e innovación, Liderazgo, Toma de decisiones
Odontólogo	SUBDIRECCION CIENTIFICA	Realizar labores profesionales de odontología en actividades de promoción, prevención, diagnóstico, tratamiento y recuperación del paciente en la ESE Hospital San Juan de Dios de Pamplona.	Aprendizaje continuo, Experticia profesional, Trabajo en equipo, Creatividad e innovación, Liderazgo, Toma de decisiones

Profesional Odontología SSO	SUBDIRECCION CIENTIFICA	Realizar labores profesionales de odontología en actividades de promoción, prevención, diagnóstico, tratamiento y recuperación del paciente en la ESE Hospital San Juan de Dios de Pamplona.	Aprendizaje continuo, Experticia profesional, Trabajo en equipo, Creatividad e innovación.
Auxiliar Área Salud (Odontología)	SUBDIRECCION CIENTIFICA	Ejecutar labores Asistenciales en procedimientos de nivel auxiliar en salud oral, en el área de odontología en la E.S.E.	Manejo de información, Adaptación al cambio, Disciplina, Relaciones interpersonales, Colaboración
Profesional Universitario Área de la Salud (Bacteriología)	SUBDIRECCION CIENTIFICA	Ejecutar labores profesionales de análisis de laboratorio que apoyen el diagnóstico, pronóstico, prevención y tratamiento de las enfermedades en la Empresa Social del Estado Hospital San Juan de Dios de Pamplona y su área de influencia.	Manejo de información, Adaptación al cambio, Disciplina, Relaciones interpersonales, Colaboración
Profesional SSO (Bacteriología)	SUBDIRECCION CIENTIFICA	Ejecutar labores profesionales y análisis de laboratorio que apoyen en el diagnóstico, pronóstico, prevención y tratamiento de las enfermedades de la E.S.E Hospital San Juan de Dios de Pamplona.	Manejo de información, Adaptación al cambio, Disciplina, Relaciones interpersonales, Colaboración

Auxiliar Área Salud (Laboratorio)	SUBDIRECCION CIENTIFICA	Preparar la logística necesaria para la realización de los análisis de laboratorio a procesar en la ESE Hospital San Juan de Dios de Pamplona, aplicando las normas y procedimientos establecidos en los protocolos y guías de manejo en esta área.	Manejo de información, Adaptación al cambio, Disciplina, Relaciones interpersonales, Colaboración
Enfermero	SUBDIRECCION CIENTIFICA	Planificar, coordinar, ejecutar y supervisar el cuidado de enfermería que se ofrece a usuario y familia, en coordinación con los diferentes integrantes del equipo de salud, basados en los procesos técnicos y procedimientos establecidos en el manual de protocolos y procedimientos de enfermería adoptados por la entidad.	Aprendizaje continuo, Experticia profesional, Trabajo en equipo, Creatividad e innovación, Liderazgo, Toma de decisiones
Enfermero (Primer Nivel)	SUBDIRECCION CIENTIFICA	Planificar, coordinar, ejecutar y supervisar el cuidado de enfermería que se ofrece a usuario y familia, en coordinación con los diferentes integrantes del equipo de salud, en organismos de salud nivel 1 de atención, basados en los procesos técnicas y procedimientos establecidos en el manual de protocolos y procedimientos de enfermería adoptados	Aprendizaje continuo, Experticia profesional, Trabajo en equipo, Creatividad e innovación, Liderazgo, Toma de decisiones

		<p>por la entidad, incorporando principios de calidad, científicos y humanísticos para satisfacer las necesidades y expectativas inherentes al proceso salud enfermedad de individuo familia y comunidad.</p>	
<p>Profesional SSO (Enfermero)</p>	<p>SUBDIRECCION CIENTIFICA</p>	<p>Programar, ejecutar, supervisar, controlar y evaluar las acciones de enfermería en la E.S.E. Hospital San Juan de Dios de Pamplona con el fin de brindar un cuidado integral al paciente, familia y la comunidad conjuntamente con el equipo interdisciplinario de acuerdo con las políticas, seccionales y nacionales de salud.</p>	<p>Aprendizaje continuo, Experticia profesional, Trabajo en equipo, Creatividad e innovación, Liderazgo, Toma de decisiones</p>
<p>Auxiliar Área Salud (Enfermería)</p>	<p>SUBDIRECCION CIENTIFICA</p>	<p>Proveer cuidado integral en salud de acuerdo a los principios técnicas, protocolos y procesos de enfermería dirigidos a los usuarios de los servicios que oferta la E.S.E. Hospital San Juan de Dios de Pamplona, en las fases de diagnóstico, tratamiento, recuperación y rehabilitación con el fin de contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de la población usuaria.</p>	<p>Manejo de información, Adaptación al cambio, Disciplina, Relaciones interpersonales, Colaboración</p>



Auxiliar Área Salud (Imágenes Diagnosticas RX)	SUBDIRECCION CIENTIFICA	Ejecutar labores asistenciales de apoyo a los procedimientos en la toma de imágenes diagnósticas en la Empresa Social del estado hospital San Juan de Dios de Pamplona.	Manejo de información, Adaptación al cambio, Disciplina, Relaciones interpersonales, Colaboración
Profesional Universitario Área Salud (Fisioterapia)	SUBDIRECCION CIENTIFICA	Realizar labores profesionales de evaluación y complemento terapéutico a pacientes ambulatorios y hospitalizados que requieran atención en acciones de Fisioterapia en la ESE Hospital San Juan de Dios de Pamplona.	Aprendizaje continuo, Experticia profesional, Trabajo en equipo, Creatividad e innovación, Liderazgo, Toma de decisiones
Profesional Universitario (Instrumentadores Quirúrgicos)	SUBDIRECCION CIENTIFICA	Ejecutar labores de programación, coordinación y supervisión de programas que garanticen la prestación de servicios de salud en la Empresa Social del Estado Hospital San Juan de Dios de Pamplona, en las áreas de: central de esterilización, quirófanos.	Aprendizaje continuo, Experticia profesional, Trabajo en equipo, Creatividad e innovación, Liderazgo, Toma de decisiones

*Tomado de: fuente propia*

---

### 5.3 FASE 3:

#### 5.3.1 Socialización del plan estratégico

Para el desarrollo de esta fase se hizo la difusión y socialización por medio de comunicación verbal a los encargados del proceso de gestión de Talento Humano (TH), en

donde se dio a conocer el diagnóstico de la situación actual del área de TH, teniendo en cuenta este para el diseño del plan estratégico del área, seguidamente se dio a conocer los objetivos, alcance y beneficios que le traería a la entidad la implementación del plan estratégico. Al final de la socialización el profesional universitario de talento humano realizó unas recomendaciones al diseño las cuales fueron acatadas.

En el ANEXO 3 se puede evidenciar la socialización del plan estratégico.

### **5.3.2 Medición de costos para la implementación del plan estratégico**

El impacto económico de la aplicación del plan estratégico de talento humano, se determinó por medio del uso de diferentes herramientas para la evaluación de proyectos, de manera que se define el valor en pesos a la fecha a través del VPN y también se hace el cálculo de la relación beneficio-costos para determinar el beneficio obtenido por cada peso invertido.

#### **5.3.2.1 Cálculo de la inversión inicial del proyecto**

**Tabla 6.**

**Costos inversión inicial del proyecto**

Nº	RECURSOS	COSTOS
1	Profesionales encargados de implementar el modelo	\$85,763,332
2	Equipo de cómputo	\$ 10,329,537.00
3	Bienestar social	\$ 67,485,537.00
4	Varios	\$ 1,770,000.00
5	Adición	\$ 10,000,000.00
	<b>TOTAL</b>	<b>\$ 175,348,406.00</b>

*Tomado de: fuente propia*

1. Los profesionales encargados de implementar el plan estratégico para la E.S.E. Hospital San Juan de Dios Pamplona trabajarían un año completo con un contrato por prestación de servicios (O.P.S), cumpliendo una intensidad horaria de ocho (8) horas/día, cinco (5) días a la semana con un sueldo de profesional Universitario con un valor de \$2.382.314,778

$$\text{sueldo} * \text{tiempo de trabajo} = \text{costo contrato del profesional}$$

$$\$2.382.314,778 * 12(\text{meses}) = \$28.587.777.33 \text{ anual}$$

Este valor lo multiplicamos 3 que es el número de profesionales que se necesitarían para dicha implementación y por tanto el costo anual de la prestación de servicios de los profesionales será de:

$$\$28.587.777.33 * 3 = \$85,763,332$$

2. El equipo de cómputo cotizado es un Lenovo Y540 15'', procesador Intel CORE i5 9300 H (2,40 GHz 8MB), un dispositivo con gran capacidad en multimedia para el buen desarrollo las actividades y o requerimientos necesarios; con un precio de \$3.443.179 IVA incluido.

$$\$3.443.179 * 3\text{unds} = \$10,329,537$$

3. Para el desarrollo del plan de bienestar social e incentivos la entidad tiene un rubro presupuestado de \$67.156.000 el cual se destina para los programas de protección de servicios sociales y programas de calidad de vida laboral.

4. Los recursos varios son específicamente lo relacionado con

Papelería: \$200.000

Video beam: \$1.200.000

Impresora: Epson Ecotank L120 \$370.000

5. La adición es un rubro de \$10.000.000 que se tendrá destinado para cualquier imprevisto que se pueda presentar en el desarrollo del plan estratégico en la entidad.

**Tabla 7.**

**Costos inversión inicial del proyecto**

N°	RECURSOS	COSTOS
1	Profesionales encargados de implementar el modelo	\$ 28,587,777.33
3	Bienestar social	\$ 67,485,537.00
4	Varios	\$ 200,000.00
5	Adición	\$ 10,000,000.00
	<b>TOTAL</b>	<b>\$ 106,273,314.33</b>

*Tomado de: fuente propia*

**5.3.2.1.1 Proyección de la inversión a los próximos tres años**

**Tabla 7.**

**Proyección inversión a 3 años**

PERIODO	COSTO	INFLACION (PROM)	INFLACION	TOTAL
2020	\$ 106,273,314.30	3.26%	\$ 3,464,510.05	\$ 109,737,824.35
2021	\$ 109,737,824.35	3%	\$ 3,292,134.73	\$ 113,029,959.08
2022	\$ 113,029,959.08	3%	\$ 3,390,898.77	\$ 116,420,857.85

*Tomado de: fuente propia*

### 5.3.2.2 Beneficios económicos esperados con la implementación del plan estratégico

**Tabla 9.**  
**Beneficios económicos**

<b>BENEFICIO</b>	<b>MONTO</b>
Evitar sanciones	\$ 1,056,400,000.00
Disminución de tiempos	\$ 2,006,102.00
Disminución de recursos	\$ 4,231,800.00
<b>TOTAL</b>	<b>\$ 1,062,637,902.00</b>

*Tomado de: programa de gestión documental E.S.E.  
HSJDP*

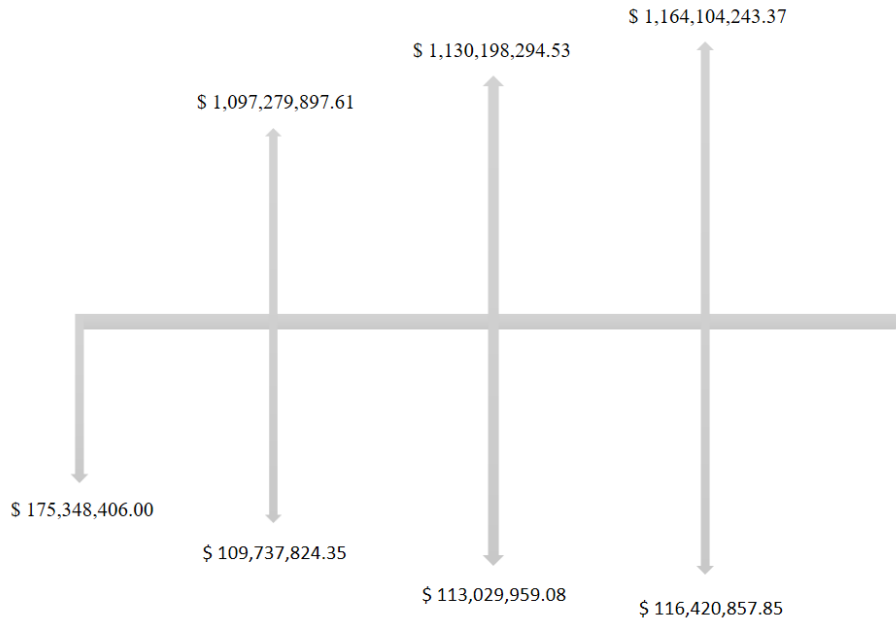
#### 5.3.2.2.1 Proyección de los beneficios a los próximos tres años

**Tabla 10.**  
**Proyección de beneficios a 3 años**

<b>PERIODO</b>	<b>BENEFICIO</b>	<b>INFLACION (PROM)</b>	<b>INFLACION</b>	<b>TOTAL</b>
2020	\$ 1,062,637,902.00	3.26%	\$ 34,641,995.61	\$ 1,097,279,897.61
2021	\$ 1,097,279,897.61	3%	\$ 32,918,396.93	\$ 1,130,198,294.53
2022	\$ 1,130,198,294.53	3%	\$ 33,905,948.84	\$ 1,164,104,243.37

*Tomado de: fuente propia*

#### 5.3.2.3 Flujo de efectivo



**Ilustración 7: Organigrama propuesto**

Fuente propia

**5.3.2.4 Cálculo y análisis de la relación beneficio costo del proyecto.**

$$V_P = \frac{V_f}{(1 + L)^n}$$

$V_P$  = *valor presente actual*

$V_f$  = *valor del futuro*

$L$  = *tasa de interes*

$n$  = *numero periodo de tiempo*

**Ingresos**

$$V_{PN(8\%)} = \frac{1,164,104,243.37}{(1 + 0.08)^3} + \frac{1,130,198,294.53}{(1 + 0.08)^2} + \frac{1,097,279,897.61}{(1 + 0.08)^1}$$

$$V_{PN(8\%)} = \$ 3,337,508,023.24$$

### Egresos

$$V_{PN(8\%)} = \frac{116,420,857.85}{(1 + 0.08)^3} + \frac{113,029,959.08}{(1 + 0.08)^2} + \frac{109,737,824.35}{(1 + 0.08)^1} + \frac{175,348,406.00}{(1 + 0.08)^0}$$

$$V_{PN(8\%)} = 509,129,121$$

### 5.3.2.5 Relación costo beneficio

$$B/C = \frac{V_{PN(INGRESOS)}}{V_{PN(EGRESOS)}}$$

$$B/C = \frac{3,337,508,023.24}{509,129,121}$$

$$B/C = 6.55$$

Teniendo en cuenta la relación de costos realizada se puede evidenciar que el VPN es positivo, lo que significa que el programa genera más efectivo del que necesita para cubrir la inversión y alcanzar una tasa de rendimiento, (LEON, LEZCANO, GONZALEZ, & LEON, 2010) y por tanto el programa es factible, además en la relación beneficio costo establece los beneficios obtenidos, por cada peso invertido; en este caso como el resultado es mayor a 1, se puede determinar que el proyecto es viable.

## **6 CONCLUSIONES**

Se desarrolló satisfactoriamente el diagnóstico del estado actual del área de talento humano el cual fue de gran importancia, ya que ratifica la necesidad de que la E.S.E. Hospital San Juan de Dios Pamplona diseñe e implemente estrategias en el área abarcando los sub procesos que de esta se derivan como: convocatoria, selección, inducción, reinducción, capacitación y evaluación del desempeño para el desarrollo personal y profesional de los colaboradores.

Por tanto, el diseño del plan estratégico se fundamenta en un modelo de procesos, es decir, en una serie de actividades interrelacionadas que transforman entradas en resultados con valor agregado. El valor agregado se evidencia en el diseño del planteamiento estratégico de Gestión humana desde una perspectiva de innovación, que permite la alineación del área con la estrategia organizacional, que demuestra que las organizaciones que se centran no solo en el diseño sino en la implementación de una estrategia, obtienen el factor diferenciador de éxito. Así mismo se evidenció la necesidad de contar con competencias como el pensamiento estratégico que permita efectuar alianzas estratégicas para apalancar no solo los subprocesos del área sino las propuestas de mejoramiento y por ende la efectividad y eficiencia del macro proceso de Gestión Humana.

Se realizó la socialización y difusión del diseño del plan estratégico para la E.S.E. Hospital San Juan de Dios Pamplona de manera virtual y verbal en donde se dio a conocer



a los líderes del proceso de talento humano y MIPG la importancia , metodología, alcance y beneficios que dicho plan aportará a la entidad, donde se cuenta como evidencia el acta 013 donde firman los dirigentes del proceso y se da la aprobación de dicho plan, además se concertó los costos de recursos físicos y humanos que se van a emplear para llevar a cabo la implementación y desarrollo del plan estratégico en la entidad .

## **7 RECOMENDACIONES**

Implementar el plan estratégico en el área de talento humano, debido a que este será una herramienta clave que facilitará la gestión de talento humano. La idea es que las competencias se conviertan en vehículo de comunicación acerca de los valores de la organización, lo cual podrá contribuir a lograr una cultura en la que se aprecie y valore positivamente a las personas, lo cual representa el recurso más valioso de toda entidad.

Es importante contar con el apoyo de la administración y las áreas financieras para que se destinen los recursos necesarios para la implementación del plan estratégico de talento humano y que estos sean incluidos en el presupuesto anual de la entidad.

El plan estratégico de talento humano debe actualizarse de acuerdo a los requerimientos o normativa que establezca el Departamento administrativo de la función pública y también como las actividades propias de la entidad.

Se recomienda a la entidad que sea aplicado el manual de cargos y perfiles con el fin de que cada colaborador identifique claramente su cargo y responsabilidades y de esta manera puedan ser más productivos.

## 8 REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

*Función pública, (2017), Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) para el sector público colombiano, recuperado de*

*<https://www.funcionpublica.gov.co/documents/28587410/28587896/Guia+de+Gestion+Estrategica+del+Talento+Humano.pdf/d0423f49-1a86-fe8a-6c3c-edcfe89c4131?version=1.0&download=true>.*

*Función Pública. (2018). Guía de gestión estratégica del talento humano GETH.*

*Recuperado de: [https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/506911/2018-04-11\\_Guia\\_gestion\\_estragica\\_thumano.pdf/](https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/506911/2018-04-11_Guia_gestion_estragica_thumano.pdf/)*

*Función Pública. (2018). Manual Operativo Sistema de Gestión - Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG - Versión 2 - Agosto 2018. Recuperado de:*

*[https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/biblioteca-virtual/-/document\\_library/bGsp2IjUBdeu/view\\_file/34268003](https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/biblioteca-virtual/-/document_library/bGsp2IjUBdeu/view_file/34268003)*

*Función Pública. Cómo opera MIPG. Recuperado de:*

*<https://www.funcionpublica.gov.co/web/mipg/como-opera-mipg>*

*Función Pública. Gestor Normativo. Recuperado de:*

*<https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=83433>*

*CRESCENDO. (2015) Evolución y situación de los Recursos Humanos en el siglo XXI.*

*Recuperado de: <http://www.crescendotalento.com/blog/2015/3/31/evolucion-situacion-recursos-humanos-sxxi>*

*InfoMED. Vol 43. (2017). Evaluación de la gestión del talento humano en entorno*

*hospitalario cubano. La Habana: Cuba. Recuperado de:*

<http://www.revsaludpublica.sld.cu/index.php/spu/article/view/751/810>

*Moreno, A; Vélez, N. (2011). Diseño de un plan estratégico del talento humano que*

*contribuya a mejorar los procesos empresariales y de talento humano en la empresa*

*colombiana de software y hardware COLSOF s.a. del municipio de Cota*

*(Cundinamarca). Bogotá: Colombia. Recuperado de:*

<http://repository.lasalle.edu.co/bitstream/handle/10185/4059/T11.11%20M815di.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

*Olivé, C. (2010). Plan estratégico. Recuperado de:*

<http://www.sidastudi.org/resources/doc/100304-1-plan-estrategico-8399898832240610990.pdf>

*Samperi, H. (6ta). (2014). Metodología de la Investigación. México. Recuperado de:*

<http://observatorio.epacartagena.gov.co/wp-content/uploads/2017/08/metodologia-de-la-investigacion-sexta-edicion.compressed.pdf>

*Función pública. (2018). Manual operativo Sistema de Gestión. Recuperado de:*

<https://www.um.es/documents/378246/2964900/Normas+APA+Sexta+Edici%C3%B3n.pdf/27f8511d-95b6-4096-8d3e-f8492f61c6dc>

*Función pública, (2015), guía para la construcción y análisis de indicadores de gestión recuperado de*

<https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/506911/GuiaConstruccionyAn>

[alisisIndicadoresGestionV3\\_Noviembre2015/dd2a4557-5ca1-48e3-aa49-3e688aeabfb2](#)

*LEON, I., LEZCANO, D., GONZALEZ, L., & LEON, M. (2010). Fundamentos Teóricos Metodológicos para la Evaluación Económico Financiera de Proyectos de Inversión. Avances.*

## 9 ANEXOS

### 9.1 Anexo 1

ENCUESTA ANALISIS DE INDICADORES DE LA  
E.S.E. Hospital San Juan de Dios Pamplona

Fecha: 05-11-2019

Cargo profesional en SG-SST

Área 36-357 (TH)

1. ¿Qué indicador utiliza en esta área?

severidad en Accidentes  
de trabajo.

2. Objetivo del indicador

Analizar el comportamiento  
de la severidad de los  
Accidentes de trabajo en  
la entidad

3. Tipo de indicador

- a. Resultado
- b. Estructura
- c. Proceso

4. Cual es el fin del indicador

- a. Eficacia
- b. Efectividad
- c. Eficiencia
- d. Registro
- e. Ninguna

5. ¿Cuáles son las personas que deben conocer el resultado del indicador?

Co passt - Responsable  
de SST

6. ¿Cuál es el periodo de medición del indicador?

- a. Mensual
- b. Bimensual
- c. Trimestral
- d. Semestral
- e. Anual

7. ¿Cuál es el tipo de medición del indicador?

- a. Numérico
- b. Porcentual
- c. Días
- d. Cumplimiento

8. ¿Cómo es el tipo de medición?

formulas establecidos en  
cada uno de los planes.

9. Fuente de información.

Reportes de accidentes de  
trabajo

10. Responsable del proceso:

Responsable SG-SST

ENCUESTA ANALISIS DE INDICADORES DE LA  
E.S.E. Hospital San Juan de Dios Pamplona

Fecha: 05-11-2019

Cargo Profesional en S6-SST

Área S6-SST (T.H)

1. ¿Qué indicador utiliza en esta área?

Indicador de frecuencia en:  
Accidentes de trabajo.

2. Objetivo del indicador

Análisis del comportamiento  
de la accidentalidad de la  
entidad.

3. Tipo de indicador

- a. Resultado
- b. Estructura
- c. Proceso

4. ¿Cuál es el fin del indicador

- a. Eficacia
- b. Efectividad
- c. Eficiencia
- d. Registro
- e. Ninguna

5. ¿Cuáles son las personas que deben conocer el resultado del indicador?

Personal de nivel directivo

6. ¿Cuál es el periodo de medición del indicador?

- a. Mensual
- b. Bimensual
- c. Trimestral
- d. Semestral
- e. Anual

7. ¿Cuál es el tipo de medición del indicador?

- a. Numérico
- b. Porcentual
- c. Días
- d. Cumplimiento

8. ¿Cómo es el tipo de medición?

Las formulas estan establecidas  
en el plan de cada dependencia

9. Fuente de información.

Reportes de accidentes de  
trabajo.

10. Responsable del proceso:

Responsable de S6-SST

ENCUESTA ANALISIS DE INDICADORES DE LA  
E.S.E. Hospital San Juan de Dios Pamplona

Fecha: 05-11-2019

Cargo secretaría Talento Humano

Area secretaría TH

1. ¿Qué indicador utiliza en esta área?

Niveles de ausentismo

2. Objetivo del indicador

Obtener información sobre  
los niveles de ausentismo  
de la entidad y así  
proponer mejoras.

3. Tipo de indicador

- a. Resultado
- b. Estructura
- c. Proceso

4. Cual es el fin del indicador

- a. Eficacia
- b. Efectividad
- c. Eficiencia
- d. Registro
- e. Ninguna

5. ¿Cuáles son las personas que deben conocer el resultado del indicador?

Todos los niveles de la  
entidad.

6. ¿Cuál es el periodo de medición del indicador?

- a. Mensual
- b. Bimensual
- c. Trimestral
- d. Semestral
- e. Anual

7. ¿Cuál es el tipo de medición del indicador?

- a. Numérico
- b. Porcentual
- c. Días
- d. Cumplimiento

8. ¿Cómo es el tipo de medición?

Plasmados en cada uno  
de los planes.

9. Fuente de información.

secretaría de talento  
Humano

10. Responsable del proceso:

Talento Humano.





## **9.2 Anexo 2**

[plan estratégico HSJDP.pdf](#)

### 9.3 Anexo 3

Acta de socialización del plan estratégico a los encargados del proceso de MIPG.

 Gobernación de Santander	E.S.E. HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS PAMPLONA		
	<b>ACTA</b>		
	Código:		Página 1 de 3

<b>ACTA 012</b>	
<b>DENOMINACIÓN</b>	<b>REUNIÓN SOCIALIZACIÓN ACTIVIDADES</b>
<b>FECHA</b>	19   11   2019 <b>HORA</b> 10:00      AM
<b>LUGAR</b>	SALA DE JUNTAS GERENCIA

<b>MOTIVO E INTRODUCCIÓN</b>
SOCIALIZACIÓN ACTIVIDADES PASANTES PROGRAMA INGENIERIA INDUSTRIAL – TECNOLOGIA EN GESTION INDUSTRIAL

<b>ASISTENTES</b>	
NOMBRE	CARGO / IDENTIFICACIÓN
URIEL GARCIA SALAZAR	PROFESIONAL UNIVERSITARIO INFORMATICA Y ESTADISTICA
JANETH BLANCO MONTAÑEZ	SUBDIRECTORA CIENTIFICA
MARGY SUAREZ ACEVEDO	PROFESIONAL ESPECIALIZADO CONTROL INTERNO
MERY BEATRIZ GONZALEZ GUALDRON	TRABAJADORA SOCIAL
ZAIDA LILIANA NAVIA GARCIA	AUXILIAR AREA DE LA SALUD
LUDY BELEN ARIAS VILLAMIZAR	AUXILIAR AREA DE LA SALUD
YISEL MILENA SUAREZ GAMBOA	AUXILIAR ADMINISTRATIVA
MARCELA OSPINO TOLOZA	PASANTE INGENIERIA INDUSTRIAL
JULIANA MORA ANGARITA	PASANTE INGENIERIA INDUSTRIAL
MALORY MICHELLE MARTINEZ	PASANTE DE TECNOLOGIA EN GESTIÓN INDUSTRIAL

<b>ORDEN DEL DÍA</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Presentación del Plan Estratégico de Tecnología de Información y Comunicación (PETI).</li> <li>2. Presentación del Plan Estratégico de Talento Humano.</li> <li>3. Socialización de las Matrices Gestión Documental y Transparencia y Acceso a la Información y Lucha contra la Corrupción.</li> </ol>



<b>DESARROLLO</b>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Siendo las 10:00 Am del día 19 de Noviembre, nos reunimos los abajo firmantes, en la sala de juntas de gerencia con el fin de realizar la presentación del PETI, a cargo de la pasante Marcela Andrea Ospino Toloza, donde se dieron a conocer los objetivos y estrategias TI, el desarrollo y alcance de este plan y el beneficio que tendrá en su aplicación a la E.S.E Hospital San Juan de Dios de Pamplona; así mismo se da su aprobación y las respectivas recomendaciones por parte de los</li> </ol>

Elaboro

Revisó

Aprobó

Fecha 19/11/2019

 <b>Gobernación de Norte de Santander</b>	<b>E.S.E. HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS PAMPLONA</b>		
	<b>ACTA</b>		
	Código:	Página 2 de 3	

directores a cargo del proceso.

2. A continuación se hace la presentación del Plan Estratégico de Talento Humano, dando a conocer el diagnóstico de la situación actual del Área de Talento Humano, teniendo en cuenta este, se diseñó dicho plan con el fin de mejorar los procesos que se llevan a cabo, dejando plasmadas actividades de mejora en cada plan como es el de capacitación, bienestar social, vacantes, seguridad y salud en el trabajo. Por parte del Profesional Universitario de Talento Humano se nos dieron las respectivas recomendaciones para que el plan tenga un mejor desarrollo.
4. Por parte de la pasante de Tecnología en Gestión Industrial, realizo la socialización de las matrices Gestión Documental y Transparencia y Acceso a la Información y Lucha contra la Corrupción, en donde se dio apoyo a cada uno de los autodiagnósticos y planes de acción.

ACTIVIDAD	COMPROMISOS
Publicación del PETI en página web de la institución.	

Elaboró



Revisó

Aprobo:

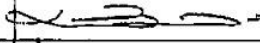
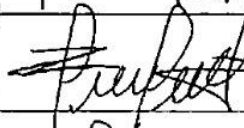
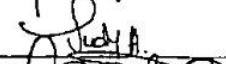

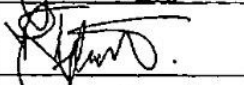
Fecha: 15 de Noviembre de 2014

Fecha

Fecha

 Gobernación de Norte de Santander	<b>E.S.E. HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS PAMPLONA</b>		
	<b>ACTA</b>		
	Código:	Página 4 de 4	

En constancia firman,

FECHA	MOTIVO:	Reunión Grupo de trabajo MIPG	
NOMBRE		CARGO	FIRMA
URIEL GARCIA SALAZAR		PROFESIONAL UNIVERSITARIO INFORMATICA Y ESTADISTICA	Uriel Garcia S
JANETH BLANCO MONTAÑEZ		SUBDIRECTORA CIENTIFICA	
MARGY SUAREZ ACEVEDO		PROFESIONAL ESPECIALIZADO CONTROL INTERNO	Margy Suarez f.
MERY BEATRIZ GONZALEZ GUALDRON		TRABAJADORA SOCIAL	Mery Beatriz Gonzalez
ZAIDA LILIANA NAVIA GARCIA		AUXILIAR AREA DE LA SALUD	
LUDY BELEN ARIAS VILLAMIZAR		AUXILIAR AREA DE LA SALUD	
YISEL MILENA SUAREZ GAMBOA		AUXILIAR ADMINISTRATIVA	
MARCELA OSPINO TOLOZA		PASANTES ING. INDUSTRIAL	
JULIANA MORA ANGARITA		PASANTES ING. INDUSTRIAL	Juliana Mora A.
MALORY MICHELLE MARTINEZ		PASANTE DE TECNOLOGIA EN GESTIÓN INDUSTRIAL	Malory Martinez A

E elvvo  
 10 JUN 2019  
 Fecha 6 de Noviembre de 2019

Revisó

Aprobó:

Fecha



