



Hospital
Camilo Villazón Pumarejo
EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
Calidad para la Vida

**HOSPITAL CAMILO
VILLAZÓN PUMAREJO DE
PUEBLO BELLO
DEPARTAMENTO DEL
CESAR**

**INFORME DE GESTION DEL AREA
DE PERSONAL
CORRESPONDIENTE A
LA VIGENCIA**

DEL AÑO 2.019



PLANEACION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO

OBJETIVO:

El Objetivo principal es lograr el direccionamiento unificado del desarrollo del talento humano, implementando políticas de tal forma que aseguren el crecimiento y desarrollo integral de las potencialidades individuales e institucionales, innovando en el desarrollo de conocimientos, habilidades, destrezas, valores, actitudes y aptitudes de acuerdo a los requerimientos de calidad esperados en los resultados de gestión.

En esta área se realiza Planeación Estratégica del Talento Humano, en cabeza del Jefe de Talento Humano, o responsable del mismo, y junto con los demás jefes de las demás dependencias se delibera los mecanismos o procedimiento a implantar al común desarrollo del área.

Teniendo en cuenta el entrenamiento, reentrenamiento necesarios para el año 2019 la planificación de reemplazos, licencias, necesidades de reclutamiento interno, externo, programas de Bienestar Social, la Contratación de servicios que se deberá contratar, las capacitaciones necesarias entre otras, lo cual es necesario tener claro para su aplicación referente a objetivo y compromisos.

SELECCIÓN DE PERSONAL. Este proceso para la escogencia de los funcionarios competentes que requiera la E.S.E Hospital Camilo Villazón Pumarejo de Pueblo Bello - Cesar, está fundamentado en los principios de mérito, igualdad, publicidad, transparencia, imparcialidad, confiabilidad, eficacia y eficiencia

Se revisan todas las solicitudes, y se clasifican las que cumplen en mayor porcentaje con las expectativas del cargo. Se clasifican las dos mejores hojas de vida, se realiza la constatación de la veracidad de los datos que contienen las hojas de vida y se localizan a los postulantes para la entrevista correspondiente cuando fuere el caso, esto con el objeto de determinar quien cumple con los requerimientos y requisitos exigidos en cada una de ellas, se entrevistan a los postulantes, para determinar quién es la persona que cumple con el perfil exigido, se realizan pruebas sicosomáticas, de aptitud de salud, Se incorpora toda esa información a las hojas de vida de los preseleccionados, se consensuan las opiniones para seleccionar el candidato que cumpla con las exigencias, se le comunica el resultado de la elección a las personas favorecidas y a los dos que participaron en la terna, esto cuando se efectuó la selección para comunicar el resultado a los interesados.



LA INDUCCION. El objetivo principal de la inducción radica en fortalecer la integración del servidor público a la cultura de la organización, estimulando el aprendizaje, el desarrollo individual y organizacional descrito así:

- ✓ Primer Día. Bienvenida Al personal asistencial y administrativo, lo debe realizar el gerente del hospital por medio de una presentación de un video institucional, presentación de la plataforma estratégica, presentación del portafolio de servicios y un recorrido por la instalaciones del Hospital Camilo Villazón Pumarejo del Municipio de Pueblo Bello – Cesar, con el objeto principal de que los nuevos colaboradores conozcan la institución.
- ✓ Segundo día, presentación de conceptos de seguridad social, para que los nuevos servidores públicos tengan conocimiento de los conceptos de seguridad social se recomienda que lo haga el jefe de personal o quien haga sus veces acompañado por el representante asistencial y el técnico operativo, los cuales deben darse a conocer. Para que sean ellos mismos que den a conocer las políticas de la E.S.E, los derechos, deberes y prohibiciones del mismo y las demás cosa que ha bien tenga que dar a conocer la institución.

REINDUCCION DE PERSONAL.

El objetivo principal es reorientar la integración del empleado (nuevo o antiguo) a la cultura organizacional en virtud de los cambios generados por reforma del Estado, para abordar los temas de interés y cumplir con las expectativas de la norma.

CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS

Brindar, reforzar y complementar las competencias necesarias para incrementar la capacidad de los funcionarios, contribuyendo al cumplimiento de la misión institucional, se identifica la necesidad de capacitación en el último trimestre de cada año, se determinan los objetivos de la capacitación. Se priorizan los temas más urgentes, se define con el proveedor de la capacitación, se notifica a los servidores Públicos la fecha, hora, y lugar de capacitación, se define el plan de desarrollo de capacitación, se realiza el cronograma y la coordinación logística de las actividades, se realiza la evaluación de satisfacción y aprendizaje de la misma, se entregan los certificados de asistencia a los capacitados.

DESVINCULACION DE PERSONAL.

Esta se lleva a cabo de manera efectiva y eficiente, la desvinculación del servidor público, cumpliendo de igual manera las normativas legales vigentes, como primera medida se realizan los siguientes pasos:

- ✓ Se envía la carta de despido al servidor público, en la cual se expresa la o las causales invocadas de acuerdo a la norma vigente, para dar conocimiento del motivo de su despido
- ✓ Cuando se refiera a renuncia del servidor público, éste deberá presentar una carta de renuncia con treinta días de anticipación.



- ✓ Para dar conocimiento a la E.S.E Hospital Camilo Villazón Pumarejo del Municipio de Pueblo Bello – Cesar del motivo de su retiro.
- ✓ Cuando la desvinculación corresponde a renuncia del servidor público, éste deberá hacer entrega de un informe, con el objeto principal de hacer efectiva la entrega del cargo.
- ✓ El servidor público, recibirá pago a través de liquidación de sueldo, el pago de los días o meses años trabajados o de lo adeudado hasta la fecha.

BIENESTAR SOCIAL.

Garantizar que la gestión institucional y la administración del talento humano, tengan en cuenta el bienestar y el desempeño eficaz y eficiente del recurso humano, se realiza la planeación de los programas a desarrollar durante el año, para determinar las actividades que se realizarán en dicha vigencia, se publica para conocimiento de los servidores públicos y empleados el cronograma de actividades a desarrollar, para que los servidores públicos de la E.S.E Hospital Camilo Villazón Pumarejo del Municipio de Pueblo Bello – Cesar, tengan conocimiento de las actividades a desarrollar en la vigencia, con la debida antelación, se invitan a los servidores públicos o empleado de la E.S.E Hospital Camilo Villazón Pumarejo del Municipio de Pueblo Bello – Cesar, y a su familia, cuando fuere posible, para que asistan al evento a disfrutar con su grupo familiar, una vez realizado el evento se sacan conclusiones de los resultados obtenidos, para su respectiva evaluación.

EVALUACION DEL DESEMPEÑO.

El objetivo primordial es calificar el rendimiento del funcionario a partir de los objetivos fijados y planes operativos acordados, buscando su mejoramiento y desarrollo, se envía al área correspondiente el formato de Evaluación de Desempeño según el procedimiento establecido por la comisión nacional del servicio civil CNSC para aplicar la correspondiente evaluación de desempeño a cada servidor público de la E.S.E Hospital Camilo Villazón Pumarejo del Municipio de Pueblo Bello – Cesar, una vez diligenciado el formulario, se procede a realizar la entrevista con el servidor público para evaluar y concluir los resultados, se analizan los resultados, haciendo las conclusiones y recomendaciones para cada situación especial, de esta manera poder concluir el rendimiento de cada uno de los servidores públicos de la E.S.E Hospital Camilo Villazón Pumarejo del Municipio de Pueblo Bello - Cesar.

REGISTROS DE NOVEDADES LABORALES. Registrar novedades en la hoja de vida (ingresos, salidas, cambios de salario, vacaciones, etc.) que debe hacer la oficina de Talento Humano de la E.S.E Hospital Camilo Villazón del Municipio de Pueblo Bello – Cesar, en la Base de Datos, cada vez que estos cambios sucedan en la nómina, a fin de garantizar la protección de sus trabajadores y el pago efectivo de los aportes, se reciben las novedades correspondientes al funcionario público para incluirlas en las historias laborales, se archiva en la historia laboral la documentación recibida con el objeto principal de documentar las historias laborales de cada servidor público o empleado de la E.S.E Hospital Camilo Villazón Pumarejo del Municipio de Pueblo Bello – Cesar, se folia la documentación archivada y se registran las novedades en formato establecidos.

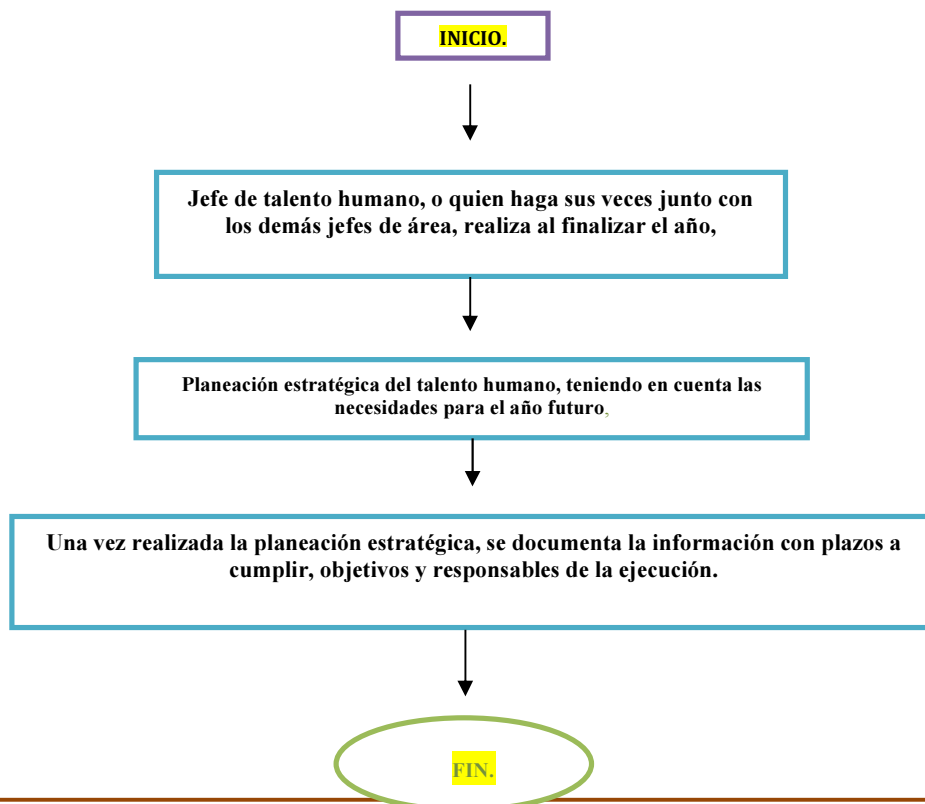


ELABORACION DE NOMINA.

El objetivo es pagar o cancelar los sueldos y salarios devengados por el personal vinculado a la E.S.E Hospital Camilo Villazón Pumarejo del de Pueblo Bello – Cesar, mediante nombramiento y de acuerdo con el registro de novedades y la normatividad vigente, se receptionan las novedades de los empleados durante el mes (licencias, permisos, vacaciones, permisos especiales, ARP entre otros, para liquidar la nómina y causar las novedades correspondiente a cada empleado o servidor público, se organizan las novedades de acuerdo a las características para tener las novedades organizadas para hacer más fácil el ingreso al sistema, se realiza un detalle manual de lo registrado durante el mes, con el propósito de que el área o sección de contabilidad constate la veracidad de dicha información.

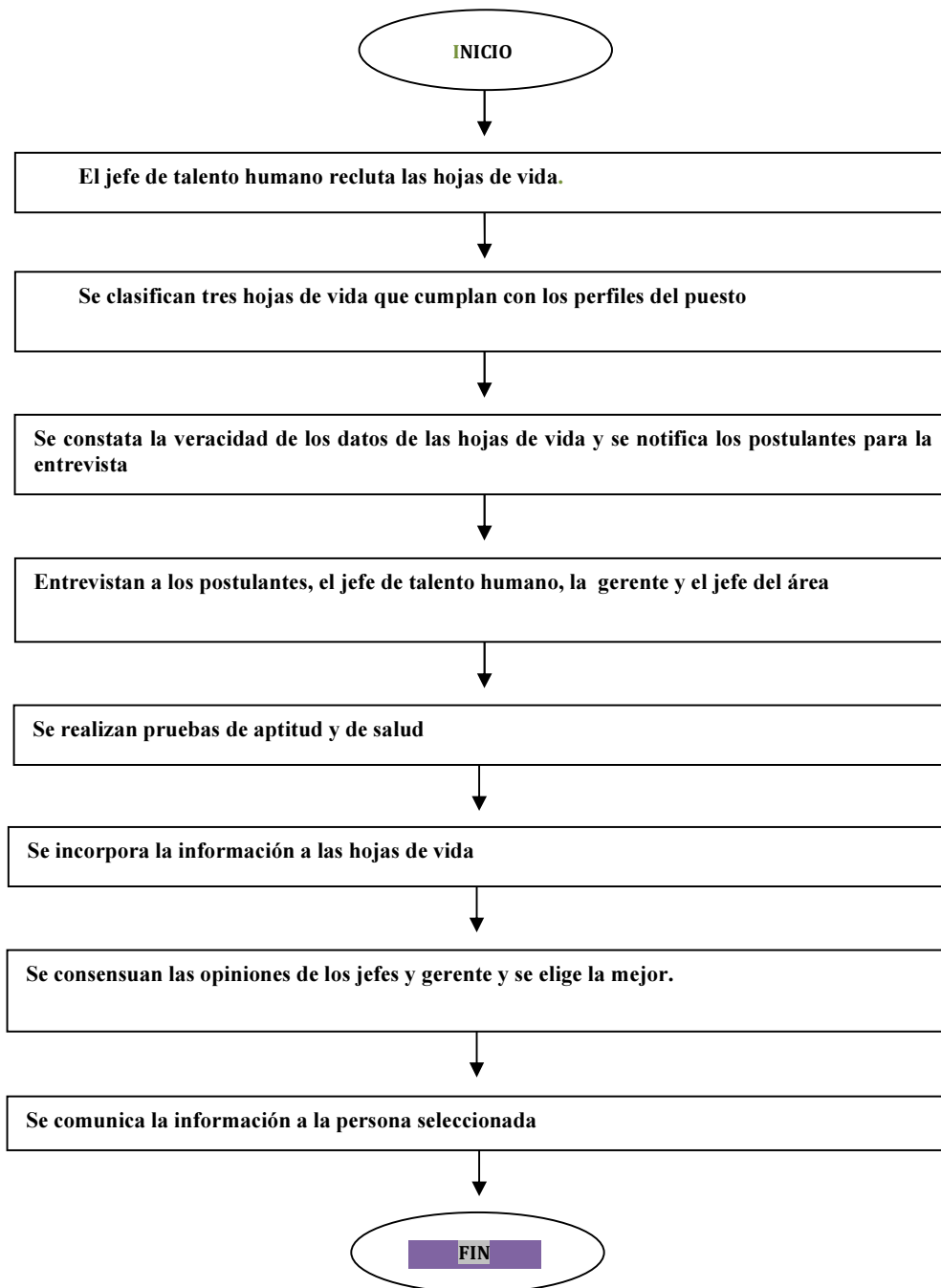
Se generan los informes para pasarlo a las demás dependencia y puedan dar el visto bueno y se pueda cancelar la nómina, se pasa por presupuesto para la disponibilidad y su registro presupuestal, a la subdirección activa, ya hecho la contabilización, por la gerencia y por último es la sección de tesorería para su respectivo pago.

FLUJOGRAMA 1. PLANEACIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO CAMILO VILLAZÓN DE PUEBLO BELLO – CESAR.



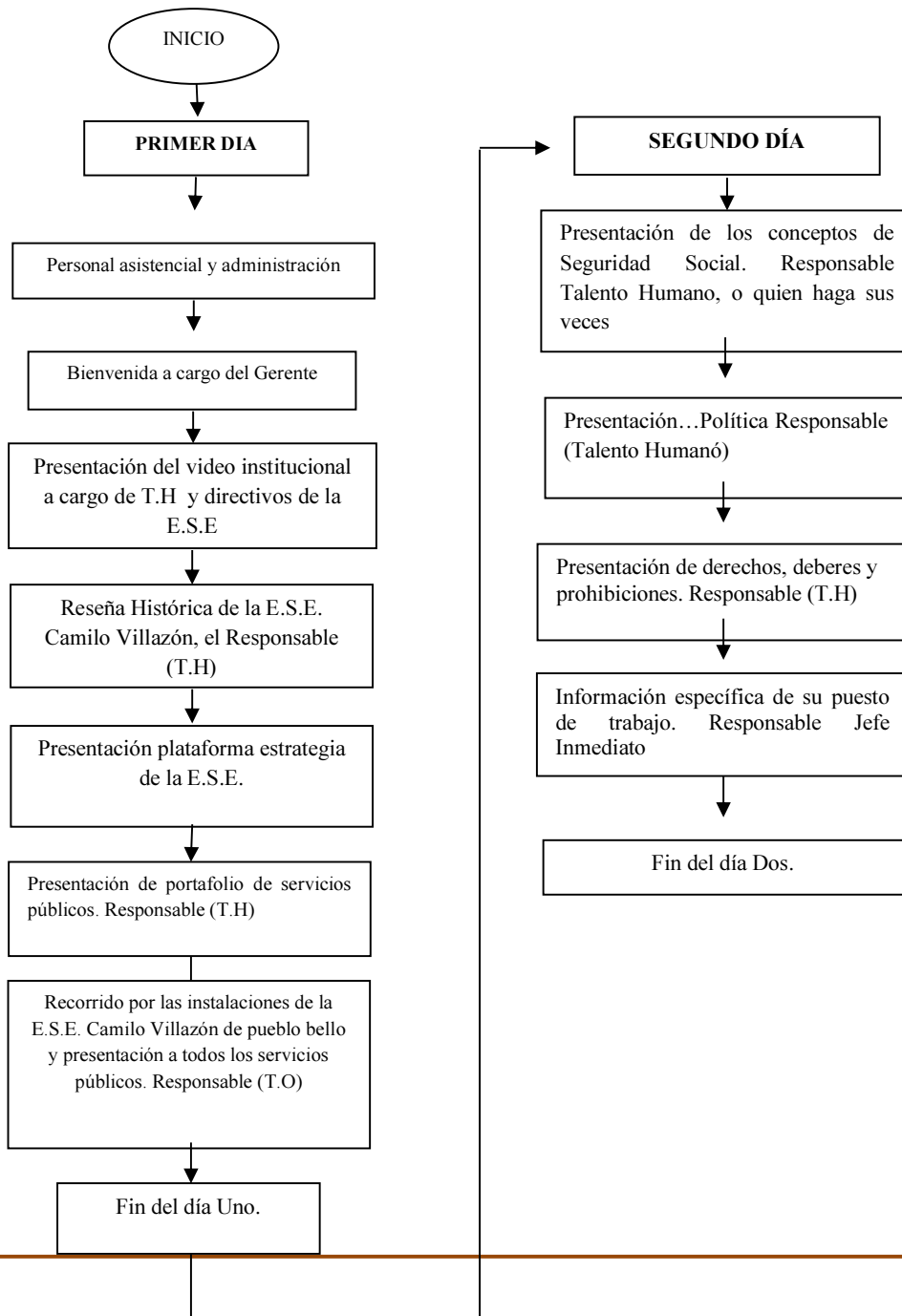


**FUJOGRAMA 2. SELECCIÓN DE PERSONAL E.S.E HOSPITAL CAMILO VILLAZÓN
PUMAREJO DEL MUNICIPIO DE PUEBLO BELLO – CESAR.**



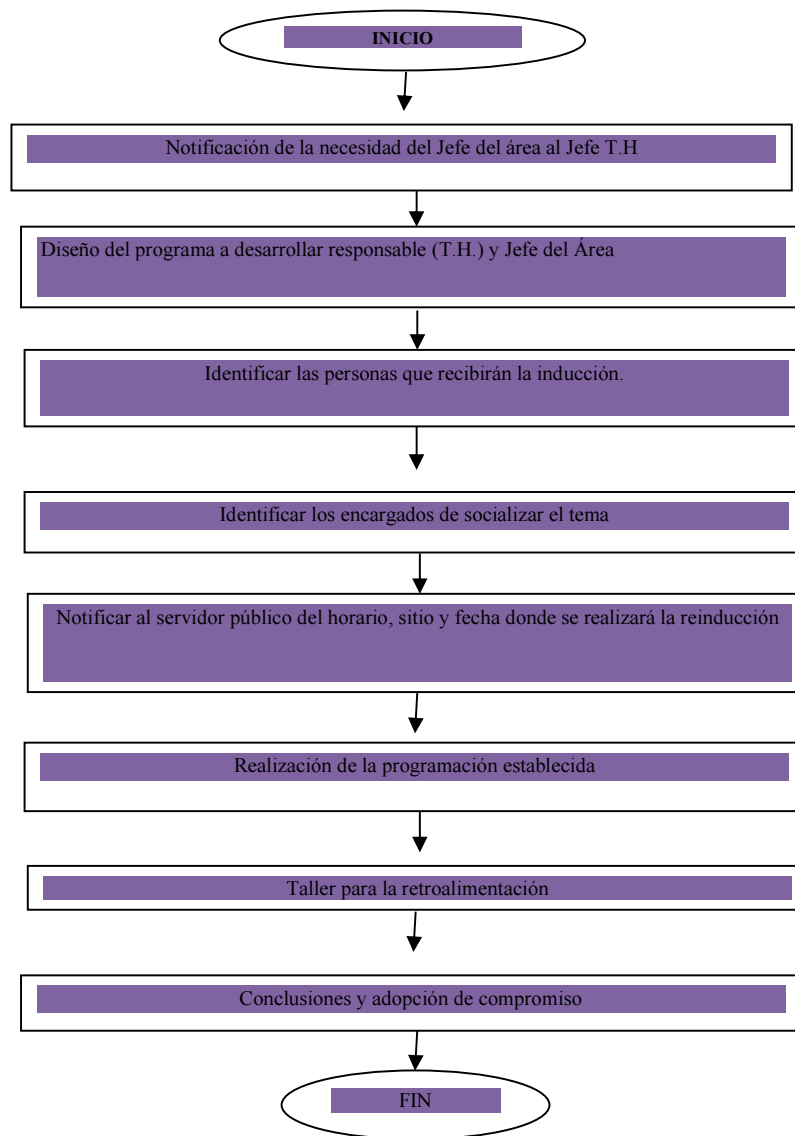


FLUJOGRAMA 3. DE INDUCCIÓN E.S.E HOSPITAL CAMILO VILLAZON PUMAREJO DEL MUNICIPIO DE PUEBLO BELLO – CESAR.



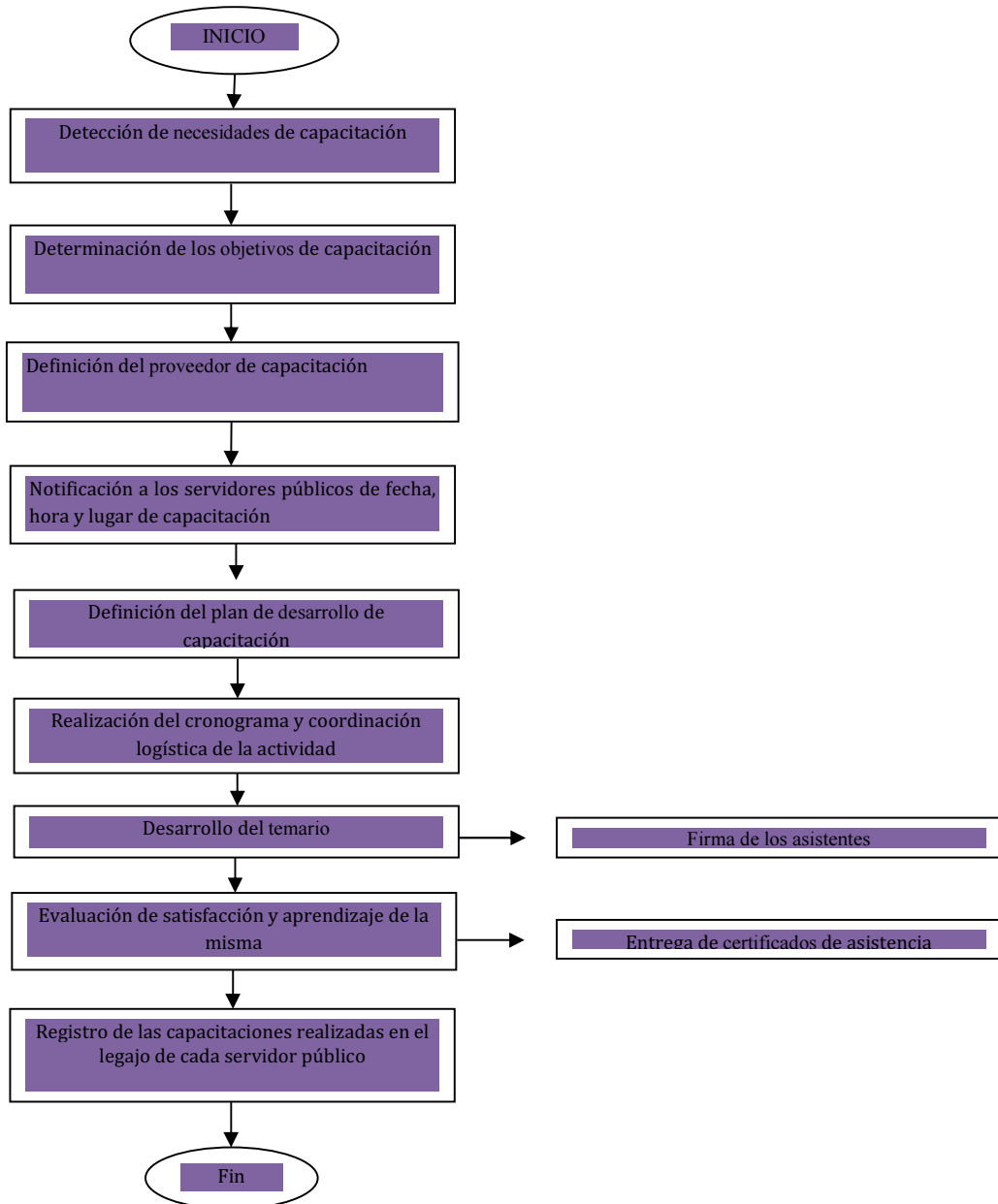


FLUJOGRAMA 4. REINDUCCION E.S.E HOSPITAL CAMILO VILLAZÓN PUMAREJO DEL MUNICICPIO DE PUEBLO BELLO – CESAR



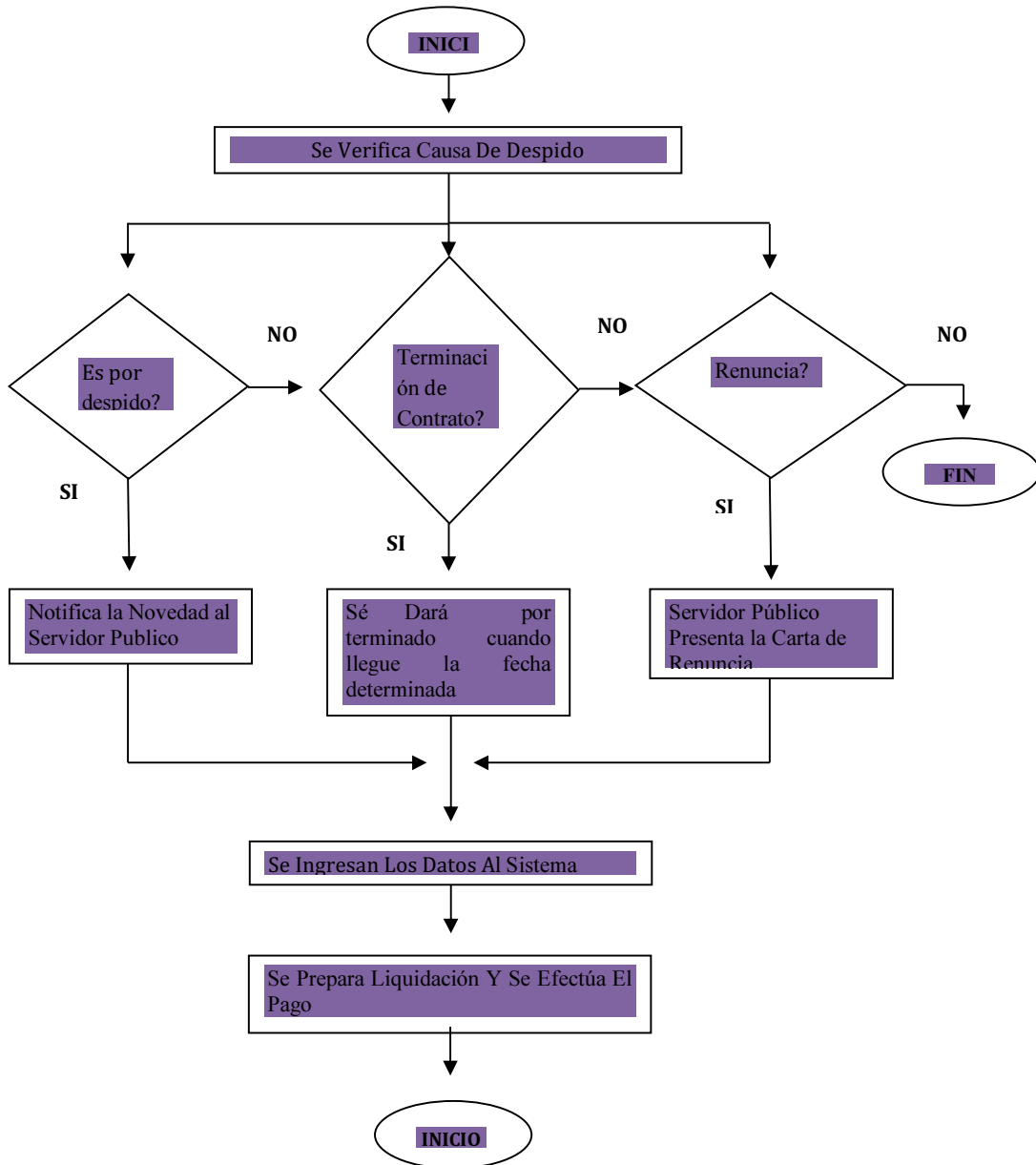


**FLUJOGRAMA 5. DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAS DE LA
E.S.E HOSPITAL CAMILO VILLAZON PUMAREJO DEL MUNICIPIO DE
PUEBLO BELLO – CESAR.**



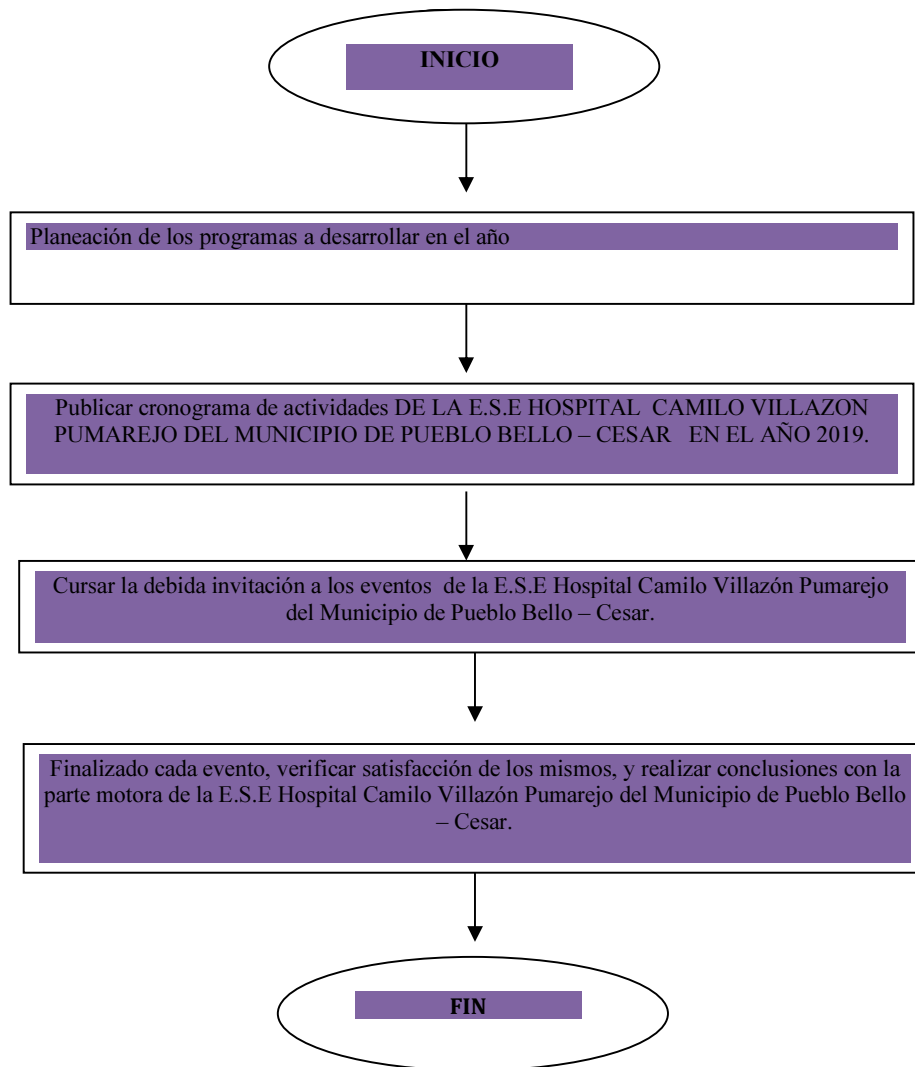


FLUJOGRAMA 6. DESVINCULACIÓN DE PERSONAL DE LA E.S.E HOSPITAL CAMILO VILLAZÓN PUMAREJO DEL MUNICIPIO DE PUEBLO BELLO – CESAR.



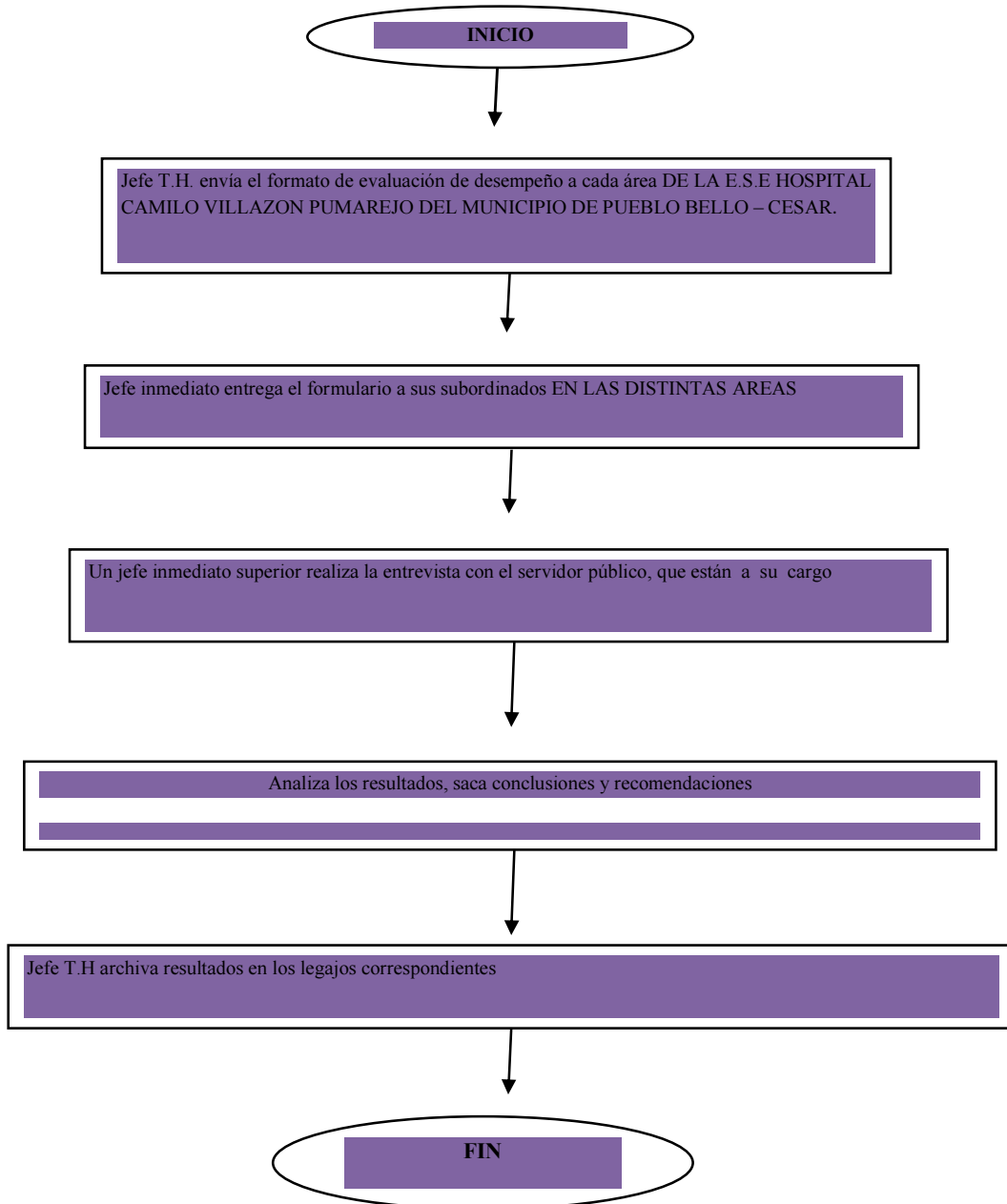


FLUJOGRAMA 7. BIENESTAR SOCIAL DE LA E.S.E HOSPITAL CAMILO VILLAZÓN PUMAREJO DEL MUNICIPIO DE PUEBLO BELLO – CESAR.





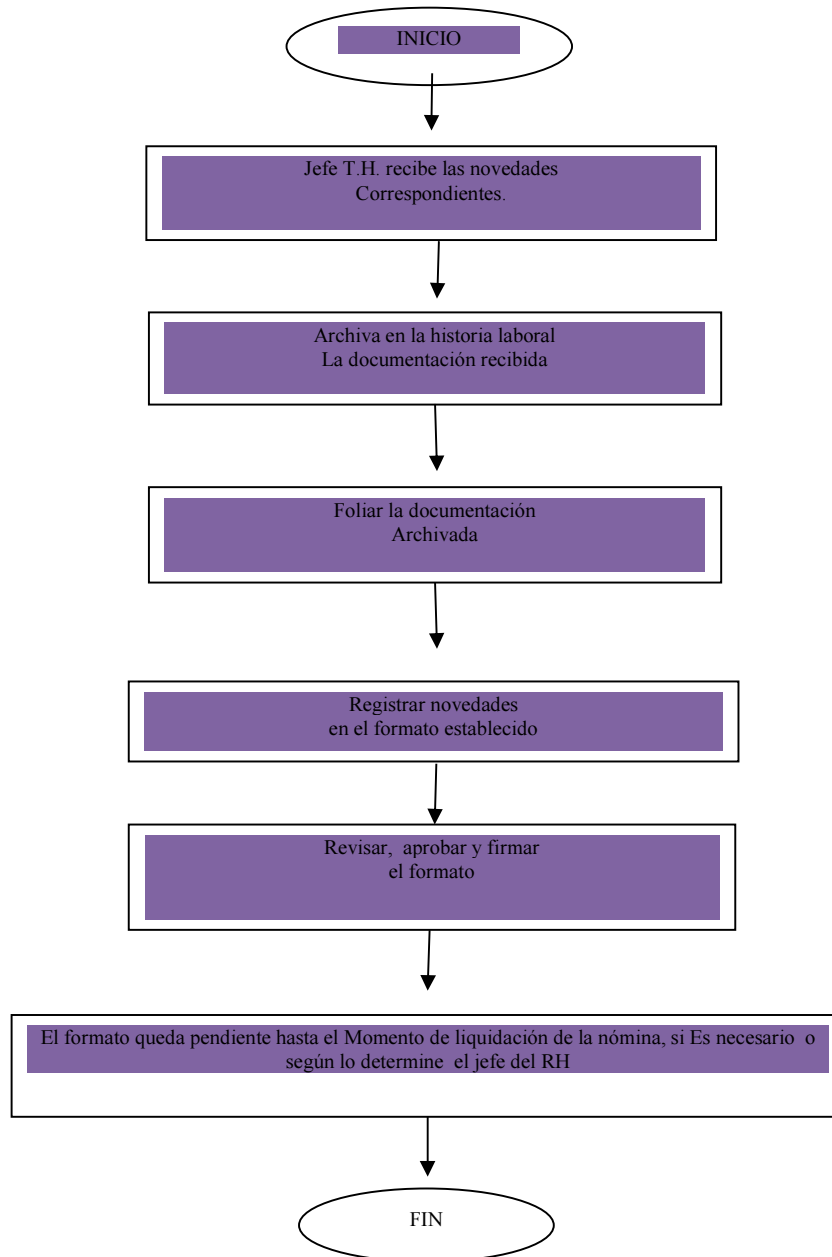
FLUJOGRAMA 8. EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO DE LA E.S.E HOSPITAL CAMILO VILLAZON PUMAREJO DEL MUNICIPIO DE PUEBLO BELLO – CESAR.





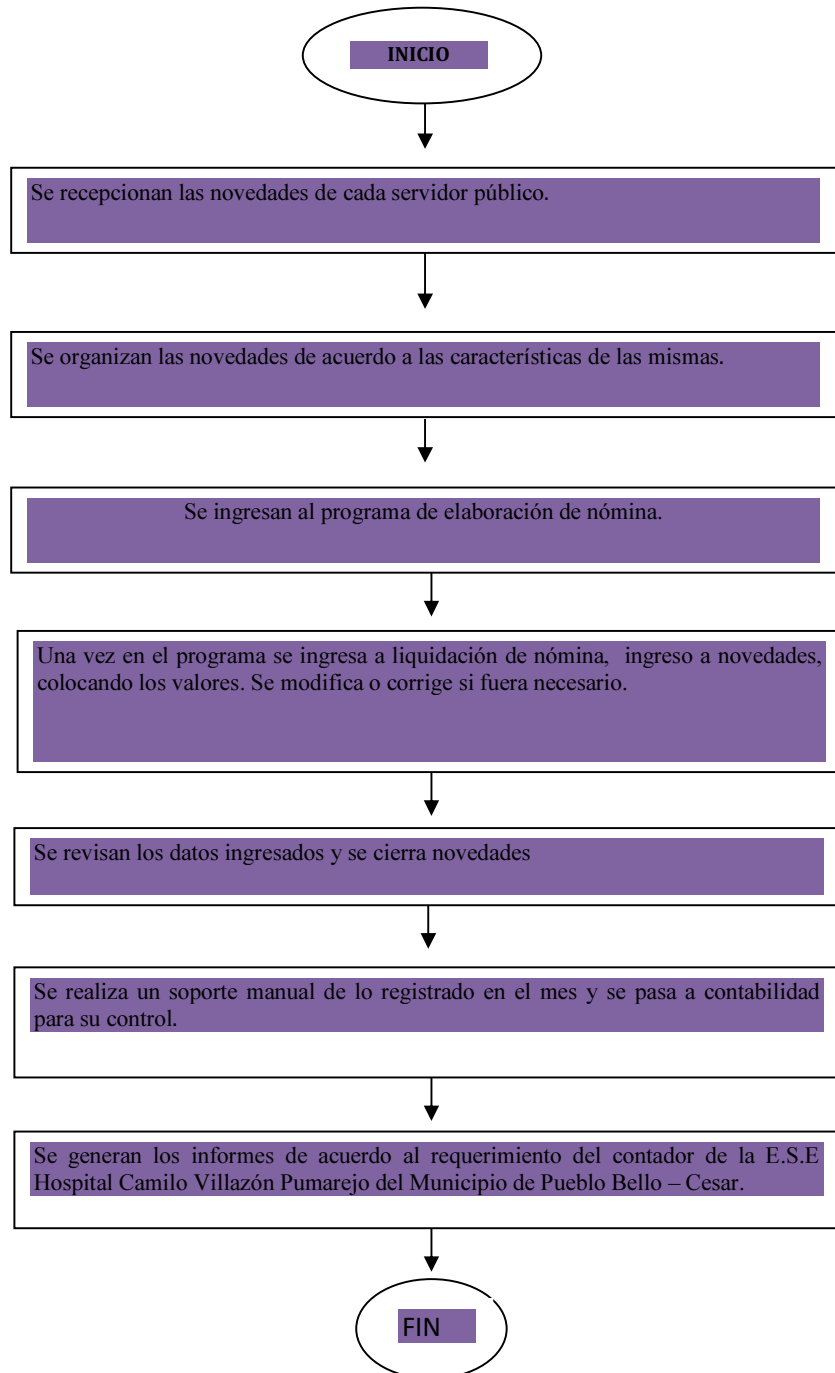
FLUJOGRAMA 9. REGISTRO DE NOVEDADES

DE LA E4.S.E HOSPITAL CAMILO VILLAZÓN PUMAREJO DEL MUNICIPIO DE PUEBLO BELLO – CESAR.



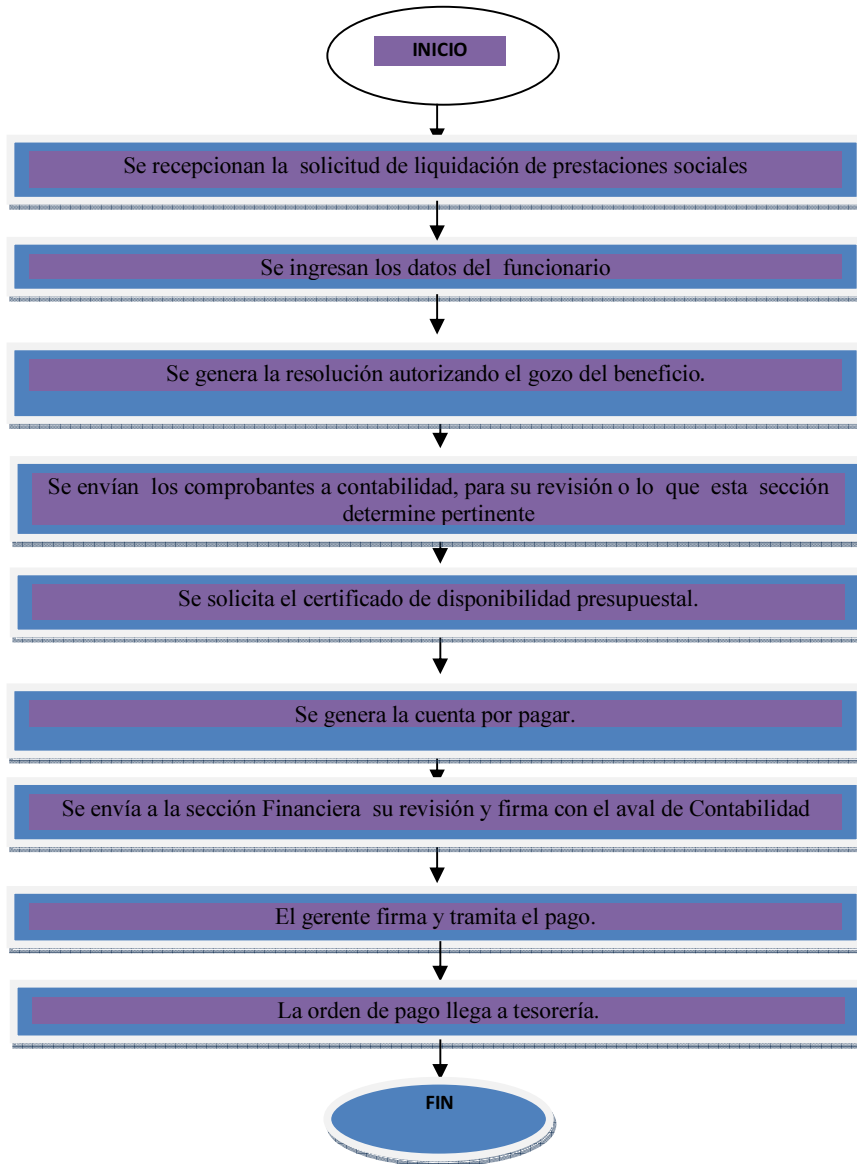


**FLUJOGRAMA 10. ELABORACIÓN DE NOMINA DE LA E.S.E HOSPITAL
CAMILO VILLAZON PUMAREJO DEL MUNICIPIO DE PUEBLO BELLO –
CESAR**





**FLUJOGRAMA 11. LIQUIDACIÓN DE PRESTACIONES SOCIALES DE LA E.S.E
HOSPITAL CAMILO VILLAZÓN PUMAREJO DEL MUNICIPIO DE PUEBLO
BELLO – CESAR.**





PROCESO TALENTO HUMANO ESTANDARIZACION

DE LA E.S.E HOSPITAL CAMILO VILLAZÓN DE PUEBLO BELLO – CESAR

OBJETIVO:

- Vincular Talento Humano calificado e involucrarlo en el desarrollo continuo de sus competencias, procurando su desarrollo como factor humano dentro de la entidad, garantizando la retribución económica y prestaciones correspondientes y verificando su adecuado desempeño procurando el cumplimiento de la misión y visión institucional.
- Lograr el direccionamiento unificado del desarrollo del talento humano, implementando políticas de tal forma que aseguren el crecimiento y desarrollo integral de las potencialidades individuales e institucionales, innovando en el desarrollo de conocimientos, habilidades, destrezas, valores, actitudes y aptitudes de acuerdo a los requerimientos de calidad esperados en los resultados de gestión.

Este procedimiento involucra a todos los funcionarios de le E.S.E Hospital Camilo Villazón Pumarejo del Municipio de Pueblo Bello – Cesar, que juntamente con el área de Talento Humano, realizarán una planeación estratégica del talento humano, donde incluirán las necesidades y los objetivos proyectados para el año 2.019

MARCO LEGAL DE LA E.S.E HOSPITAL CAMILO VILLAZÓN PUMAREJO DEL MUNICIPIO DE DE PUEBLO BELLO – CESAR.

- Decreto ley 1567 de 1998
- Decreto 682 de 2001
- Resolución 415 de 2003
- Ley 909 de 2004
- Decreto 770 de 2005
- Decreto 785 de 2005
- Decreto 1227 de 2005
- Decreto 2772 de 2005
- Decreto 2539 de 2005
- Decreto 3622 de 2005
- Ley 909 de 2004
- Decreto 2539 de 2005
- Ley 1010 de 2006
- Ley 190 de 1995
- Decreto 2474 de 2014.



DESCRIPCION DEL PROCESO. A fin de año, el jefe de talento humano, junto con los demás jefes de áreas, realizan la planeación estratégica del Talento Humano, teniendo en cuenta, las necesidades de contratación de personal, las vacaciones, las licencias especiales, las capacitaciones, las reinducciones etc.

Se documenta la información, los objetivos propuestos, fechas de compromisos, y responsables de la ejecución.

ATENTAMENTE.

EDUVINA CLAVIJO SEPULVEDA

Jefe De Recursos Humano
Hospital Camilo Villazón de Pueblo Bello