



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO SALUD DEL TUNDAMA

INFORME INTEGRACIÓN PLANES INSTITUCIONALES Y ESTRATÉGICOS

DECRETO 612 DE 2018

PLAN ACCIÓN - ESE SALUD TUNDAMA

VIGENCIA: 2020

POLITICA NACIONAL	NORMATIVA NACIONAL	NORMATIVA INSTITUCIONAL	DESPLIEGUE POA ESE SALUD DEL TUNDAMA							OBSERVACIONES
			LINEAS ESTRATEGICAS	OBJETIVOS ESTRATEGICOS	ACCIONES	ACTIVIDADES	META	INDICADOR META	FORMULA DE INDICADOR	
1. PLAN INSTITUCIONAL DE ARCHIVO DE LA ENTIDAD - PINAR	LEY 594 DE 2000, LEY 1712 DE 2014, DECRETO 2609 DE 2012	Resolucion 302 de 6 de abril de 2016 "Por la cual se adopta la Política de gestión documental ". Así mismo cuenta con Plan Institucional de Archivo Ruta de enlace - Sistema de Gestión ALMERA: https://sgi.almeraim.com/sgi/seguimiento/?nosgim	FORTALECIMIENTO Y GESTION INSTITUCIONAL	Fortalecer la gestión de procesos institucionales.	Elaborar la planeación de la Gestión Documental de la E.S.E. Salud del Tundama a través de la estructuración, implementación y ejecución del Plan Institucional de Archivos – PINAR de la vigencia y la aplicación de nuevas tecnologías de la información	Implementar la Gestión Documental Electrónica como estrategia para alcanzar una información confiable. Implementar instrumentos de seguridad de la información para los documentos electrónicos y digitalizados, conforme al programa gerencia de la información y plan de contingencia Organizar e inventariar el Fondo Documental Acumulado serie Historias clínicas del Archivo Central y de la sedes periferéricas de la ESE Salud Tundama Diseñar e implementar mecanismos que permitan que los funcionarios y colaboradores conocer los procesos y procedimientos de Gestión Documental. Diseñar e implementar el Sistema Integrado de Conservación de Documentos Realizar transferencia secundaria de los documentos del Archivo Histórico de la Entidad	95%	NORMAS ARCHIVISTICAS IMPLEMENTADAS	% de actualizacion del archivo en la ESE Salud del Tundama	
2. PLAN ANUAL DE ADQUISICIONES	Decreto 1510 de 2013 Por el cual se reglamenta el sistema de compras y contratación pública.	Acta No. 004 del 11 de Diciembre de 2019. Aprobación Plan Anual de Adquisiciones para la vigencia 2020.	FORTALECIMIENTO Y GESTION INSTITUCIONAL	Fortalecer la gestion de procesos institucionales	Realizar Plan de compras acorde al análisis de necesidades de los procesos.	Realizar Plan de compras acorde al análisis de necesidades de los procesos.	≥0,70	≥0,70	Valor total de adquisiciones de medicamentos y material médico quirúrgico realizadas mediante uno o más de los siguientes mecanismos: a) compras conjuntas b) compras a traves de cooperativas de empresas sociales del estado c) compras a traves de mecanismos electronicos/valor total de adquisiciones de la ESE por medicamentos y material medico quirurgico	
3. PLAN ANUAL DE VACANTES	En cumplimiento al artículo 14 de la Ley 909 de 2004.	Plan Anual de Vacantes. Ruta de acceso: Sistema de Gestión ALMERA: https://sgi.almeraim.com/sgi/seguimiento/?nosgim	FORTALECIMIENTO DEL TALENTO HUMANO	Fortalecer las competencias y empoderar al talento humano para asumir y desempeñar el rol que le sea asignado en la Institución	Implementación y evaluación del proceso de Planeación del Talento Humano que contemple las necesidades de los servicios, la legislación en materia de talento humano, suficiencia de personal, y las disposiciones del Direcccionamiento Estratégico	Implementación y medición del documento plan de Vacantes	100%	Plan de Vacantes	No de personas contratadas según el plan de vacantes / Total de vacantes institucionales disponibles *100	Se encuentra registrado en SIMO las siguientes vacantes que estan para concurso: COD OPEC 30181 AUXILIAR AREA SALUD COD 412 GRADO 10 COD OPEC 30186 AUXILIAR ADMINISTRATIVO COD 407 GRADO 10
4. PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS 5. PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	Ley 909 de 2004 en el numeral 2, literales a) y b) del artículo 15 y en el numeral 1 del artículo 17 señala que las entidades deberán formular y adoptar anualmente los planes estratégicos de talento humano	Plan de Gestión de la ESE Salud del Tundama, a través de la Implementación del Plan Anual Operativo del proceso de Gestión del Talento Humano. Sistema de Gestión ALMERA: https://sgi.almeraim.com/sgi/seguimiento/?nosgim	FORTALECIMIENTO DEL TALENTO HUMANO	Fortalecer las competencias y empoderar al talento humano para asumir y desempeñar el rol que le sea asignado en la Institución	Implementar mecanismos directos, que permitan la administración del personal al servicio de la institución	Realizar la evaluación de desempeño conforme a lo establecido en el sistema Tipo de la CNSC (Comisión Nacional del Servicio Civil) las directrices y lineamientos para la formulación y aplicación de la misma a los funcionarios de la Entidad. Gestionar el trámite de novedades (Vacaciones, permisos, incapacidades, Licencias) del personal de plata y en misión. Garantizar la vinculación del personal contratista y en misión acorde al Manual de perfiles definido para la institución.	100%	Evaluación de desempeño Porcentaje de novedades gestionadas Porcentaje de contratistas vinculados acorde al manual de perfiles	No de personas evaluadas con una calificacion superior a 85/Total de personas evaluadas*100 No de solicitudes gestionadas por talento humano/Total de solicitudes realizadas por el personal en misión y funcionarios *100 No de Contratistas Vinculados acorde al manual de perfiles/Total de contratistas vinculados * 100	



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO SALUD DEL TUNDAMA

INFORME INTEGRACIÓN PLANES INSTITUCIONALES Y ESTRATÉGICOS

DECRETO 612 DE 2018

PLAN ACCIÓN - ESE SALUD TUNDAMA

VIGENCIA: 2020

POLITICA NACIONAL	NORMATIVA NACIONAL	NORMATIVA INSTITUCIONAL	DESPLIEGUE POA ESE SALUD DEL TUNDAMA							OBSERVACIONES
			LINEAS ESTRATEGICAS	OBJETIVOS ESTRATEGICOS	ACCIONES	ACTIVIDADES	META	INDICADOR META	FORMULA DE INDICADOR	
6. PLAN DE CAPACITACIÓN	Decreto ley 1567 de 1998 en el artículo 3 literal e) consagra que las entidades, con el propósito de organizar la capacitación interna, deberán formular con una periodicidad mínima de un año su plan institucional de capacitación.	Resolución N° 006 del 23 de Enero de 2020 "Por medio de la cual se adopta el Plan de Capacitación por Competencias Laborales para la vigencia 2020"	FORTALECIMIENTO DEL TALENTO HUMANO	Fortalecer las competencias y empoderar al talento humano para asumir y desempeñar el rol que le sea asignado en la Institución	Mejorar las competencias y desempeño del talento humano en relación con las metas y los objetivos institucionales particularmente en la atención con los	Identificación de necesidades de capacitación del Talento Humano	100%	Cumplimiento del Programa de Capacitación	No. De capacitaciones ejecutadas / Total de capacitaciones programadas * 100	
						Plan de Capacitación del personal (estructurar a partir de la identificación de necesidades de capacitación del personal).	1	Documento	N/A	
						Implementar y medir el Plan de Capacitación del personal.	1	Documento	N/A	
							100%	Cumplimiento del programa de capacitación	No de capacitaciones ejecutadas / Total de capacitaciones programadas *100	
						Implementar y medir el Programa de Inducción y Re-Inducción	80%	Efectividad de las capacitaciones	N° de temáticas con comprensión por encima de 80% / Total de temáticas tratadas en capacitación *100	
							95%	Cumplimiento de la Jornada de Inducción Programada	No. de temáticas ejecutadas / Total de temáticas programadas *100	
						Realizar medición de la cultura organizacional	95%	Efectividad de la Jornada de Inducción	No. de temáticas con comprensión por encima de 80%/ Total de temáticas tratadas en Jornada *100	
						Implementar y medir el programa de cultura organizacional	80%	Medición de cultura organizacional	Resultados de la medición de cultura organizacional	
						Generar políticas de gestión del conocimiento	85%	Cumplimiento de las actividades propuestas para el programa de cultura organizacional acorde a las líneas de acción establecidas.	No. de actividades ejecutadas durante el semestre/ Total de actividades programadas para el semestre.*100	
	1	Documento	N/A							
7. PLAN DE INCENTIVOS	El artículo 34 del Decreto Ley 1567 de 1998, señala que el jefe de cada entidad deberá adoptar y desarrollar internamente planes anuales de incentivos institucionales, de acuerdo con la ley y los reglamentos, sin indicar plazo para su adopción.	Resolución N° 005 de enero 23 de 2020 "Por la cual se adopta y desarrolla el Plan de Bienestar, Estímulos, Incentivos y reconocimiento para los Servidores Públicos de la Empresa Social del Estado Salud del Tundama"	FORTALECIMIENTO DEL TALENTO HUMANO	Fortalecer las competencias y empoderar al talento humano para asumir y desempeñar el rol que le sea asignado en la Institución	Establecer directrices, lineamientos y estrategias para el diseño, ejecución y evaluación del Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos para los servidores de la Entidad, medición de clima organizacional en pro de la satisfacción de los colaboradores.	Realizar identificación de necesidades de bienestar, estímulos e incentivos del Talento Humano.	1	Documento	N/A	
						Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos (estructurado a partir de la identificación de necesidades de bienestar, estímulos e incentivos).	1	Documento	N/A	
						Implementar y evaluar el Plan de Bienestar, Estímulos e Incentivos.	95%	Cumplimiento del programa de Bienestar e Incentivos	No. de actividades ejecutadas durante el trimestre/ Total de actividades programadas para el trimestre * 100%	
							80%	Satisfacción en las actividades de Bienestar e Incentivos	No de funcionarios participantes con satisfacción mayor o igual al 80%/ Total de funcionarios participantes en la actividad *100%	



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO SALUD DEL TUNDAMA

INFORME INTEGRACIÓN PLANES INSTITUCIONALES Y ESTRATÉGICOS

DECRETO 612 DE 2018

PLAN ACCIÓN - ESE SALUD TUNDAMA

VIGENCIA: 2020

POLITICA NACIONAL	NORMATIVA NACIONAL	NORMATIVA INSTITUCIONAL	DESPLIEGUE POA ESE SALUD DEL TUNDAMA							OBSERVACIONES
			LINEAS ESTRATEGICAS	OBJETIVOS ESTRATEGICOS	ACCIONES	ACTIVIDADES	META	INDICADOR META	FORMULA DE INDICADOR	
						Aplicación y consolidación de encuesta de clima organizacional.	85%	Evaluación de clima organizacional	Resultados de encuesta de clima organizacional	
						Implementación y medición del programa de clima organizacional.	85%	Cumplimiento actividades del Plan de Mejora Clima Organizacional.	No. de actividades ejecutadas durante el semestre/ Total de actividades programadas para el semestre.*100	
8. PLAN DE SG-SST	Decreto 1072 de 2015 en el artículo 2.2.4.6.8. numeral 7 consagra que los empleadores deben desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG- SST), sin indicar plazo para su adopción.	Documento aprobado por los miembros del comité COOPASST mediante Acta No. 001 del 27 de enero de 2020. Sistema de Gestión ALMERA: https://sgi.almeraim.com/sgi/seguimientto/?nosgim	FORTALECIMIENTO DEL TALENTO HUMANO	Fortalecer las competencias y empoderar al talento humano para asumir y desempeñar el rol que le sea asignado en la Institución	Implementar, evaluar y hacer seguimiento al Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)	Revisar y ajustar documentos pertenecientes al SG-SST	1	Documento	N/A	
						Elaborar, implementar y evaluar el Plan de Trabajo Anual con la colaboración del COPASST, CHE y ARL del Sistema de Gestión y Seguridad en el Trabajo para el año en vigencia.	85%	Actividades ejecutadas al 85%	Total de actividades ejecutadas /Total de Actividades planeadas*100	
						Capacitar y sensibilizar a todos los colaboradores sobre la importancia del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (Generalidades: Objetivo, Políticas, Reglamento de Higiene y Seguridad, Roles y Responsabilidades, Peligros y Riesgos, Epp, PHE y otros temas relacionados con la ejecución de las diferentes actividades en la Institución).	85%	Capacitaciones ejecutadas al 85%	Total de capacitaciones ejecutadas / Número de capacitaciones programadas*100	
						Actualizar la Matriz de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos.	1	Documento	N/A	
						Aplicar periódicamente rondas internas listas de chequeo a señalización, elementos de protección personal (EPP), áreas de trabajo, botiquines y extintores.	0%	No de hallazgos encontrados en rondas internas.	No de hallazgos encontrados en la rondas interna/Total de rondas internas*100	
						Realizar investigación de incidentes y accidentes de trabajo y/o enfermedades laborales.	0%	Frecuencia de los accidentes laborales	No de accidentes de trabajo que se presentaron en el mes /Total de hombres hora trabajadas en el mes *100	
						Recibir mediciones y acciones correctivas por autoridades y ARL	90%	Implementación de plan de mejora producto de las mediciones y acciones correctivas solicitadas por autoridades y ARL	No de acciones de mejora implementadas las mediciones y acciones correctivas solicitadas por autoridades y ARL /total de acciones de mejora identificadas*100	



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO SALUD DEL TUNDAMA

INFORME INTEGRACIÓN PLANES INSTITUCIONALES Y ESTRATÉGICOS

DECRETO 612 DE 2018

PLAN ACCIÓN - ESE SALUD TUNDAMA

VIGENCIA: 2020

POLITICA NACIONAL	NORMATIVA NACIONAL	NORMATIVA INSTITUCIONAL	LINEAS ESTRATEGICAS	OBJETIVOS ESTRATEGICOS	ACCIONES	DESPLIEGUE POA ESE SALUD DEL TUNDAMA				OBSERVACIONES
						ACTIVIDADES	META	INDICADOR META	FORMULA DE INDICADOR	
9. PLAN ANTICORRUPCION Y DE ATENCION AL CIUDADANO	Ley 1474 de 2011 en el artículo 73 señala que en el Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano, reglamentado por el Título 4 de la Parte 1 del Libro 2 del Decreto 1081 de 2015, establece que cada entidad del orden nacional, departamental y municipal deberá elaborar anualmente una estrategia de lucha contra la corrupción y de atención al ciudadano. Dicha estrategia contemplará, entre otras cosas, el mapa de riesgos de corrupción en la respectiva entidad, las medidas concretas para mitigar esos riesgos, las estrategias antitrámites y los mecanismos para mejorar la atención al ciudadano	GECp101-40 APROBACIÓN 06/07/2018 PLAN ANTICORRUPCIÓN Y DE ATENCIÓN AL CIUDADANO 20/06/2018 Ajuste en contenido y estructura Conforme a lo establecido en el Art. 9 del Decreto 1474 de 2011. Sistema de Gestión ALMERA: https://sgi.almeraim.com/sgi/seguimiento/?nosgim	FORTALECIMIENTO Y GESTION INSTITUCIONAL	Fortalecer la gestión de procesos institucionales	Generar planes de mejoramiento provenientes del análisis periódico de la ESE y las necesidades de sus usuarios internos y externos. Se toman correctivos frente a las desviaciones encontradas.		90%			TRANSVERSAL A TODOS LOS PROCESOS QUE ADELANTA LA ENTIDAD
10. PLAN ESTRATEGICO DE TECNOLOGIAS DE LA INFORMACIÓN Y LAS COMUNICACIONES	Decreto 1078 de 2015 contempló en el artículo 2.2.9.1.2.2, los instrumentos para implementar la Estrategia de Gobierno en Línea, dentro de los cuales se exige la elaboración por parte de cada entidad de un Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones - PETI, de un Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información y el Plan de Seguridad y Privacidad de la Información.	Resolución 1460 del 30 de octubre de 2015: Por la cual la ESE SALUD DEL TUNDAMA adopta la política de Confidencialidad y Seguridad de la Información. Resolución 224 del 03 de Marzo de 2015 por la cual la ESE SALUD DEL TUNDAMA adopta la política de Gestión de la Tecnología. PLAN DE COMUNICACIONES Ruta de Acceso:Sistema de Gestión ALMERA: https://sgi.almeraim.com/sgi/seguimiento/?nosgim	FORTALECIMIENTO Y GESTION INSTITUCIONAL	Fortalecer la gestión tecnológica y fomentar el correcto uso de la misma de tal forma que apoye efectivamente el proceso de atención.	Formular las estrategias, las acciones, los proyectos y las iniciativas que permitirán la alineación y articulación entre la gestión de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) y los objetivos estratégicos de la E.S.E. Salud del Tundama, para la vigencia 2020 – 2023, que contribuya al logro de los objetivos y metas institucionales soportados en los lineamientos de la política de Gobierno Digital.	Implementar la política de Gobierno Digital GOV CO – Arquitectura y Servicios Ciudadanos Digitales		Alineación con la planeación estratégica de la entidad y de TI	Sellos de excelencia (procesos, procedimientos y trámites, datos abiertos)	
						Implementar Herramientas que brinden Seguridad y Protección a la Información	100%	Sistemas y Herramientas implementados en cada vigencia	Sistemas implementados / Sistemas planeados por vigencia	
						Actualizar los Sistemas de Gestión de Información.	100%	Sistemas actualizados en cada vigencia	Sistemas actualizados / Sistemas planeados por vigencia	
						Realizar Actualizaciones de Hardware	100%	Reposición de equipos	Equipos repuestos / Equipos planeados por vigencia	
11 PLAN DE TRATAMIENTO DE RIESGOS DE SEGURIDAD Y PRIVACIDAD DE LA INFORMACION	Decreto 1078 de 2015 contempló en el artículo 2.2.9.1.2.2, los instrumentos para implementar la Estrategia de Gobierno en Línea, dentro de los cuales se exige la elaboración por parte de cada entidad de un Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones - PETI, de un Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información y el Plan de Seguridad y Privacidad de la Información.	PROGRAMA DE SEGURIDAD EN LA INFORMACIÓN Ruta de acceso: Sistema de Gestión ALMERA: https://sgi.almeraim.com/sgi/seguimiento/?nosgim	FORTALECIMIENTO Y GESTION INSTITUCIONAL	Fortalecer la gestión tecnológica y fomentar el correcto uso de la misma de tal forma que apoye efectivamente el proceso de atención.	Generar y controlar de manera sistemática la información de la entidad, basados en estrategias y mecanismos que garantizan la seguridad y la confidencialidad de la misma , orientados en la evaluación y análisis para la toma de decisiones.	Gestionar los riesgos que afectan la seguridad y confidencialidad de la información de la ESE Salud del Tundama, a través de un despliegue e implementación en todos los usuarios, así como las medidas que mitiguen o controlen los riesgos de confidencialidad de la información.	0%	Fallas presentadas por el sistema	Fallas atribuibles al sistema de información con reporte de gestión de acuerdo al plan de contingencia	
12. PLAN DE SEGURIDAD Y PRIVACIDAD DE LA INFORMACION		PROGRAMA DE GERENCIA DE LA INFORMACIÓN Ruta de acceso: Sistema de Gestión ALMERA: https://sgi.almeraim.com/sgi/seguimiento/?nosgim				Establecer el mecanismo para que los procesos institucionales tomen decisiones basadas en hechos y datos, así mismo las estrategias que permitan la seguridad, confidencialidad de la información desde la respuesta a las necesidades de información institucionales.	100%	Cumplimiento a la seguridad de la información	No. de equipos a los que se le realizan BackUps / No total de equipos priorizados	