

PLAN DE TRABAJO							
NOMBRE DEL COMITÉ: COMISION DE PERSONAL 2019							
Objetivo institucional al cual contribuye el comité: Fortalecer la Gestión de la Calidad en la Organización con énfasis en el autocontrol de los procesos y la atención humanizada y segura							
Meta de la institución: Desarrollar las habilidades, destrezas y conocimientos de los funcionarios (nivel de competencias 85%)							
Objetivo institucional al cual contribuye el comité: Velar porque los procesos de selección para la provisión de empleos y de evaluación del desempeño se realicen conforme con lo establecido en las normas y procedimientos legales y reglamentarios y con los lineamientos señalados por la CNSC. - Resolver las reclamaciones que en materia de procesos de selección y evaluación del desempeño y encargo les sean atribuidas por el procedimiento especial. - Conocer en primera instancia de las reclamaciones, que formulen los empleados de carrera que hayan optado por el derecho preferencial a ser vinculados, cuando se les suprima sus empleos, por considerar que han sido vulnerados sus derechos. - Conocer, en primera instancia, de las reclamaciones que presenten los empleados por los efectos de las incorporaciones a las nuevas plantas de personal de la entidad o por desmejoramiento de sus condiciones laborales o por los encargos. - Velar porque los empleos se provean en el orden de prioridad establecido en las normas legales y porque las listas de elegibles sean utilizadas dentro de los principios de economía, celeridad y eficacia, en la función administrativa. - Velar porque en los procesos de selección se cumplan los principios y las reglas previstas en esta ley. - Participar en la elaboración del plan anual de formación y capacitación y en el de estímulos y en sus seguimientos. - Proponer en la entidad la formulación de programas para el diagnóstico y medición del clima organizacional.							
Metas del comité: 1. Alcanzar un nivel de formación en competencias del 85% del personal por >> a la meta establecida							
DESARROLLO DEL PLAN DE TRABAJO							
QUE (Actividad)	COMO (Tarea)	CUANDO (Plazo de cumplimiento)	A TRAVES DE QUIEN (Responsable)	CON QUE (Recursos)	% Fecha de Segu	CABILLA DE VERIFICACIÓN DE EFICACIA	Observaciones
1. Realizar las reuniones ordinarias del Comité.	1.1 Por mandato legal, las Comisiones de Personal deben reunirse por lo menos cada dos meses, pudiendo ser convocada por cualquiera de sus miembros o por el secretario de esta.	Mensual según cronograma	presidente de la comisión.	Propios de la ESE			
2. Brindar inducción a los líderes sobre el proceso de evaluación de desempeño.	2.1 capacitación teórico práctica	Febrero	Lider de talento Humano - Comisión de Personal				
3. Divulgar en el personal que es la comisión de personal como una reinducción	3.1 Por medio de presentaciones y del moodle.	Marzo	Comisión de personal				
4. Revisar y aprobar el plan de formación 2019	4.1 El reglamento que se adopte deberá estar conforme a las disposiciones contenidas en el artículo 16 de la Ley 909 de 2004 y el Decreto No. 1228 de 2005 y debe ser además consecuente con la naturaleza y las funciones de la Comisión de Personal.	Marzo	Integrantes comisión de personal - PU Psicóloga				
5. Realizar los registros y reportes requeridos en la pagina de la CNSC	5.1 Realizar en la plataforma de la Comisión los informes de las situaciones presentadas con los procesos de EDL.	Trimestral	Presidente de la comisión de personal				
6. Analizar las solicitudes del personal para acceder a capacitación y formación.	6.1 Analisis de presupuesto y de solicitudes	Mensual de acuerdo a la demanda presentada	Profesional Universitaria - Talento Humano.				
7. Apoyar el modelo de escucha activa en lo relacionado con: procesos de selección de personal, evaluación de desempeño, encargos e incorporaciones a nuevas plantas de personal	7.1 Resolver reclamaciones en materia de procesos de selección de personal, evaluación de desempeño, encargos e incorporaciones a nuevas plantas de personal	Mensualmente de acuerdo a la demanda presentada	Presidente de la comisión				
8. Seguimiento al plan anual de capacitación y formación, participación en las pruebas de Competencias Organizaciones.	8.1 Analisis y seguimiento de las capacitaciones	Mensual	Comisión de personal				
9. Participación en la elaboración del Plan Anual de Capacitación por competencias y en el de Estímulos.	9.1 Realizar la encuesta de identificación de necesidades de formación y capacitación ene l personal. 9.2 Estudiar las solicitudes de formación y capacitación del personal 9.3 Proponer mecanismos de motivación e incentivo para elegir al mejor empleado, resultado de las EDL.	Febrero Mensualmente de acuerdo a la demanda presentada Septiembre	Comisión de personal Comisión de personal Comisión de personal				
10. Proponer la formulación de Programas de medición de clima organizacional.	10.1 Revisión del instrumento de medición de clima laboral 10.2 Acompañar la medición de clima laboral	Noviembre Noviembre	Comisión de personal Comisión de personal				
11. Garantizar el cumplimiento del Sistema de Evolución de desempeño de la ESE.	11.1 Realizar seguimiento a la concertación de compromisos de los funcionarios 11.2 Realizar seguimiento a la evaluación de desempeño del personal	febrero agosto	Talento humano Comisión de personal Talento humano Comisión de personal				
TOTAL					#DIV/0!		
OBSERVACIONES:							