

 <p>NIT: 892399994-5</p>	<p>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</p>	CÓDIGO	GE-PL-002
		VERSIÓN	001
		FECHA	31/01/2023
	<p>Proceso: Gestión Estratégica y Planeación</p>	HOJA	Página 1 de 12

1. INTRODUCCIÓN

La planeación del recurso humano tiene como objetivo agregar valor a las actividades del ciclo de vida de Talento Humano, a través del desarrollo o fortalecimiento de las competencias, capacidades, conocimientos, habilidades y calidad de vida, de tal manera que esto impacte en su motivación y compromiso, que conlleve a la prestación de servicios acordes con las demandas de los usuarios, en aras de contribuir a factores determinantes para mejorar la productividad y lograr en coherencia una mejora continua en la calidad de vida de nuestro talento humano.

Los servidores deben ser conocedores de las políticas institucionales, del direccionamiento estratégico y la planeación, de los procesos de operación y de su rol fundamental dentro de la ESE Hospital Rosario Pumarejo de López, fortalecidos en sus conocimientos y competencias, de acuerdo con las necesidades institucionales, comprometidos en llevar a cabo sus funciones con atributos de calidad en busca de la mejora continua.

2. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano inicia con la detección de necesidades de cada uno de los componentes y termina con el seguimiento y control de las actividades desarrolladas en el mismo, aplica a: servidores públicos de carrera, libre nombramiento y remoción, provisionales y contratistas; según aplique de acuerdo con la normatividad establecida

3. OBJETIVOS GENERAL

3.1 OBJETIVO GENERAL

Fortalecer el Talento Humano, mediante la implementación de políticas, con el fin de contribuir al desarrollo integral de los servidores públicos en el ciclo de vida laboral, fomentando la calidad en la prestación del servicio.

3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, para un óptimo rendimiento.
- Propiciar condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida y desempeño laboral de los servidores públicos de la ESE, generando actividades de esparcimiento e integración familiar, que fomenten el desarrollo integral y satisfagan las necesidades de los servidores durante el ciclo de vida laboral.
- Implementar y evaluar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo para el control y reducción de los accidentes de trabajo, enfermedades laborales y ausentismo que puedan afectar el desempeño de los servidores públicos, contratistas y pasantes.

 <p>NIT: 892399994-5</p>	<p>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</p>	CÓDIGO	GE-PL-002
		VERSIÓN	001
		FECHA	31/01/2023
	<p>Proceso: Gestión Estratégica y Planeación</p>	HOJA	Página 2 de 12

- Implementar estrategias de previsión de empleos, con el fin de contar con un plan de acción oportuno que permita evidenciar las necesidades de la planta acorde a las novedades que se presenten durante la vigencia, evitando de esta manera que se altere el normal funcionamiento de las dependencias.

4. COMPONENTES

Los componentes que conforman el Plan Estratégico de Talento Humano son los siguientes:

- Provisión de empleos
- Bienestar social e incentivos
- Seguridad y Salud en el Trabajo
- Capacitación

5. PREVIO A LA PLANEACIÓN DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO.

5.1. DISPOSICIÓN DE INFORMACIÓN:

De acuerdo con MIPG se debe contar con información oportuna y actualizada que permita que el Plan Estratégico del Talento Humano tenga insumos confiables para desarrollar una gestión que impacte en la productividad de los servidores y, por ende, en los usuarios.

La información actualizada y la caracterización de los servidores y de los empleos, así como con los resultados obtenidos en las diferentes mediciones adelantadas en el año 2021-2022.

5.2. CARACTERIZACIÓN DE LA POBLACIÓN

NIVELES	PLANTA GLOBAL
DIRECTIVO	3
ASESOR	3
PROFESIONAL	22
TECNICO	3
ASISTENCIAL	14
TOTAL	45

Talento Humano, para el control y seguimiento de esta información cuenta con la matriz de la planta de personal y el manual de funciones y competencias laborales, donde se indica y actualiza la caracterización de los empleos.

 <p>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LÓPEZ Por su Familia y la Vida</p> <p>NIT: 892399994-5</p>	<p>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</p>	CÓDIGO	GE-PL-002
		VERSIÓN	001
		FECHA	31/01/2023
	<p>Proceso: Gestión Estratégica y Planeación</p>	HOJA	Página 3 de 12

5.2.1. RESULTADOS DE MEDICIONES ADELANTADAS EN LOS AÑOS 2020 - 2021.

5.2.1.1. DIAGNÓSTICO DE LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO A TRAVÉS DE LA MATRIZ DE GETH

De acuerdo con el diligenciamiento del autodiagnóstico mediante la matriz GETH, donde se evidencia una calificación 81.6

Recomendaciones

Evaluar la totalidad de los acuerdos de gestión suscritos con los servidores públicos del nivel gerencial.	14
Implementar el eje de transformación digital en el Plan de Bienestar Social e Incentivos de la entidad.	13
Implementar el eje de alianzas interinstitucionales en el Plan de Bienestar Social e Incentivos de la entidad.	12
Desarrollar un diagnóstico de la accesibilidad y análisis de los puestos de trabajo, con recomendaciones para la implementación de ajustes razonables de acuerdo con los servidores públicos vinculados, en especial aquellos con discapacidad.	11
Elaborar un protocolo de atención a los servidores públicos frente a los casos de acoso laboral y sexual.	10
Realizar un diagnóstico relacionado con la cultura organizacional de la entidad.	9
Implementar en la entidad mecanismos suficientes y adecuados para transferir el conocimiento de los servidores que se retiran a quienes continúan vinculados.	8
Analizar las causas del retiro de los servidores de la entidad, con el fin de implementar acciones de mejora en la gestión del talento humano.	7
Desarrollar jornadas de capacitación y/o divulgación a sus servidores y contratistas sobre seguridad digital.	6
Diseñar y ejecutar un programa de desvinculación asistida por otras causales como actividad de la planeación del talento humano de la entidad.	5
Fomentar la transferencia del conocimiento hacia adentro y hacia afuera de la entidad.	4
Diseñar y ejecutar actividades en entornos que permitan enseñar-aprender desde varios enfoques.	3
Generar acciones de aprendizaje basadas en problemas o proyectos, dentro de su planeación anual, de acuerdo con las necesidades de conocimiento de la entidad, evaluar los resultados y tomar acciones de mejora.	2
Establecer en la planta de personal de la entidad (o documento que contempla los empleos de la entidad) los empleos suficientes para cumplir con los planes y proyectos.	1

Tabla 2. Formato para la elaboración del Plan de Acción - gestión estratégica del talento humano (GETH)



FORMATO DE PLAN DE ACCIÓN GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO						
Pasos			5	6	7	8
1	Se muestra la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje	Nombre de la Ruta de Creación de Valor con menor puntaje	Variables resultantes	Alternativas de mejora	Mejoras a Implementar (Incluir plazo de la implementación)	Evaluación de la eficacia de las acciones implementadas
2	Selección en la hoja "Resultados" las SubRutas en las que haya obtenido puntajes más bajos	Subrutas con menores puntajes (máximo tres)				

Fuente: Dirección de Empleo Público de Función Pública, 2017.

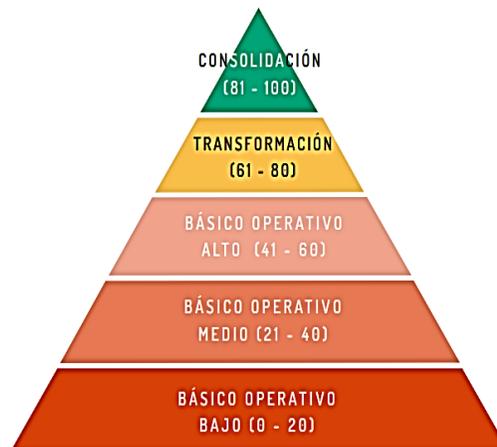
 <p>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LÓPEZ Por su Familia y la Vida</p> <p>NIT: 892399994-5</p>	<h2>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</h2>	CÓDIGO	GE-PL-002
		VERSIÓN	001
		FECHA	31/01/2023
	Proceso: Gestión Estratégica y Planeación	HOJA	Página 4 de 12

Desarrollo Autodiagnóstico Matriz GETH

 modelo integrado de planeación y gestión 					
AUTODIAGNÓSTICO DE GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO					
ENTIDAD			PUNTAJE FINAL		
			81,4		
Calificación	Actividades de Gestión (Variables)	Criterio de Calificación	Valoración	Periodo de análisis	Puntaje (0 - 100)
1	Conocer y considerar el propósito, las funciones y el tipo de entidad; conocer su entorno; y vincular la planeación estratégica en los diseños de planeación del área.	Método adecuado de manejo de la normatividad vigente	0 - 20	No se encuentra recopilada ni fácilmente accesible la información estratégica y básica de la entidad	80
21 - 40			Se encuentra recopilada parcialmente la información estratégica y básica de la entidad		
41 - 60			Está recopilada y organizada la información estratégica y básica de la entidad		
61 - 80			Está recopilada, fácilmente accesible y es consultada la información estratégica y básica de la entidad		
81 - 100			Está recopilada, fácilmente accesible y se puede evidenciar su articulación con la planeación estratégica de Talento Humano		
0 - 20			No se encuentra recopilada ni fácilmente accesible la normatividad aplicable la gestión del Talento Humano de la entidad		

Para la vigencia 2020; la entidad obtuvo un puntaje de 75,4; conforme a lo señalado en la Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano; y para la vigencia 2021 se sitúa en un nivel de consolidación de 81.6, lo que muestra un avance en esta dimensión.

Ilustración 4. Nivel de madurez de la GETH



FUNCIÓN PÚBLICA

 <p>NIT: 892399994-5</p>	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO	GE-PL-002
		VERSIÓN	001
		FECHA	31/01/2023
	Proceso: Gestión Estratégica y Planeación	HOJA	Página 5 de 12

De acuerdo al autodiagnóstico comparado con el nivel de madurez la ESE Hospital Rosario Pumarejo de López; esta en un nivel de consolidación; lo que es la base para el punto de partida de nuestro plan de acción del área estratégica de Talento Humano; las diferentes variables que componen la matriz se encuentran agrupadas estratégicamente por categorías de la GETH, el ciclo PHVA y el ciclo de vida del servidor público, con que abarcar integral y sistemáticamente los temas relacionados con el talento humano.

Este resultado permite identificar las fortalezas y oportunidades de mejora para incrementar el crecimiento de la gestión estratégica del talento humano, como se muestra en la siguiente tabla de rutas de creación de valor:

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
RUTA DE LA FELICIDAD La felicidad nos hace productivos	76	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	70
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	73
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	77
		- Ruta para generar innovación con pasión	85
RUTA DEL CRECIMIENTO Liderando talento	84	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	83
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	86
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	77
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	89
RUTA DEL SERVICIO Al servicio de los ciudadanos	83	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	80
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	86
RUTA DE LA CALIDAD La cultura de hacer las cosas bien	81	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	80
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	82
RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS Conociendo el talento	92	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	92

5.2.1.2. CLIMA LABORAL Y CULTURA ORGANIZACIONAL

La medición del clima laboral permite determinar el medio ambiente humano, es decir, el entorno laboral en el que viven los empleados públicos, pues afecta directamente su desempeño laboral y la gestión estratégica del talento humano.

 <p>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LÓPEZ Por ti, tu Familia y la Vida</p> <p>NIT: 892399994-5</p>	<p>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</p>	CÓDIGO	GE-PL-002
		VERSIÓN	001
		FECHA	31/01/2023
	<p>Proceso: Gestión Estratégica y Planeación</p>	HOJA	Página 6 de 12

6. GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO

INTEGRIDAD.

Con el objetivo de llegar a una implementación exitosa de la articulación de los planes; la ESE Hospital Rosario Pumarejo de López debe desarrollar las siguientes etapas:

Disposición de la información:

Se debe contar con información oportuna y actualizada que permita tener insumos confiables para el éxito de la gestión.

Diagnosticar la gestión estratégica del Talento Humano:

En esta etapa se tiene como un instrumento el autodiagnóstico de la dimensión del talento humano, emanado desde el nuevo modelo integrado de Gestión y planeación MIPG. El cual nos permite identificar el estado en que se encuentra la entidad, y de esta manera identificar las estrategias y los planes a desarrollar en el Hospital con orientación hacia dicha dimensión.

Encuesta Clima Organizacional Aplicada en el Periodo de septiembre a octubre 2021.

De acuerdo con lo anterior, los aspectos a través de los cuales puede fortalecer el clima laboral de la Entidad son los siguientes:

- ✓ Promover la participación en la proyección de los Planes de acción de la entidad.
- ✓ Fortalecer el proceso de capacitación de la E.S.E HRPL
- ✓ Fortalecer la comunicación asertiva
- ✓ Promover espacios para la integración de los servidores públicos y los que están vinculados a través de Asociaciones.
- ✓ Fortalecer la actividad de los comités internos de la E.S.E HRPL
- ✓ Reforzar los controles y verificaciones de los ambientes de trabajo en las diferentes áreas.
- ✓ Realizar charlas sobre la prevención de malos hábitos posturales y corrección de las condiciones ergonómicas en los puestos de trabajo.

7. MEDICIÓN FORMULARIO ÚNICO REPORTE DE AVANCES DE LA GESTIÓN – FURAG.

Para la identificación del autodiagnóstico y de la Línea Base de MIPG, así como para la evaluación de la gestión, se desarrolla la medición del Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión – FURAG, bajo los lineamientos e instrumentos establecidos para ello. El FURAG II consolidó en un solo instrumento la evaluación de todas las dimensiones del Modelo, incluida la correspondiente a la Gestión Estratégica de Talento Humano.

 <p>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LÓPEZ Por ti, tu Familia y la Vida</p> <p>NIT: 892399994-5</p>	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO	GE-PL-002
		VERSIÓN	001
	Proceso: Gestión Estratégica y Planeación		FECHA
		HOJA	Página 7 de 12

VARIABLE	ITEM	DESACUERDO - D	TOTAL DESACUERDO - TD	SUMA DE %	ESTADO
ORIENTACION ORGANIZACIONAL	4.- La entidad me tiene en cuenta para la planeación de sus actividades	27,00%	5,40%	32,40%	RIESGO
	5.- Cuento con los recursos necesarios para realizar mi trabajo	29,70%	2,70%	32,40%	RIESGO
GESTION ESTRATEGICA DEL TALENTO HUMANO	11.- Generalmente la persona que se vincula a la entidad recibe un entrenamiento adecuado para realizar su trabajo	29,70%	0,00%	29,70%	RIESGO
	14.- La entidad me incentiva cuando alcanzo mis objetivos y metas	29,70%	0,00%	29,70%	RIESGO
COMUNICACIÓN E INTEGRACION	27.- Me entero de lo que ocurre en mi entidad, más por comunicaciones oficiales que por comunicaciones informales	24,30%	2,70%	27,00%	RIESGO
	28.- Existe un nivel adecuado de comunicación entre las diferentes áreas de la entidad	29,70%	2,70%	32,40%	RIESGO
MEDIO AMBIENTE FISICO	45.- Mi área de trabajo tiene un ambiente físico seguro (ergonomía)	24,30%	5,40%	29,70%	RIESGO

8. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO 2023

Se desarrolla a través del ciclo de vida del servidor público: ingreso, desarrollo y retiro, integrando los elementos que conforman la primera dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG. La implementación de este plan se enfoca en potencializar las variables con puntuaciones más bajas, obtenidas tanto en el autodiagnóstico de la Matriz GETH, como en las otras mediciones identificadas en el presente Plan, y al cierre de brechas entre el estado actual y el esperado, a través de la implementación de acciones eficaces que transformen las oportunidades de mejora en un avance real.

9. PLANES Y PROGRAMAS DE TALENTO HUMANO 2023

9.1. PLAN ANUAL DE VACANTES (PAV)

El Plan Anual de Vacante (PAV) es una herramienta de medición que permite conocer cuántos cargos de carrera administrativa se encuentran disponibles, además, facilita la planeación de los concursos de méritos adelantados por la Comisión Nacional del Servicio Civil (CNSC). Al igual que el PAV, la Ley 909 de 2004 establece el Plan de Previsión de Recursos Humanos, con estas dos herramientas, y con base en la información actualizada en el SIGEP, la entidad podrá planear la administración de su capital humano en el corto, mediano y largo plazo. Cabe señalar que en el **PAV** encontraremos las vacantes de carrera administrativa se encuentran disponibles para ser ofertadas en las convocatorias y en el **PPRH** estará el cálculo de los empleos necesarios que requiere la entidad para cumplir con su misionalidad en términos cuantitativos y cualitativos, así como, la estimación de sus costos.

 <p>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LÓPEZ Por ti, tu Familia y la Vida</p> <p>NIT: 892399994-5</p>	<p>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</p>	CÓDIGO	GE-PL-002
		VERSIÓN	001
		FECHA	31/01/2023
	<p>Proceso: Gestión Estratégica y Planeación</p>	HOJA	Página 8 de 12

9.2. PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS

Objetivo:

Contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores públicos de Función Pública y sus familias, a través de espacios y actividades de esparcimiento, integración y formación, con el fin de aumentar su productividad, la motivación y el crecimiento en el desarrollo profesional y personal. Para dar cumplimiento a este objetivo se desarrollarán actividades en los siguientes programas de manera virtual y presencial cuando se requiera y teniendo en cuenta la normatividad vigente del autocuidado y la seguridad de todos los servidores:

- Programa Pre pensionados
- Programa de Salario Emocional
- Programa de recreación y deportes
- Programa entorno laboral saludable
- Actividades socio – culturales
- Programa de reconocimiento e incentivos

Objetivo Incentivo: Reconocer a los servidores de carrera administrativa por nivel jerárquico.

A fin de reforzar el buen desempeño, incrementar la satisfacción de los servidores y aumentar las probabilidades de ocurrencia de resultados con calidad, es necesario adelantar acciones de carácter motivacional. Para ello se ha definido que al interior de las entidad se aborden los temas de: reconocimiento e incentivos por desempeños sobresalientes y el compromiso de los funcionarios, el fortalecimiento del trabajo en equipo, al igual que el mejoramiento del clima laboral y calidad de vida laboral, promover y mantener las buenas prácticas de seguridad y salud en el trabajo, con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades de origen profesional y mejorar las condiciones de trabajo, salud de los trabajadores.

9.3. PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Objetivo:

Garantizar ambiente de trabajo seguro, mediante el control de los peligros y riesgos derivado de su labor y el desarrollo de las actividades de promoción y prevención, mejoras continuas y cumplimiento de normatividad legal vigente

9.4. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES

Objetivo:

Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, para aportar conocimientos, habilidades y actitudes para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales.

10. PLAN DE ACCIÓN DE LA MATRIZ ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO VIGENCIA 2023:

 <p>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LÓPEZ Por ti, tu familia y la vida</p> <p>NIT: 892399994-5</p>	<p>PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO</p>	CÓDIGO	GE-PL-002
		VERSIÓN	001
		FECHA	31/01/2023
	<p>Proceso: Gestión Estratégica y Planeación</p>	HOJA	Página 9 de 12

Como respuesta al autodiagnóstico de la dimensión del talento humano y una vez se haya identificado las debilidades que se presentan en la entidad, se diseñan los planes de acción con base en el instrumento mencionado.

Variables resultantes	Alternativas de mejora	Mejoras a Implementar (Incluir plazo de la implementación)	Evaluación de la eficacia de las acciones implementadas
Desarrollar el programa de entorno laboral saludable en la entidad.	Realizar la Medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional	Febrero 2023-diciembre 2023	Evaluación de clima laboral realizado con análisis

Fuente: Medición de la Matriz Estratégica de Talento Humano 2022

Del resultado del autodiagnóstico de la Matriz Estratégica de Talento Humano de la vigencia 2022 en la ESE, se identifica un plan de acción unas variables, donde se establecen acciones que permiten generar mayor impacto en el proceso y contribuirán a incrementar el puntaje de consolidación.

11. EVALUACIÓN DEL PLAN:

El área de Talento Humano deberá establecer los mecanismos para realizar evaluación y seguimiento a los planes de trabajo establecidos por el Hospital, de manera que permita identificar los avances alcanzados en la implementación e impacto sobre la entidad y los objetivos establecidos.

Las herramientas a desarrollar para evaluar la Gestión Estratégica de Talento Humano, son las siguientes:

- Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano anualmente por medio de la cual se evidencia el puntaje u obtenido del año inmediatamente anterior y los resultados de la vigencia
- FURAG II (Formato Único de Reporte de Avance de la Gestión). Este instrumento está diseñado para la verificación, medición y evaluación de evolución de la gestión de cada uno de los componentes entre los cual está en el de talento humano y se evalúa el nivel de madurez y se emiten unas recomendaciones por parte de la función pública para desarrollar por parte de la ESE.
- Indicadores del Proceso De Talento Humano. Este instrumento permitirá el seguimiento del plan de acción de la matriz y de cada uno de los planes de talento humano.

 <p>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LÓPEZ Por ti, tu Familia y la Vida</p> <p>NIT: 892399994-5</p>	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO		CÓDIGO	GE-PL-002
			VERSIÓN	001
	Proceso: Gestión Estratégica y Planeación		FECHA	31/01/2023
			HOJA	Página 10 de 12

12. INDICADORES DE LOS PLANES

Plan de Incentivos

Nombre del indicador	Numerador	Denominador	Formula	Unidad De medición	Fuente primaria	Frecuencia de análisis	Meta
Indicador de cumplimiento	No.de actividades realizadas /	/ No de actividades programadas) *100.	(No.de actividades realizadas / No de actividades programadas)*100	%	Cumplimiento de las actividades	Trimestral	100 %

Plan de Capacitación

Nombre del indicador	Numerador	Denominador	Formula	Unidad De medición	Fuente primaria	Frecuencia de análisis	Meta
Cumplimiento del plan de capacitación.	No.de capacitación es realizadas	(No de capacitaciones programadas)	(No.de capacitaciones realizadas/No de capacitaciones programadas) *100	%	Informe de cumplimiento capacitaciones	Trimestral	90%
% cobertura y Adherencia de cada capacitación.	(No personas que asistieron y se evaluaron con calificación óptima.)	(No.personas convocados)	No de funcionarios que asistieron y se evaluaron con calificación óptimo./No.de Personas convocadas) * 100 Criterios (100% óptimo; <=80 requiere refuerzo de capacitación).	%	Informe de cumplimiento capacitaciones	Trimestral	90 %
Eficacia programa de inducción	No de personas con proceso de inducción	Total de personas que ingresaron en el periodo	(Numerador / denominador) x 100	%	Oficina Jurídica, oficina de Talento Humano	Trimestral	100%
Adherencia del programa de inducción.	No. de funcionarios con calificación >=4	No. de funcionarios que asistieron a la inducción	No. de funcionarios con calificación >=4/ No. de funcionarios que asistieron a la inducción. *100	%	Oficina Jurídica, oficina de Talento Humano	Trimestral	90%

 <p>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LÓPEZ Por ti, tu Familia y la Vida</p> <p>NIT: 892399994-5</p>	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO	GE-PL-002
		VERSIÓN	001
		FECHA	31/01/2023
	Proceso: Gestión Estratégica y Planeación		HOJA

Nombre del indicador	Numerador	Denominador	Formula	Unidad De medición	Fuente primaria	Frecuencia de análisis	Meta
			Criterios (calificación <=3,9 requiere refuerzo de inducción).				

13. MATRIZ DE ACTIVIDADES DE LOS COMPONENTES DE TALENTO HUMANO

Componentes	N° actividades	Actividad	Fechas	Responsables
Provisión de Empleos		Definir los empleos vacantes en la E.S.E y proveerlos a través de la participación de procesos que aseguren el mérito, igualdad y oportunidad para vincular servidores públicos competentes, atendiendo las necesidades de la planta acorde a las novedades que se presenten durante la vigencia, evitando de esta manera que se altere el normal funcionamiento de las dependencias.	01/01/2023 – 31/12/2023	Agente Especial Interventor – Profesional Especializado Talento Humano
Bienestar Social e Incentivos		Mantener un clima organizacional satisfactorio para los servidores de la E.S.E y sus familias; a través de espacios y actividades de esparcimiento, integración y formación que promuevan su desarrollo integral y el mejoramiento de su calidad de vida; contribuyendo de esta manera, al desarrollo de servidores 4.0, el crecimiento sostenible y el fortalecimiento de los valores Institucionales	01/01/2023 – 31/12/2023	Comisión de personal – Comité de Gestión y desempeño – Profesional Especializado de Talento Humano
Seguridad y Salud en el Trabajo	14	Mantener y mejorar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo para el control y reducción de los accidentes de trabajo, enfermedades laborales y ausentismo que puedan afectar el desempeño de los servidores públicos, contratistas y estudiantes en práctica a través de estrategias que contribuyan a su salud física y mental,	01/01/2023 – 31/12/2023	Profesional de Seguridad y Salud en el Trabajo

 <p>NIT: 892399994-5</p>	PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	CÓDIGO	GE-PL-002
		VERSIÓN	001
		FECHA	31/01/2023
Proceso: Gestión Estratégica y Planeación		HOJA	Página 12 de 12

Componentes	N° actividades	Actividad	Fechas	Responsables
		propiciando un ambiente de trabajo seguro.		
Capacitación	145	Consolidar los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos de los servidores con el fin de contribuir al fortalecimiento de sus competencias laborales en el desarrollo de sus funciones. Diseñar y desarrollar la estrategia de fortalecimiento de habilidades, competencias y conocimientos de los servidores sobre la entidad y la estructura del Estado.	01/01/2023 - 31/12/2023	Jefes de Áreas

2. ANEXOS

- Autodiagnóstico matriz GETH año 2022 comité de gestión y desempeño que reposa en la oficina talento humano, dirección c:\usuario\escritorio\planes 2022
- Recomendaciones FURAG 2022

3. CONTROL DE CAMBIOS:

VERSIÓN	FECHA LIBERACIÓN DOCUMENTO			MOTIVO DEL CAMBIO
	DIA	MES	AÑO	
001	31	01	2023	Documento actualizado, se inicia una nueva codificación y versión toda vez en el marco del control documental de calidad.
	ELABORO:		REVISO:	APROBO:
NOMBRE	Leidis Manjarrez Daza		María Camila Capataz Salgado	Duver Dicson Vargas Rojas
CARGO	Profesional Especializado Talento Humano		Jefe Oficina Planeación, Calidad y Sistemas de Información	Agente Especial Interventor
FIRMA				