

CÓDIGO: OADS-F-20		E.S.E. HOSPITAL UNIVERSITARIO SAN RAFAEL DE TUNJA																							
Versión: 01		PROGRAMA ESTRATEGICO PEGITH 2024																		20/04/2018					
No.	ACTIVIDAD	OBJETIVO PROGRAMA ESTRATEGICO	INDICADOR	CLASIFICACIÓN	META	RESPONSABLE	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	Actividades Proyectadas	Actividades Ejecutadas	% de Cumplimiento Anual		
							Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre							
							1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	9	0	0,0%	
1	Gestionar y acompañar el proceso de certificación de competencias laborales respecto de la norma seleccionada por la entidad.	Promover el ciclo de vida laboral a través del desarrollo de los programas de capacitación, bienestar, inducción y re-inducción, clima laboral, incentivos y preparación para el retiro, de conformidad a las necesidades identificadas, lo cual fortalecerá las habilidades y competencias de los colaboradores de la entidad.	% cumplimiento del modelo de gestion por competencias	EFICIENCIA	>=80%	LIDER TALENTO HUMANO									4	0	0	0	0	0	0	1	0	0,0%	
2	Aplicar instrumento para medición de la satisfacción en cuanto al desarrollo de los programas contenidos en el PEGITH	Promover el ciclo de vida laboral a través del desarrollo de los programas de capacitación, bienestar, inducción y re-inducción, clima laboral, incentivos y preparación para el retiro, de conformidad a las necesidades identificadas, lo cual fortalecerá las habilidades y competencias de los colaboradores de la entidad.	% de satisfacción del desarrollo de los programas contenidos en el PEGITH	EFICACIA	>=80%	LIDER TALENTO HUMANO	1								1							2	0	0,0%	
3	Medir la asistencia del personal de planta que accedió al plan anual de capacitación	Promover el ciclo de vida laboral a través del desarrollo de los programas de capacitación, bienestar, inducción y re-inducción, clima laboral, incentivos y preparación para el retiro, de conformidad a las necesidades identificadas, lo cual fortalecerá las habilidades y competencias de los colaboradores de la entidad.	% Cobertura del plan de capacitación institucional del personal de planta	EFFECTIVIDAD	>=70%	LIDER TALENTO HUMANO									1							1	2	0	0,0%
4	Medir la cobertura del personal de planta que accedió al plan anual de bienestar	Establecer condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida laboral de los servidores públicos de la Entidad y su desempeño laboral, generando espacios de reconocimiento (incentivos), esparcimiento e integración familiar, a través de programas que fomenten el desarrollo integral y actividades que satisfagan las necesidades de los servidores, así como actividades de preparación para el retiro de la Entidad por pensión	% Cobertura del plan de bienestar institucional del personal de planta	EFFECTIVIDAD	>=70%	LIDER TALENTO HUMANO									1							1	2	0	0,0%
5	Definir y reportar los empleos vacantes en E.S.E HUSRT en la plataforma SIMO de Función Pública para que a través de la participación de procesos que aseguren el mérito, igualdad y oportunidad para vincular servidores públicos competentes se cubran los mismos	Garantizar que la entidad cuente con el número suficiente de personal de planta para el cumplimiento de las actividades asignadas	No. de vacantes reportadas/total de vacantes en el periodo	EFFECTIVIDAD	>=90%	LIDER TALENTO HUMANO									1							1	2	0	0,0%
Total Actividades							1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	9	0		
% de Cumplimiento Mensual							0	####	####	####	####	####	0	####	####	####	####	0			0,0%				
RESUMEN DE GESTIÓN ANUAL							1.TRIMESTRE				2. TRIMESTRE				3.TRIMESTRE				4.TRIMESTRE				AÑO		
= Ejecutado							0				0,00				#iDIV/0!				0,00				0		
= Programado							1				0,00								4,00				9		