CÓDIGO: OADS-F-20	E.S.E. HOSPITAL SAN RAFAEL DE TUNJA	
Versión: 01	**PROGRAMA ESTRATEGICO PEGITH 2019**	23/02/2017

No.	ACTIVIDAD	OBJETIVO PROGRAMA ESTRATEGICO	INDICADOR	META	RESPONSABLE	P	E	P	E	P	E	P	E	P	E	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				
						0	0	1	0	0	0	2	0	0	0	2	0	5	0	0	0	2	0	2	0	0	0	2	0	16	0	0,0%
1	Gestionar y acompañar el proceso de certificacion de competencias laborales: ATENDER A CLIENTES DE ACUERDO CON PROCEDIMIENTO, SERVICIO Y NORMATIVA,. "AREA ADMINISTRATIVA" , el cual se relizará con 40 colaboradores	Implementar modelo de gestión por competencias que permita desarrollar capacidades, destrezas, habilidades y valores, fundamentales, con miras, a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional.	% cumplimiento del modelo de gestion por competencias	>=80%	LIDER TALENTO HUMANO											1						1								2	0	0,0%
2	Gestionar y acompañar el proceso de certificacion de competencias laborales: ORIENTAR PERSONAS SEGÚN NORMATIVA DE SALUD "AREA ASISTENCIAL" el cual se realizará con 100 colaboradores	Implementar modelo de gestión por competencias que permita desarrollar capacidades, destrezas, habilidades y valores, fundamentales, con miras, a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional.	% cumplimiento del modelo de gestion por competencias	>=80%	LIDER TALENTO HUMANO											1						1								2	0	0,0%
3	Aplicar instrumento para medición de la satisfacción en cuanto al desarrollo de los programas contenidos en el PEGITH	Fomentar el ciclo de vida laboral a través de los programas de capacitación, bienestar, inducción y re-inducción, clima laboral, incentivos y preparación para el retiro.	% de satisfacción del desarrollo de los programas contenidos en el PEGITH	>=75%	LIDER TALENTO HUMANO			1										1												2	0	0,0%
4	Medir la cobertura del personal de planta que acccedio al plan anual de capacitación	Fomentar el ciclo de vida laboral a través de los programas de capacitación, bienestar, inducción y re-inducción, clima laboral, incentivos y preparación para el retiro.	% Cobertura del plan de capacitación institucional del personal de planta	>=60%	LIDER TALENTO HUMANO							1						1						1						3	0	0,0%
5	Medir la cobertura del personal de planta que acccedio al plan anual de bienestar	Fomentar el ciclo de vida laboral a través de los programas de capacitación, bienestar, inducción y re-inducción, clima laboral, incentivos y preparación para el retiro.	% Cobertura del plan de bienestar institucional del personal de planta	>=60%	LIDER TALENTO HUMANO							1						1						1						3	0	0,0%
6	Garantizar que la entidad ocupe las vacantes del personal de planta global que se presenten en la vigencia, a través de las diferentes formas contempladas en la normatividad vigente	Fomentar el ciclo de vida laboral a través de los programas de capacitación, bienestar, inducción y re-inducción, clima laboral, incentivos y preparación para el retiro.	% cargos ocupados o provistos de la planta global	>=90%	LIDER TALENTO HUMANO													1										1		2	0	0,0%
7	Garantizar que la entidad cuente con el número suficiente de personal de planta para el cumplimiento de las actividades asignadas	Fomentar el ciclo de vida laboral a través de los programas de capacitación, bienestar, inducción y re-inducción, clima laboral, incentivos y preparación para el retiro.	% cargos ocupados o provistos en la planeación de la planta global	>=90%	LIDER TALENTO HUMANO													1										1		2	0	0,0%
	Total Actividades					0	0	1	0	0	0	2	0	0	0	2	0	5	0	0	0	2	0	2	0	0	0	2	0	16	0	
	% de Cumplimiento Mensual					#####		0		####		0		####		0		0		####		0		0		####		0				0,0%
						1.TRIMESTRE				2. TRIMESTRE				3.TRIMESTRE						4.TRIMESTRE						AÑO					
						0		0%		0,00		0%		0,00		0%				0		0%				0				0%	
						1				4,00				7,00						4						16					

RESUMEN DE GESTIÓN ANUAL

E = Ejecutado

P = Programado

80%	-	100%
60%	-	79,9%
0%	-	59,9%

ELABORO: LIDER RECURSOS HUMANOS
LAURA GOMEZ

REVISO: SUBGERENTE ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO
CARLOS ALBERTO CANARIA C

APROBO: GERENTE
LYDA NARCELA PEREZ RAMIREZ