



PROGRAMA ESTRATEGICO PEGITH

CÓDIGO:
OADS-F-10
Versión: 01

23/02/2017

No.	ACTIVIDAD	OBJETIVO PLAN INSTITUCIONAL / ESTRATEGICO	OBJETIVO PROGRAMA	INDICADOR /PRODUCTO	CLASIFICACIÓN	META	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															
1	Gestionar y acompañar el proceso de certificación de competencias laborales: ATENDER A CLIENTES DE ACUERDO CON PROCEDIMIENTO, SERVICIO Y NORMATIVA.. "AREA ADMINISTRATIVA", el cual se realizará con 30 colaboradores	fortalecer la gestión del talento humano enfocados en el trato digno con vocación de servicio.	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 gestión por competencias	EFICIENCIA	>=80%					1	1															3	2	50,0%				
2	Gestionar y acompañar al grupo seleccionado por el Sena como Evaluadores de las normas seleccionadas: ORIENTAR PERSONAS SEGÚN NORMATIVA DE SALUD "ÁREA ASISTENCIAL" el cual se realizará con 60 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 gestión por competencias	EFICIENCIA	>=80%					1	1																	3	2	66,7%		
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	EFICACIA	>=75%										1													1	0	0,0%		
4	Medir la cobertura del personal de planta que accedió 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	EFFECTIVIDAD	>=60%						1	1																3	1	33,3%		
5	Medir la cobertura del personal de planta que accedió 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	EFFECTIVIDAD	>=60%							1	1																			
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.	Informe plan de vacantes de personal	EFFECTIVIDAD	>=80%																							1				
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.	Informe plan de prevision de personal de planta	EFFECTIVIDAD	>=80%																							1				
Total Actividades							0	0	0	0	2	2	1	1	0	0	2	2	2	0	0	0	2	0	1	0	0	0	0	0	10	5	50,0%
% de Cumplimiento Mensual							###	###	100	100	###	100	0	###	0	0	###	###	50,0%														50,0%
RESUMEN DE GESTIÓN ANUAL							1.CUATRIMESTRE			2.CUATRIMESTRE			3.CUATRIMESTRE			AÑO																	
E = Ejecutado							3	100%			2	50%			0	0%		5	50%														
P = Programado							3				4				3			10															

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

EFICIENCIA
EFICACIA
EFECTIVIDAD

EVIDENCIAS



