



**E.S.E. HOSPITAL**  
**SAGRADO CORAZÓN DE JESÚS**  
Su salud, nuestra razón de ser

**Proceso de Gestión del  
Talento Humano**

**Plan Estratégico de Gestión  
talento Humano PETH**

**Código/Versión:**

**Fecha de Emisión:**

**Fecha Última Revisión:**

**Elaboró:**

**Página 1 de 17**

# PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO



**E.S.E. HOSPITAL**  
**SAGRADO CORAZÓN DE JESÚS**  
Su salud, nuestra razón de ser

**2022**



## TABLA DE CONTENIDO

1. Identificación de la naturaleza
2. Introducción
3. Generalidades
4. Marco legal
5. Alcance
6. Objetivos generales
7. Objetivos específicos
8. Componentes
9. Previo a la planeación estratégica
  - 7.1 Disposición de la información
  - 7.2 Caracterización de los empleos
  - 7.3 Diagnóstico de la gestión estratégica del talento humano
  - 7.4 Medición formulario único de reportes de la gestión FURAG
10. Desarrollo del plan estratégico de talento humano
11. Planes y programas de talento humano
  - 9.1 Plan anual de vacante
  - 9.2 Plan de previsión de recursos humanos
12. Plan de acción de la matriz estratégica de talento humano
13. Evaluación del plan estratégico de talento humano
14. Planeación estratégica.



## 1. IDENTIFICACION DE LA NATURALEZA.

<b>DEPENDENCIA</b>	<b>SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA Y FINANCIERA</b>
<b>AREA</b>	<b>GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>

La E.S.E. Hospital Sagrado Corazón de Jesús del Municipio de Valencia cuyo domicilio principal es calle 12 Número 8-99 fue creada mediante Acuerdo 026 de 1.989 y posteriormente a través de un Acuerdo Municipal número 008 de marzo de 1989, fue transformado en una Empresa Municipal (Empresa Social del Estado).

Es una organización de baja complejidad que oferta servicios de primer nivel soportado en la necesidad de garantizar la prestación de servicios de salud con calidad a la comunidad del Municipio de Valencia Córdoba. Trabaja por el desarrollo integral y satisfacción de sus clientes tanto internos como externos, mejorar los procesos, disminuir los riesgos asociados a la atención, prevenir eventos que afecten la salud de los funcionarios, trabajadores y el medio ambiente.

## 2. INTRODUCCION

El Plan de Estratégico del Talento Humano se establece, con la finalidad de que se constituya en una herramienta coyuntural y en un instrumento básico, que soporte los cambios organizacionales y logre el mejoramiento de la calidad de la gestión institucional. Con la expedición de la Ley 909 de 2004, se afirma el compromiso por parte de las Entidades del Estado de capacitar y formar a los funcionarios públicos, orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias, fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional. Para el mejoramiento de la calidad de la gestión institucional, se hace necesario realizar planes, programas y proyectos especializados orientados hacia el fortalecimiento y potencialización del bienestar y productividad del talento humano como determinante estratégico de la gestión, alineando los aspectos de carrera administrativa, salud ocupacional, capacitación, bienestar social e incentivos. Dicha gestión está orientada a la creación de condiciones que posibiliten el máximo desarrollo del personal, esto implica que se aborde con responsabilidad los procesos de la entidad y se materialicen en buen desempeño de los funcionarios públicos

## 3. GENERALIDADES



El Decreto 1499 de 2017 actualizó el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) del que trata el Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, y estableció que el nuevo Sistema de Gestión, debe integrar los anteriores Sistemas de Gestión de Calidad y de Desarrollo Administrativo, con el Sistema de Control Interno e hizo extensiva su implementación diferencial a las entidades territoriales. De esta manera, MIPG es un marco de referencia diseñado para que las entidades ejecuten y hagan seguimiento a su gestión para el beneficio del ciudadano. No pretende generar nuevos requerimientos, sino facilitar la gestión integral de las organizaciones a través de guías para fortalecer el talento humano, agilizar las operaciones, fomentar el desarrollo de una cultura organizacional sólida y promover la participación ciudadana, entre otros. Es así, como la principal dimensión que contempla MIPG es el Talento Humano, identificándolo como el corazón del modelo; esto hace que cobre aún más relevancia adelantar la implementación de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) y la apuesta por seguir avanzando hacia la consolidación de una mayor eficiencia de la administración pública, pues son finalmente los servidores públicos los que lideran, planifican, ejecutan y evalúan todas las políticas públicas en búsqueda de la satisfacción de la ciudadanía.

#### 4. MARCO LEGAL

A continuación, se relaciona la normativa que fundamenta la implementación de los procedimientos y actividades del Proceso de Talento Humano en la entidad:

<b>Normatividad</b>	<b>Tema</b>	<b>Proceso relacionado con la norma</b>
Ley 909 de 2004	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.	Talento humano
Ley 1960 de 2019	Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones	Talento humano
Decreto ley 1567 de 1998	Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.	Plan institucional de capacitaciones – programa de bienestar social
Decreto ley 785 de 2005	por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación y de funciones y	Talento humano



	requisitos generales de los empleos de las entidades territoriales que se regulan por las disposiciones de la Ley <a href="#">909</a> de 2004.”	
Decreto 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.	Plan institucional de capacitaciones – programa de bienestar social
Decreto 1499 de 2017	Por medio del cual se modifica el Decreto <a href="#">1083</a> de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015	Planeación
Decreto 612 de 2018	Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.	Planeación
Acuerdo 004 de 2020	Por medio del cual se establece la planta de personal de la ESE Sagrado Corazón de Jesús	Talento humano
Resolución 0103 del 22 de 2020.	“Por medio de la cual se adopta el Manual de Funciones y Competencias Laborales	Talento humano
Decreto 1072 de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).	Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo
Código de integridad	Política de Integridad	Talento humano

## 5. ALCANCE

El Plan Estratégico de Talento Humano de la ESE Hospital Sagrado Corazón de Jesús 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. Por consiguiente, aplica a la población de la ESE: servidores públicos de carrera, libre nombramiento y remoción, provisionales y contratistas; según aplique de acuerdo con la normatividad establecida.

 <p><b>E.S.E. HOSPITAL</b> SAGRADO CORAZÓN DE JESÚS Su salud, nuestra razón de ser</p>	<p><b>Proceso de Gestión del Talento Humano</b></p>	<b>Código/Versión:</b>
		<b>Fecha de Emisión:</b>
		<b>Fecha Última Revisión:</b>
	<p><b>Plan Estratégico de Gestión talento Humano PETH</b></p>	<b>Elaboró:</b>
<b>Página 6 de 17</b>		

## 6. OBJETIVOS GENERALES

Contribuir al fortalecimiento de los conocimientos, capacidades y competencias de los funcionarios públicos de la E.S.E Hospital Sagrado Corazón de Jesús del Municipio de Valencia Córdoba en función del crecimiento personal y laboral.

## 7. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los funcionarios en el puesto de trabajo, a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación.
- Ejecutar el Plan de Bienestar social e incentivos para contribuir al mejoramiento de la Calidad de Vida de los servidores de la E.S.E Hospital Sagrado Corazón de Jesús del Municipio de Valencia Córdoba.
- Contribuir con estímulos e incentivos a través de acciones participativas.
- Reforzar los aspectos relacionados con el sistema de gestión de la salud y seguridad en el trabajo al interior de la E.S.E Hospital Sagrado Corazón de Jesús.6.1.5. Establecer el Plan Operativo de Recursos Humanos.

## 8. 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

## **9. PREVIO A LA PLANEACION DE LA GESTION ESTATEGICA DEL TALENTO HUMANO**

### **9.1 Disposición de la 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 realmente tenga impacto en la productividad de los servidores y, por ende, en el bienestar de los ciudadanos.

Por lo anterior, el desarrollo de la Dimensión del Talento Humano en la ESE Hospital Sagrado Corazón de Jesús cuenta con la información actualizada de la plataforma estratégica, régimen laboral (marco legal), caracterización de los servidores y de los empleos, así como con los resultados obtenidos en las diferentes mediciones adelantadas en el año 2021.

### **9.2 Caracterización de los empleos:**

La caracterización de los empleos se visualiza a través de la planta de personal global como se observa en la siguiente tabla:

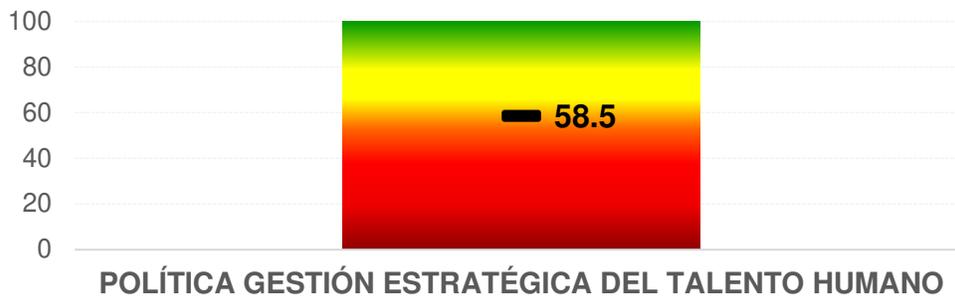
<b>Niveles</b>	<b>Planta</b>
Directivo	1
Asesor	0
Profesional	9
Técnico	2
Asistencial	12
<b>Total</b>	<b>24</b>



Con base en lo anterior y para control y seguimiento de la información, la Subdirección administrativa cuenta con la Matriz de Planta de Personal y el Manual de Funciones y Competencias Laborales, en donde se identifica y actualiza la caracterización de dichos empleos conforme a las necesidades del servicio.

### **9.3 Diagnostico de la gestión estratégica de talento humano a través de la matriz de GETH.**

De acuerdo con el diligenciamiento del autodiagnóstico de las variables adelantado por el área administrativa, mediante la matriz GETH se da cumplimiento a los lineamientos de la política formulada por la Dirección de Empleo Público, donde se evidencia una calificación de 58,5 sobre 100.



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.



## RESULTADOS GESTIÓN ESTRATÉGICA DE TALENTO HUMANO

RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR			
<b>RUTA DE LA FELICIDAD</b>  La felicidad nos hace productivos	57	- Ruta para mejorar el entorno físico del trabajo para que todos se sientan a gusto en su puesto	64
		- Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio	52
		- Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional	55
		- Ruta para generar innovación con pasión	58
<b>RUTA DEL CRECIMIENTO</b>  Liderando talento	56	- Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento	55
		- Ruta para implementar una cultura de liderazgo preocupado por el bienestar del talento a pesar de que está orientado al logro	60
		- Ruta para implementar un liderazgo basado en valores	54
		- Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen	56
<b>RUTA DEL SERVICIO</b>  Al servicio de los ciudadanos	57	- Ruta para implementar una cultura basada en el servicio	59
		- Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar	55
<b>RUTA DE LA CALIDAD</b>  La cultura de hacer las cosas bien	59	- Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en "hacer siempre las cosas bien"	59
		- Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad	59
<b>RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS</b>  Conociendo el talento	66	- Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos	66

En el cuadro anterior, se evidencia una variación de las rutas de creación valor, por lo cual, el Plan Estratégico de Talento Humano estará orientado a generar acciones que permitan fortalecer las rutas de felicidad y ruta de crecimiento.

### 9.4 Medición formulario único de 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 consulta la medición del Formulario Único Reporte de Avances de la Gestión- FURAG, bajo los lineamientos e instrumentos establecidos para ello.

Por ello, a continuación, se evidencia los resultados mediante el FURAG para la vigencia 2020.

Índice de talento humano



Resultado: 68,4

<b>Política</b>	<b>puntaje</b>
<b>I01TALENTO HUMANO</b> Calidad de la planeación estratégica del talento humano	<b>65.2</b>
<b>I02TALENTO HUMANO</b> Eficiencia y eficacia de la selección meritocrática del talento humano	<b>51.2</b>
<b>I03TALENTO HUMANO</b> Desarrollo y bienestar del talento humano en la entidad	<b>75.7</b>
<b>I04TALENTO HUMANO</b> Desvinculación asistida y retención del conocimiento generado por el talento humano	<b>67.6</b>
<b>I05INTEGRIDAD</b> Cambio cultural basado en la implementación del código de integridad del servicio público	<b>72-2</b>
<b>I06INTEGRIDAD</b> Gestión adecuada de conflictos de interés y declaración oportuna de bienes y rentas	<b>63.0</b>
<b>I07INTEGRIDAD</b> Coherencia entre la gestión de riesgos con el control y sanción	<b>61.3</b>

## **10. DESARROLLO DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2022**

El Plan Estratégico de Gestión Humana en la ESE Hospital Sagrado Corazón de Jesús, 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 enmarcado en las normas, políticas institucionales y elementos del Plan de gestión.

Para la creación de valor público, la gestión de talento humano en la entidad se enmarca en las agrupaciones de temáticas denominadas por el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, Rutas de Creación de Valor, a través de la implementación de acciones efectivas que se asocian con cada una de las 7 dimensiones, de acuerdo con la siguiente tabla:

<b>Tabla de Convenciones Dimensiones MIPG</b>	
<b>D1</b>	Talento humano
<b>D2</b>	Direccionamiento y planeación estratégica
<b>D3</b>	Gestión con valores de resultados
<b>D4</b>	Evaluación de resultados
<b>D5</b>	Información y comunicación
<b>D6</b>	Gestión del conocimiento
<b>D7</b>	Control interno

## **11. PLANES Y PROGRAMAS DE TALENTO HUMANO**

Mediante la Dimensión del Talento Humano de MIPG, el compromiso de la ESE Hospital Sagrado Corazón de Jesús es la clave para el fortalecimiento y creación de valor público. Para ello, se establecen los planes y programas que contribuyen a fortalecer a los servidores para alcanzar las metas establecidas, que hacen parte de la planeación estratégica de la Entidad. Estos planes se desarrollarán así:

### **11.1 Plan Anual de Vacantes**

#### **Objetivo:**



Administrar y actualizar la información sobre los empleos vacantes en la Entidad, con el propósito de planificar la provisión de los cargos durante la vigencia fiscal.

### **Objetivo específico:**

Adelantar el proceso del concurso en la entidad para vincular a través del mérito, igualdad y oportunidad servidores públicos competentes, siguiendo los lineamientos establecidos con la CNSC. Así como 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 y áreas de la entidad.

### **Estructura de la planta de personal**

A continuación, se describe la Planta de Personal actual de la entidad:

<b>NO. DE CARGOS</b>	<b>DENOMINACIÓN DEL CARGO</b>	<b>CÓDIGO</b>	<b>GRADO</b>
1	Gerente	085	05
1	Profesional universitario	219	03
1	Jefe de control interno	006	04
7	Profesional servicio social obligatorio	217	04
1	Técnico administrativo	367	02
1	Técnico área salud	323	02
2	Auxiliar administrativo	407	02



8	Auxiliar área salud	412	02
2	Auxiliar área salud	412	01

## Seguimiento planta de personal

El plan anual de vacantes establece el seguimiento que la Subgerencia administrativa realiza al comportamiento de la planta de personal, el cual se efectúa teniendo en cuenta las siguientes acciones y se evidencian a través de diferentes matrices, así

- **Planta de personal:** la Subgerencia administrativa cuenta como mecanismo electrónico (Excel) que permite identificar los empleos que pertenecen a la planta de personal. Con esta información se realizan reportes sobre el estado actual de la planta, indicando donde se ubican los empleos y cuáles se encuentran vacantes, permitiendo la toma de decisiones en relación con los movimientos que por necesidad del servicio se puedan efectuar dentro de la planta.
- **Empleos en vacancia definitiva o temporal por niveles:** Se cuenta con una matriz de titulares y encargos de la planta global que identifica los empleos en vacancia definitiva o temporal por niveles jerárquicos; esto con el fin de tener la información actualizada para ser enviada a la Comisión Nacional del Servicio Civil y así mismo conocer qué empleos son los propuestos para convocar a concurso de mérito.
- **Caracterización de la población de entidad:** la subgerencia administrativa, administra una matriz con la información actualizada de los servidores de la Entidad donde se relacionan datos personales, laborales, los cuales facilitan la toma de decisiones en temas relacionados con bienestar, seguridad y salud en el trabajo y movilidad laboral. Esta matriz se actualiza cuando se presenta un nuevo ingreso, nuevo nombramiento, retiro o movimiento de servidores dentro de la planta de personal.

## Reporte de empleos provistos y vacantes a 01 de enero de 2022

En la ESE Hospital Sagrado Corazón de Jesús, al 1 de enero de 2022 se tienen los siguientes empleos provistos y vacantes, en cada uno de los empleos de la planta de personal.



<b>Nivel</b>	<b>No empleos provistos</b>	<b>No empleos vacantes</b>
Directivo	1	0
Profesional	9	0
Técnico	2	0
Asistencial	11	1
<b>Subtotal</b>	23	1
<b>total</b>	<b>24</b>	

### 11.2 Plan Anual de Previsión de recursos humanos

La Subgerencia administrativa, analizará a partir de la previsión de empleos las necesidades que se presentan en la planta de personal, teniendo en cuenta novedades tales como vacancia, servidores en proceso de pre-pensión, licencias de maternidad, licencias ordinarias, vacaciones acumuladas u otra situación administrativa que implique la separación del cargo por un tiempo prolongado, lo que pueda ocasionar la afectación normal funcionamiento de un área de trabajo.

<b>Distribución de los empleos de la planta de personal</b>		
<b>Nivel</b>	<b>Tipo de nombramiento</b>	<b>Numero de servidores</b>
Directivo	ordinario	1
<b>subtotal</b>		1
<b>Nivel</b>	<b>Tipo de nombramiento</b>	<b>Numero de servidores</b>
Profesional	ordinario	9
<b>subtotal</b>		9
<b>Nivel</b>	<b>Tipo de nombramiento</b>	<b>Numero de servidores</b>
técnico	carrera administrativa	1
	provisional	1
<b>subtotal</b>		2
<b>Nivel</b>	<b>Tipo de nombramiento</b>	<b>Numero de servidores</b>
Asistencial	carrera administrativa	10
	provisional	1
	vacante	1
<b>subtotal</b>		12
<b>Gran total</b>	<b>24</b>	



Como se describe en el cuadro anterior existe una vacante definitiva en el nivel asistencial, en el cargo de auxiliar área de salud.

Dentro de la planta de personal no se presentan vacancias por encargos o comisiones que hayan sido otorgadas a funcionarios de carrera administrativa.

La subdirección administrativa elaborara y actualizara el Plan de Previsión de Recursos Humanos teniendo en cuenta:

- Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias.
- Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación.
- Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado.

## **12. PLAN DE ACCION DE LA MATRIZ ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO.**

Una vez efectuada la calificación de la Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano, se identificó el siguiente plan de acción:

- a. Nombre de la ruta de creación de valor con menor puntaje: rutas de felicidad y crecimiento.
- b. Sub-rutas en las que se obtuvo puntaje más bajo.
  - Ruta para facilitar que las personas tengan el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada: trabajo, ocio, familia, estudio.
  - Ruta para implementar un liderazgo basado en valores.

Como resultado del autodiagnóstico de la Matriz Estratégica de Talento Humano, se identifica un plan de acción con las variables más bajas, donde se establecen acciones que permiten generar mayor impacto en el proceso y contribuirán a incrementar el puntaje de



consolidación; la especificidad de estas acciones, se encuentran plasmadas en el desarrollo de cada una de las estrategias, de acuerdo con las cinco rutas con las que se implementa la gestión del talento humano, mediante el desarrollo de los componentes.

<b>PLAN DE ACCIÓN - GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO</b>			
<b>Variables resultantes</b>	<b>Alternativas de mejoras</b>	<b>Mejoras a implementar (plazo)</b>	<b>Evaluación de la eficacia de las acciones implementadas</b>
Programa de bienestar e incentivo	Elaborar programa de bienestar social e incentivos y ejecutarlo de acuerdo con lo planeado	22/02/2022	15/12/2022
Establecer y hacer seguimiento a los planes de mejoramiento individual teniendo en cuenta: evaluación de desempeño	Realizar seguimiento a los planes de mejoramiento individual producto de evaluación de desempeño	30/07/2022	15/12/2022
Gestión del Conocimiento y la Innovación	Diseñar mecanismo para apropiarse del conocimiento de los funcionarios	30/07/2022	15/12/2022
Realizar las elecciones de los representantes de los empleados ante la comisión de personal y conformar la comisión	Realizar las elecciones de los representantes de los empleados ante la comisión de personal y conformar la comisión.	22/02/2022	15/12/2022
Contar con información confiable y oportuna sobre indicadores claves como rotación de personal (relación entre ingresos y retiros), movilidad del personal (encargos, comisiones de servicio, de estudio, reubicaciones y estado actual de situaciones administrativas), ausentismo (enfermedad, licencias, permisos), pre pensionados, cargas de trabajo por empleo y por dependencia y minorías étnicas	Diseñar indicadores claves para rotación de personal (relación entre ingresos y retiros), movilidad del personal (encargos, comisiones de servicio, de estudio, reubicaciones y estado actual de situaciones administrativas), ausentismo (enfermedad, licencias, permisos), pre pensionados, cargas de trabajo por empleo y por dependencia y minorías étnicas	22/02/2022	15/12/2022

### **13. EVALUACION DEL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO**



Los mecanismos desarrollados para evaluar la Gestión Estratégica de Talento Humano son los siguientes:

- a) Matriz de Gestión Estratégica de Talento Humano GETH
- b) Indicadores de gestión

## 14. PLANEACION ESTRATEGICA 2022

De acuerdo con la Planeación Estratégica Institucional, se establecieron las siguientes acciones para el proceso de talento humano:

<b>Entregable</b>	<b>Actividades estratégicas</b>
Plan estratégico del Talento Humano ejecutado al 100%	Verificar semestralmente la información de los funcionarios y contratistas cargada en el SIGEP
	Desarrollar campañas de difusión y socialización del código de integridad
	Realizar seguimiento y monitoreo a las actividades establecida en el Plan de Capacitaciones, Programas de Bienestar Social e Incentivos y Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo
	Medir y analizar el clima laboral
	Desarrollar el programa de inducción y reinducción a los funcionarios de la entidad
	Diseñar mecanismo para evaluar las competencias para candidatos para ocupar cargos de libre nombramiento y remoción

<b>ELABORÓ</b>	<b>REVISÓ Y APROBÓ</b>
Nombre: María Ramos Hernández	Nombre: Alberto Vidal Díaz
Cargo: Profesional Universitario	Cargo: Gerente
Archivo:	Disposición final:

Original Firmado.