

OBJETIVOS:

- Ofrecer a la institución y a la comunidad un Talento humano, competente, satisfecho y comprometido, que refleje en su labor el crecimiento personal y profesional como parte fundamental del mejoran

METAS:

- Adherencia al modelo de gestión por competencias de acuerdo a los criterios de la lista de chequeo, en un 90%.
- Proporción de perfiles y competencias ajustadas al modelo del DAFP, en un 95%
- Obtener una calificación de estándares = o > 3.4 (Cliente asistencial, ambiente físico, gestión de la información, gestión de la tecnología, gestión del talento humano)
- Promover un clima laboral que favorezca el desarrollo de los procesos 82.5%
- Desarrollar las habilidades, destrezas y conocimientos de los funcionarios (nivel de competencias 84%)

ESTRATEGÍAS	% Estrategias	ACTIVIDADES	% Actividades	TAREAS	% Tareas	RESPONSABLE	Sede			
							SP	SM	Cal	Ext
		4.1.1.1.1. Actividad 1. Adopción del Modelo de gestión por competencias	5%	4.1.1.1.1.1. Realizar seguimiento a la resolución de adopción del modelo de evaluación por competencias ante la comisión	20%	Talento Humano				
				4.1.1.1.1.2. Verificar que el funcionario cumpla con las competencias inmersas en el modelo de gestión por competencias	20%	Talento Humano				
				4.1.1.1.1.3. Realizar la reinducción en todo el personal de las competencias y sus criterios asociados.	20%	Talento Humano				
				4.1.1.1.1.4. Ajustar las herramientas del proceso de selección por competencias	20%	Talento Humano				
				4.1.1.1.1.5. Capacitar a los líderes en la concertación y evaluación por competencias.	20%	Talento Humano				
		4.1.1.2.2. Actividad 2. Reformulación de la planeación del talento humano de acuerdo a modelos empresariales disponibles para referenciación	5%	4.1.1.2.2.1. Entrenar a los líderes de los procesos en la metodología para elaboración de la planeación del talento humano	20%	Talento Humano				
				4.1.1.2.2.2. Ejecutar el proceso de planeación de T.H.	20%	Talento Humano				
				4.1.1.2.2.3. Identificar las necesidades de Talento humano de cada servicio.	20%	Talento Humano				
				4.1.1.2.2.4. Consolidar la información y elaborar el diagnóstico de la planeación del talento humano	20%	Talento Humano				
				4.1.1.2.2.5. Hacer seguimiento a la planeación del talento humano.	20%	Talento Humano				

4.1.1.3.1. Actividad 1. Fortalecimiento de los procesos de selección y vinculación según modelo de gestión por competencias	5%	4.1.1.3.1.1. Realizar el proceso de selección de acuerdo al modelo de competencias documentado en la ESE.	33%	Talento Humano					
4.1.1.3.2. Actividad 2. Fortalecimiento de los procesos de inducción y entrenamiento para preparar al funcionario para asumir su nuevo cargo	5%	4.1.1.3.1.2. Realizar seguimiento al programa de entrenamiento por procesos.	33%	Talento Humano					
		4.1.1.3.1.3. complementar la Inducción con la inducción Virtual y su respectiva evaluación	34%	Talento Humano					
4.1.1.4.1. Actividad 1. Fortalecimiento del programa de formación teniendo en cuenta el ser, saber y hacer	5%	4.1.1.4.1.1. Identificar las necesidades de formación y capacitación de los funcionarios de los diferentes servicios	25%	Talento Humano					
		4.1.1.4.1.2. Elaborar el plan de formación y capacitación por módulos de acuerdo a las necesidades identificadas y de habilitación	20%	Talento Humano					
		4.1.1.4.1.3. Divulgar a todo el personal el plan de formación	15%	Talento Humano					
		4.1.1.4.1.5. Evaluar el Plan de Capacitación de acuerdo a los lineamientos establecidos por el DAFP.	15%	Talento Humano					
		4.1.1.4.1.6. Realización de las pruebas del saber	15%	Talento Humano					
		4.1.1.4.1.7. Mantener el sistema de prerrogativas de todo el talento humano	10%	Talento Humano					
4.1.1.4.2. Actividad 2. Fortalecimiento del programa de reinducción	5%	4.1.1.4.2.1. Realizar la reinducción para todo el personal, según las necesidades identificadas.	10%	Talento Humano					
4.1.1.4.3. Actividad 3: Fortalecimiento del programa de reentrenamiento	5%	4.1.1.4.3.1. Realizar el reentrenamiento del puesto de trabajo de todos los funcionarios	30%	Talento Humano líderes de los procesos					
		4.1.1.4.3.2. Divulgar el plan de reentrenamiento con los líderes de los procesos	20%	Talento Humano líderes de los procesos					
		4.1.1.4.3.3. Realizar seguimiento al plan de reentrenamiento a los funcionarios	30%	Talento Humano líderes de los procesos					
		4.1.1.4.3.5. Evaluar el cumplimiento y satisfacción del programa de reentrenamiento a todos los funcionarios.	20%	Talento Humano líderes de los procesos					
4.1.1.4.4. Actividad 5. Certificación de competencias del personal	5%	4.1.1.4.4.1. En coordinación con el SENA identificar necesidades de certificación de competencias	25%	Talento Humano					
		4.1.1.4.4.2. Certificar al personal en lo relacionado con la formación requerida por habilitación, de acuerdo a la competencias aprobadas por el SENA.	25%	Talento Humano					
		4.1.1.4.4.2. Elaborar programa anual de certificación de competencias del personal, con el SENA	25%	Talento Humano					
		4.1.1.4.4.3. Realizar seguimiento a la certificación de competencias del personal	25%	Talento Humano					

Fortalecer el Sistema de Garantía de Calidad con énfasis en la aplicación de mecanismos de control a cada uno de los procesos establecidos y guiados por los estándares del sistema único de acreditación (Talento Humano)

60%

4.1.1.5.1. Actividad 1. Fortalecimiento del proceso de evaluación de desempeño	5%	4.1.1.5.1.1. Articular con los outsourcing la metodología para concertación y evaluación de desempeño basada en competencias	16%	Talento Humano					
		4.1.1.5.1.2. Proyectar y aprobar Resolución para el proceso de Evaluación de Desempeño de acuerdo a los criterios de desempeño definidos dentro del Manual de Perfiles y Competencias Laborales.	16%	Talento Humano					
		4.1.1.5.1.3. Socializar la metodología de evaluación por competencias con los líderes y el personal	17%	Talento Humano					
		4.1.1.5.1.4. Realizar la concertación de compromisos con todo el personal.	17%	Talento Humano					
		4.1.1.5.1.5. Aplicar las Evaluaciones de Desempeño de acuerdo a los criterios pre-establecidos en la Resolución y Manual de Perfiles y Competencias Laborales.	17%	Talento Humano					
		4.1.1.5.1.6. Evaluar el cumplimiento del proceso de evaluación de desempeño.	17%	Talento Humano					
4.1.1.5.2. Actividad 2. Fortalecimiento de los planes de mejora individual	5%	4.1.1.5.2.1. Revisar y Ajustar el proceso de mejoramiento individual	33%	Talento Humano. Comision de personal					
		4.1.1.5.2.2. Socializar y hacer seguimiento a los planes de mejora individual en los diferentes servicios	33%	Talento Humano. Comision de personal					
		4.1.1.5.2.3. Evaluar el proceso através de la concertación de los planes de mejora individual.	34%	Talento Humano. Comision de personal					
4.1.2.1.1. Actividad 1. Talleres y charlas dirigidas a todos los funcionarios con el fin de fortalecer su crecimiento personal	5%	4.1.2.1.1.1. Realizar el taller de Inteligencia Emocional dirigido a los funcionarios de la E.S.E	33%	Subdireccion Administrativa. Proyectos.					
		4.1.2.1.1.2. Realizar charla a los líderes de procesos sobre Liderazgo Individual con el fin de ser entes multiplicadores.	33%	Subdireccion Administrativa. Proyectos.					
		4.1.2.1.1.3. Realizar charla de Prevención del estrés personal y laboral.	34%	Subdireccion Administrativa. Proyectos.					
4.1.2.1.3. Actividad 1 Acompañar la ejecución del plan de bienestar social	5%	Elaborar el plan de trabajo de Bienestar Social, Estimulos e Incentivos	25%	Comité de Bienestar Social. Comision de personal					
		Socializar el plan de bienestar social estimulos e incentivos.	25%	Comité de Bienestar Social. Comision de personal					
		Ejecutar el Plan de Trabajo de Bienestar Social.	25%	Comité de Bienestar Social. Comision de personal					
		Evaluar el cumplimiento de las actividades programadas dentro del Plan de Trabajo de Bienestar Social	25%	Comité de Bienestar Social. Comision de personal					

4.1.2.1.4. Actividad 2. Alienear el proyecto de vida personal con el Institucional y laboral	5%	4.1.2.1.3.1. Orientar al personal en la construcción del proyecto de vida familiar alineandolo al personal y al laboral.	25%	Comité de Bienestar social.					
		4.1.2.1.3.2. Realización de taller de orientación familiar a los funcionarios de la ESE	25%	Comité de Bienestar social.					
		4.1.2.1.3.3. Actividad de recreación y esparcimiento para los funcionarios, enfocado a la convivencia y formación de Crecimiento Personal. "Reto para Gigantes"	25%	Comité de Bienestar social.					
		4.1.2.1.3.4. Mantener las prerrogativas actualizadas y la base de historias laborales	25%	Talento humano					
4.1.2.2.1. Actividad 1. Implementación del programa Osteomuscular(Salud Ocupacional)	5%	4.1.2.2.1.1. Seguimiento a la implementación de análisis de los puestos de trabajo con el acompañamiento de la ARL	20%	Responsable salud ocupacional					
		4.1.2.2.1.2. Realizar el enfoque del programa de acuerdo a los resultados del diagnóstico	40%	Responsable salud ocupacional					
		4.1.2.2.1.3. Divulgación del programa Osteomuscular con todo el personal	20%	Responsable salud ocupacional					
		4.1.2.2.1.5. Seguimiento del programa Osteomuscular	20%	Responsable salud ocupacional					
4.1.2.2.2. Actividad 2. Promoción de estilos de vida saludables para funcionarios y sus familias (Psicóloga)	5%	4.1.2.2.2.1. Realizar las diferentes actividades planteadas para la promoción de estilos de vida saludable establecidas en el programa de p y p cliente interno.	50%	Asesora de salud ocupacional					
		4.1.2.2.2.2. Realizar seguimiento al programa de PyP del cliente interno y su familia	50%	Asesora de salud ocupacional					
4.1.2.2.3. Actividad 3. Promoción de la salud mental. (Psicóloga)	5%	4.1.2.2.3.1. Realizar encuesta de estrés laboral	25%	Asesora de salud ocupacional. Talento Humano					
		4.1.2.2.3.2. Actualizar la cotización y ejecutar el plan de intervención del riesgo psicosocial y estrés laboral	25%	Asesora de salud ocupacional. Talento Humano					
		4.1.2.2.3.3. Realizar talleres sobre el cuidado de la salud mental y estrés laboral	25%	Asesora de salud ocupacional. Talento Humano					
		4.1.2.2.3.4. Hacer seguimiento al plan de intervención de estrés laboral	25%	Asesora de salud ocupacional. Talento Humano					
4.1.2.2.4. Actividad 4: Fortalecimiento del plan de emergencias	5%	4.1.2.2.4.1. Elaborar plan de capacitación de brigadistas	20%	Asesora de salud ocupacional.					
		4.1.2.2.4.2. Elaborar plan de capacitación para el personal	20%	Asesora de salud ocupacional.					
		4.1.2.2.4.4. capacitación de brigadistas	20%	Asesora de salud ocupacional.					
		4.1.2.2.4.5. Realización de simulaciones y simulacros	20%	Asesora de salud ocupacional.					

		4.1.2.2.4.6. Realizar seguimiento al plan de emergencias	20%	Asesora de salud ocupacional.					
4.1.2.3.1. Actividad 1. Fortalecimiento del modelo de escucha activa del cliente interno.	5%	4.1.2.3.1.1. articular el modelo de escucha activa con el de transformación cultural e innovación	33%	Talento Humano Comunicaciones					
		4.1.2.3.1.2. Divulgación del modelo de escucha activa del cliente interno.	33%	Talento Humano Comunicaciones					
		4.1.2.3.1.3. Evaluar las acciones realizadas dentro del modelo de escucha activa del cliente interno	34%	Talento Humano Comunicaciones					
Indicador Humanización	5%	4.1.2.3.2.2. Gestionar a través del SENA la certificación al personal pendiente de actualizar el certificado, ajustado a la programación del SENA, la competencia de Humanización.	25%	Psicología					
		4.1.2.3.2.3. Realizar la Certificación de la Competencia de Humanización.	25%	Psicología					
		4.1.2.3.2.3. Realizar intervenciones grupales aisladas de la ESE, fortaleciendo la competencia de humanización y el trabajo en equipo y las relaciones interpersonales	25%	Psicología					
		4.1.2.3.2.4. Evaluar el modelo de humanización	25%	Psicología					
4.1.2.3.3. Actividad 3. Implementación de planes de impacto para mejorar el clima laboral (con Psicóloga)	5%	4.1.2.3.3.1. Aplicación de encuesta de clima laboral	20%	Talento humano					
		4.1.2.3.3.2. Elaborar del plan de intervención de clima laboral	20%	Talento humano					
		4.1.2.3.3.3. Divulgación del plan de intervención de clima laboral	20%	Talento humano					
		4.1.2.3.3.4. Seguimiento al plan de intervención de clima laboral	20%	Talento humano					
		4.1.2.3.3.6. Seguimiento al modelo de comunicación corporativa	20%	Talento humano					
4.1.2.4.1. Actividad 1. Diagnostico de personas prejubiladas	5%	4.1.2.4.1.2. Organizar base de datos con los datos completos de los funcionarios	25%	Talento Humano psicología					
		4.1.2.4.1.1. Actualizar la cotización con la caja de compensación familiar comfenalco del plan de retiro laboral.	25%	Talento Humano psicología					
		4.1.2.4.1.3. Orientar al funcionario sobre los tramites para verificar el estado actual en el sistema con respecto a las semanas cotizadas para pensión.	25%	Talento Humano psicología					
		4.1.2.4.1.4. De acuerdo a la evaluación realizada establecer los mecanismos de acuerdo a la norma.	25%	Talento Humano psicología					
Preparación para el retiro laboral	5%	4.1.2.4.2.2. Ejecutar el programa de preparación para el retiro laboral. II etapa	33%	Talento Humano psicología					
		4.1.2.4.2.3. Evaluar la ejecución del programa	33%	Talento Humano psicología					
		4.1.2.4.2.4. Ajustar de acuerdo a los puntos debiles evidenciado el programa.	34%	Talento Humano psicología					
4.2.1.1. Actividad Estandarización y Fortalecimiento del programa de acuerdo a la normativa aplicable	17%	4.2.1.1.1. Diagnóstico del proceso docencia servicio, de acuerdo a la normativa aplicable	33%	Talento Humano					
		4.2.1.1.2. Elaboración de plan de mejoramiento con base en los resultados del diagnóstico	33%	Talento Humano					
		4.2.1.1.3. Seguimiento al plan de mejoramiento del proceso de docencia servicio	34%	Talento Humano					

Fortalecer el Sistema de Garantía de Calidad con énfasis en la aplicación de mecanismos de control a cada uno de los procesos establecidos y guiados por los estándares del sistema único de acreditación (Talento Humano)	40%	4.2.1.2. Desarrollo de proyectos con personal de docencia- servicios	17%	4.2.1.2.1. Concertación de proyectos con las instituciones del convenio de docencia servicio	33%	Talento humano					
				4.2.1.2.2. Implementación de proyectos concertados con las instituciones del convenio de docencia servicio, que apliquen para la institución.	33%	Talento humano					
				4.2.1.2.3. Seguimiento a los proyectos concertados con las instituciones del convenio de docencia servicio	34%	Talento humano					
		4.2.1.3. Concertación de beneficios por contraprestación de servicios con las entidades educativas	17%	4.2.1.3.1. Negociación de beneficios con las instituciones del convenio de docencia servicio, como contraprestación	50%	Talento humano					
				4.2.1.3.2. Seguimiento a la implementación de beneficios concertados con las instituciones del convenio de docencia servicio, como contraprestación	50%	Talento humano					
		4.2.1.4. Adecuación de espacios para programas docencia- servicios	17%	4.2.1.4.1. Mantener asignado un espacio amigable para los estudiantes de los convenios de docencia servicio	25%	Psicologa					
				4.2.1.4.2. Gestionar la dotación que se requiera para los estudiantes de los convenios de docencia servicio, ante las instituciones educativas, objeto de practicas	25%	Psicologa					
				4.2.1.4.3. Seguimiento a la satisfacción de las instituciones de los convenios de docencia servicio	25%	Psicologa					
				4.2.1.4.4. Seguimiento a la satisfacción de los estudiantes de los convenios de docencia servicio, cada 6 meses y/o cuando finalice la practica el estudiante.	25%	Psicologa					
		Cultura Organizacional	17%	4.2.2.1.2. Realizar encuesta de cultura organizacional	20%	Psicologa					
				4.2.2.1.3. Realizar el analisis y evaluacion de la encuesta	20%	Psicologa					
				4.2.2.1.4. Diseñar el plan de intervencion de cultura Organizacional	20%	Psicologa					
				4.2.2.1.5. Socializacion al personal del modelo de cultura Organizaional	20%	Psicologa					
		Campañas	17%	4.2.2.1.6. Articular un programa de innovacion con el modelo de escucha activa de la ESE.	20%	Psicologa					
				4.2.2.2.1. Realizar la planeacion de las campañas de acuerdo a la evaluacion y necesidades de la ESE y de los elementos claves de la transformacion cultural de la ESE.	20%	Talento Humano Comunicaciones					
				4.2.2.2.2. lanzamiento de la campaña "Si tú cambias todo cambia",	20%	Talento Humano Comunicaciones					
				4.2.2.2.3. Divulgar las diferentes campañas a ejecutar en la ESE.	20%	Talento Humano Comunicaciones					
				4.2.2.2.4. Medir el impacto de las actividades ejecutadas desde la campaña	20%	Talento Humano Comunicaciones					
		4.2.2.2.5. Realizar el plan de mejora segun el resultado obtenido en las mediciones	20%	Talento Humano Comunicaciones							
		2	100%	28	104						