MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCION SOCIAL
SANATORIO DE CONTRATACION EMPRESA SOCILA DEL ESTADO
INTEGRACION PLANES INSTITUCIONALES Y ESTRATEGICOS
AÑO 2020

N°	PLANES INSTITUCIONALES	ACTIVIDAD	INDICADOR	PRODUCTO PROGRAMADO TRIMESTRE				AVANCE ALCANZADO TRIMESTRE				OBSERVACIONES IV TRIM	RESPONSABLE
				1	2	3	4	1	2	3	4		
PLAN ANUAL DE VACANTES	El Plan Anual de Vacantes tiene por objetivo, diseñar estrategias de planeación anual de la provisión del talento humano, con el fin de identificar las necesidades de la planta de personal, disponiendo de la gestión del talento como una estrategia organizacional.	Reporte a la Comisión Nacional del Servicio Civil y a la Función Pública el Seguimiento al Plan Institucional de Vacantes	No. Reportes emitidos en el perìodo	25%	25%	25%	25%	25%	25%	25%	25%	100% de actos admitivos en periodo de prueba, encargos y nombramientos provisionales enviados a la CNSC	Talento Humano
		Proveer transitoriamente a traves de las figuras de Encargo o excepcioanlmente mediante nombramiento provisional o contrato ops los cargos vacantes de la planta de personal	No. De cargos provistos/ No. total de vacantes	25%	25%	25%	25%	25%	25%	25%	25%	A la fecha no hay vacantes en la planta de personal	Talento Humano
PLAN DE PREVISION DE RECURSOS HUMANOS	El Plan de Previsión del Recurso Humano para la entidad es el documento que permite evidenciar el análisis de necesidades de personal de cada una de las áreas de la Entidad frente a la planta actual provista tanto global como de los empleos de libre nombramiento y remoción.	Informar a la Gerencia la necesidad de contratar un Ingeniero de Sistemas y Médico de Salud Ocupacional	No. reportes/ No. total de trimestre	100%				50%	75%	100%		No aplica para el período evaluado	Talento Humano
		Determinar el calculo de los empleados necesarios para adelantar las necesidades presentes y futuras de su competencia	No. Empleos sin ocupar/ No. total de empleados	100%				100%				No aplica para el período evaluado	Talento Humano
		Identificar las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el periodo y por ultimo efectuar la estimacion de los costos de personal derivados de la identificacion anteriormente expuesta con el fin de asegurar el financiamiento y la disponibilidad.	No. Empleos sin ocupar/ No. total de empleados	100%				100%				No aplica para el período evaluado	Talento Humano
PLAN ESTRATEGICO DE RECURSOS HUMANOS	En el plan estrategico se identifican y cubren las necesidades cualitativas y cuantitativas de personal para definir las acciones a realizar en tres procesos: vinculaciòn e inducciòn, permanencia y retiro.	La acciòn se realiza a travès de la selecciòn, ingreso, inducciòn, entrenamiento, capacitaciòn, evaluaciòn de desempeño, clima laboral, retiro.	Cubrir en un 95% los estàndares del recurso humano de los servicios	25%	25%	25%	25%	25%	25%	25%	25%	Durante el presente trimestre se realizó el proceso de Inducción al personal que ingresó a la Empresa	Talento Humano

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	El Plan institucional de Capacitación (PIC) es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidos en una entidad pública.	Gestion de la Información	No. Total de funcionarios que recibieron capacitaciòn / No. total de empleados invitados a la capacitacion		100%				0%			En la vigencia 2020 no se realizó capacitación en Gestión de la Información	Talento Humano
		Elaboracion Plan anual de Adquisiciones	No. Total de funcionarios que recibieron capacitaciòn / No. total de empleados invitados a la capacitacion			100%				100%		No aplica para el período evaluado	Talento Humano
		Seguridad de la Información	No. Total de funcionarios que recibieron capacitaciòn / No. total de empleados invitados a la capacitacion			100%				0%		En la vigencia 2020 no se realizó capacitación en Seguridad de la Información	Talento Humano
		Ventanilla unica de Correspondencia	No. Total de funcionarios que recibieron capacitaciòn / No. total de empleados invitados a la capacitacion			100%				0%		No se realizó ésta capacitación durante la vigencia 2020	Talento Humano
		Programa de Gestion documental	No. Total de funcionarios que recibieron capacitaciòn / No. total de empleados invitados a la capacitacion			100%				100%		No aplica para el período evaluado	Talento Humano
		organización de Archivos	No. Total de funcionarios que recibieron capacitaciòn / No. total de empleados invitados a la capacitacion	100%				100%				No aplica para el período evaluado	Talento Humano
		Herramients ofimaticas	No. Total de funcionarios que recibieron capacitaciòn / No. total de empleados invitados a la capacitacion		100%					70%	30%	Alrededor de diez (10) funcionarios de la entidad recibieron capacitación a través del Sena en herramientas ofimaticas	Talento Humano
		Transferencias Documentales	No. Total de funcionarios que recibieron capacitaciòn / No. total de empleados invitados a la capacitacion			100%			100%			No aplica para el período evaluado	Talento Humano
		Inventarios Documentales	No. Total de funcionarios que recibieron capacitaciòn / No. total de empleados invitados a la capacitacion		100%				100%			No aplica para el período evaluado	Talento Humano
		Compromiso de cada funcionario con la labor que realiza	No. Total de funcionarios que recibieron capacitaciòn / No. total de empleados invitados a la capacitacion		100%				100%			No aplica para el período evaluado	Talento Humano
		Medición clima laboral	No. Total de funcionarios que recibieron capacitaciòn / No. total de empleados invitados a la capacitacion			100%				100%		No aplica para el período evaluado	Talento Humano

PLAN DE BIENESTAR SOCIAL	El programa de bienestar social busca responder a las necesidades y expectativas de los funcionarios, buscando favorecer el desarrollo integral del funcionario, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia a travès del diseño e implementaciòn de actividades recreativas, deportivas, socioculturales, calidad de vida laboral, educaciòn y salud encaminadas a mejorar el nivel de satisfacciòn, eficacia y efectividad, asì como el sentido de pertenencia del servidor pùblico con su entidad.	Cronograma de actividades: Servicios Sociales, Deportivos, Recreativos, artisticos, culturales y Vacacionales(campeonato relampago, caminatas, bailoterapia, cumpleaños, integracion fin de año)	No. De actividades realizadas / No. De actividades programadas	25%	25%	25%	25%	25%	25%	25%	25%	Se publican mensualmente los funcionarios que cumplen años durante el trimestre, se hizo un compartir con todos los funcionarios para celebrar la Navidad y despedir a los funcionarios pensionados teniendo en cuenta el distanciamiento y el uso de los EPP, también se hizo entrega de las anchetas que comfenaldo donó para cada uno	Talento Humano
		Seguimiento y ejecucion Programa de prepensioandos	Informe de seguimiento y ejecución			100%			100%			No aplica para el trimestre	Talento Humano
PLAN DE INCENTIVOS INSTITUCIONALES	El Plan de Incentivos tiene como finalidad crear condiciones favorables de trabajo y reconocer los desempeños en el nivel de excelencia individual de los servidores, en cada uno de los niveles jerárquicos y al mejor empleado de la Entidad.	Gestionar ante la Caja de compensaciòn familiar un bono de recreaciòn para rifar entre los funcionarios de carrera administrativa que obtienen puntaje sobresaliente en la evaluaciòn de desempeño	Incentivo entregado				100%				###	Para asignar encargos a los cargos de vacantes se tuvo en cuenta a los funcionarios con puntaje sobresaliente en la evaluación de desempeño. Los bonos gestionados ante Comfenalco se distribuyeron por áreas	Talento Humano

Dr. FREDY EDUARDO FONSECA SUAREZ
Gerente Sanatorio de Contratación ESE

Diciembre 30 del 2020