



PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

ESE Centro de Salud San Antonio De Padua
2024

Elaborado: JOSE ANDRES RAMIREZ
GERENTE

	FORMATO ACTA REUNION/CAPACITACION				
	INSTITUCION AMIGA DE LA MUJER Y DE LA INFANCIA INTEGRAL				
	ESE CENTRO DE SALUD SAN ANTONIO DE PADUA (GACHANTIVA)			Páginas: 1 de 13	
	CONTROL DE VERSIONES				
VERSIÓN	ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ	DETALLE	FECHA
1	Control interno	Gerencia	Gerencia	Original	Enero 2024

TABLA DE CONTENIDO

I. GENERALIDADES.....	2
II. INTRODUCCION	3
III. MARCO NORMATIVO.....	4
IV. DEFINICIONES Y CONCEPTOS	5
V. GENERALIDADES.....	6
5.1. Plataforma Estratégica.....	6
5.2. Valores código de Integridad.....	6
5.3. Principios	7
5.4. Mapa de procesos	8
VI. DIAGNOSTICO INSTITUCIONAL.....	8
VII. COMPONENTES DEL PLAN	10
7.1. Plan Anual de Vacantes y de Previsión de Recursos Humanos.....	10
7.7.1. Gestión Sigep.....	10
7.3. Plan de Bienestar e Incentivos.....	10
7.4. Plan Institucional de Capacitaciones.....	11
7.5. Código de Integridad.....	11
8. DESARROLLO.....	11
9. CONTROL DOCUMENTAL.....	12

	FORMATO ACTA REUNION/CAPACITACION				
	INSTITUCION AMIGA DE LA MUJER Y DE LA INFANCIA INTEGRAL				
	ESE CENTRO DE SALUD SAN ANTONIO DE PADUA (GACHANTIVA)			Páginas: 2 de 13	
	CONTROL DE VERSIONES				
VERSIÓN	ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ	DETALLE	FECHA
1	Control interno	Gerencia	Gerencia	Original	Enero 2024

I. GENERALIDADES

Proceso: Planeación
Servicio: Direccionamiento Estratégico
Objetivo: Planear, desarrollar y evaluar la gestión del talento humano, a través de las estrategias establecidas para cada una de las etapas del ciclo de vida laboral de los colaboradores de la E.S.E Centro de Salud San Antonio de Padua, en el marco de los lineamientos de MIPG en la dimensión del Talento Humano como centro del modelo.

Objetivos Específicos

- Identificar y dar cumplimiento a los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) aplicables a la E.S.E., en materia de administración del recurso humano.
- Fortalecer las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, entrenamiento, inducción y reinducción, acordes con las necesidades identificadas.
- Fomentar actividades para el mejoramiento de la calidad de vida y desempeño laboral de los servidores públicos de la Entidad, generando estrategias que fomenten el desarrollo integral.
- Implementar y evaluar el Sistema de Gestión en Seguridad y Salud en el Trabajo para el control y reducción de los accidentes de trabajo, enfermedades laborales y ausentismo que puedan afectar el desempeño de los servidores públicos, contratistas y personal en general.
- 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.

Alcance: Este documento aplica para todo el equipo interdisciplinario de la Empresa Social Del Estado Centro de Salud San Antonio de Padua y debe ser aplicado por los mismos.

Responsables: Todo el personal de la ESE.

	FORMATO ACTA REUNION/CAPACITACION				
	INSTITUCION AMIGA DE LA MUJER Y DE LA INFANCIA INTEGRAL				
	ESE CENTRO DE SALUD SAN ANTONIO DE PADUA (GACHANTIVA)			Páginas: 3 de 13	
	CONTROL DE VERSIONES				
VERSIÓN	ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ	DETALLE	FECHA
1	Control interno	Gerencia	Gerencia	Original	Enero 2024

II. INTRODUCCION

El Plan Estratégico de Talento Humano es una herramienta de gestión alineada con la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano y con la Política de Integridad del Modelo Integrado de Planeación y Gestión- MIPG. Se construye con la participación de todo el equipo de trabajo y donde todos se sientan involucrados en el logro de las metas bajo los principios de calidad eficiencia, eficacia y construir en equipo y adelantar acciones que fortalezcan el ciclo del funcionario al servicio público: requerimiento, ingreso, desarrollo y retiro.

Su funcionalidad está representada en la integración de este aspecto institucional indispensable dentro de los enfoques que conforman la planeación institucional. En este proceso, la E.S.E. ha hecho uso de la metodología elaborada por el Departamento Administrativo de la Función Pública y de las herramientas definidas en sus procedimientos de capacitación y bienestar, así como otras que permitan conocer los aspectos más importantes a utilizar como base para definir las prioridades a trabajar, y enfocar los programas a corto, mediano y largo plazo.

	FORMATO ACTA REUNION/CAPACITACION				
	INSTITUCION AMIGA DE LA MUJER Y DE LA INFANCIA INTEGRAL				
	ESE CENTRO DE SALUD SAN ANTONIO DE PADUA (GACHANTIVA)			Páginas: 4 de 13	
	CONTROL DE VERSIONES				
VERSIÓN	ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ	DETALLE	FECHA
1	Control interno	Gerencia	Gerencia	Original	Enero 2024

III. MARCO NORMATIVO

- **Decreto 1567 de 1998**, Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- **Ley 734 de 2002**, Por la cual se expide el Código Disciplinario Único
- **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
- **Decreto 1083 de 2015**, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- **Decreto No. 4665 de 2007**, Por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos.
- **Decreto 1876 de 1994**, Por el cual se reglamentan los artículos 96, 97 y 98 del Decreto Ley 1298 de 1994 en lo relacionado con las Empresas Sociales del Estado.
- **Decreto 1443 de 2014**, Por el cual se dictan disposiciones para la implementación del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST)
- **Decreto 1499 de 2017**, Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 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

	FORMATO ACTA REUNION/CAPACITACION				
	INSTITUCION AMIGA DE LA MUJER Y DE LA INFANCIA INTEGRAL				
	ESE CENTRO DE SALUD SAN ANTONIO DE PADUA (GACHANTIVA)			Páginas: 5 de 13	
	CONTROL DE VERSIONES				
VERSIÓN	ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ	DETALLE	FECHA
1	Control interno	Gerencia	Gerencia	Original	Enero 2024

IV. DEFINICIONES Y CONCEPTOS

Bienestar Social o Laboral: Se le llama al conjunto de factores que participan en la calidad de la vida de las personas en una sociedad y que hacen que su existencia posea todos aquellos elementos que dan lugar a la satisfacción humana o social.

Capacitación: Consiste en proporcionar a los empleados, las habilidades necesarias para desempeñar su trabajo. Proceso de enseñanza de las aptitudes básicas que los empleados necesitan para realizar su trabajo. Esta definición comprende los procesos de formación entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

DAFP: Departamento Administrativo de la Función Pública es la entidad técnica, estratégica y transversal del Gobierno Nacional que contribuye al bienestar de los colombianos, mediante el mejoramiento continuo de la gestión de los servidores públicos y las instituciones en todo el territorio nacional.

Gestión del Talento Humano: Es el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluido reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño. También se entiende como "el enfoque estratégico de dirección cuyo objetivo es obtener la máxima creación de valor para la organización, a través de un conjunto de acciones dirigidas a disponer en todo momento del nivel de conocimiento capacidades y habilidades en la obtención de los resultados necesario para ser competitivo en el enfoque actual y futuro"

Planeación Estratégica: Es la elaboración, desarrollo y puesta en marcha de distintos planes operativos por parte de las empresas u organizaciones, con la intención de alcanzar objetivos y metas planteadas. Estos planes pueden ser a corto, mediano o largo plazo.

Programa Estratégico de Talento Humano: Es un sistema integrado de gestión, cuya finalidad básica o razón de ser es la adecuación de las personas a la estrategia institucional, el éxito de la Planeación Estratégica del Talento Humano se da en la medida en que se articula con el Direccionamiento Estratégico de la Institución: (misión, visión, objetivos institucionales, planes, programas y proyectos).

Servidor público: La Constitución Política de 1991, en su artículo 123 define los servidores públicos como aquellos miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios, quienes están al servicio del Estado y de la comunidad, y ejercen sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento.

SG-SST: es el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua, con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo.

	FORMATO ACTA REUNION/CAPACITACION				
	INSTITUCION AMIGA DE LA MUJER Y DE LA INFANCIA INTEGRAL				
	ESE CENTRO DE SALUD SAN ANTONIO DE PADUA (GACHANTIVA)			Páginas: 6 de 13	
	CONTROL DE VERSIONES				
VERSIÓN	ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ	DETALLE	FECHA
1	Control interno	Gerencia	Gerencia	Original	Enero 2024

V. GENERALIDADES

5.1. Plataforma Estratégica

Misión: La EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO CENTRO DE SALUD SAN ANTONIO DE PADUA del municipio de Gachantivá –Boyacá, contribuye al mejoramiento de la calidad de vida de la población con acciones de promoción, prevención, tratamiento y rehabilitación. Buscamos ofrecer servicios de salud del primer nivel de complejidad con excelente calidad científica, humana y tecnológica, fundamentados en la ética, servicio oportuno, participación comunitaria, y seguridad del paciente, utilizando tecnología apropiada y la coordinación con entidades públicas y privadas, encaminada a una solidez económica, excelente imagen corporativa y 90% de cobertura en salud.

Visión: Ser la empresa de 1 nivel de complejidad ambulatoria líder en el año 2020 de la provincia del RICAURTE, mejorando día a día sus procesos de atención, con tecnología de punta y excelente talento humano, implementado mayor cantidad de servicios para que la comunidad encuentre en la ESE SAN ANTONIO DE PADUA DE GACHANTIVA servicios básicos de salud que suplan sus necesidades minimizando el desplazamiento a otros municipios.

5.2. Valores código de Integridad

Se entiende por valor todo lo favorable que tiene el ser humano y que permite su evolución y realización, es tomar conciencia de la importancia de los valores y propiciar su desarrollo.

Los servidores públicos y/o contratistas de la Empresa Social del Estado Centro de Salud San Antonio de Padua se comprometen a orientar su trabajo bajo los siguientes valores:

Compromiso: El servidor público y/o contratista debe reflejar con su trabajo y desempeño, el compromiso con la empresa y con la comunidad en su condición de empleados públicos.

Ética: Conducta personal puesta de manera estable y honrada al servicio de los demás y en beneficio propio, a impulsos de la propia vocación con la dignidad que corresponde a la persona humana.

Honestidad: El servidor público y/o contratista actuará con pudor, decoro y recato, tendrá responsabilidad consigo mismo y con los demás, en relación con la calidad de su trabajo, el compromiso con la empresa y el desarrollo de sus funciones, dando ejemplo de rectitud ante los demás servidores públicos y ante la comunidad en general.

Lealtad: Es asumir el compromiso de fidelidad, respeto y rectitud, actuando siempre en bien de la institución y con amplio sentido de pertenencia.

Respeto: Es la atención y consideración para con los demás y consigo mismo, cuidando de no mellar la dignidad humana.

	FORMATO ACTA REUNION/CAPACITACION				
	INSTITUCION AMIGA DE LA MUJER Y DE LA INFANCIA INTEGRAL				
	ESE CENTRO DE SALUD SAN ANTONIO DE PADUA (GACHANTIVA)			Páginas: 7 de 13	
	CONTROL DE VERSIONES				
VERSIÓN	ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ	DETALLE	FECHA
1	Control interno	Gerencia	Gerencia	Original	Enero 2024

Responsabilidad: Es cumplir debidamente las funciones y asumir las consecuencias de las decisiones, actos u omisiones.

Solidaridad: Entendida esta como el sentimiento que impulsa a los servidores y/o contratistas de la entidad a prestarse ayuda mutua, adoptando una forma de comportamiento que acarree beneficios para la vida individual y empresarial.

5.3. Principios

La entidad debe fortalecer mediante procesos de gestión el fortalecimiento de los principios para generar mayor beneficio a la comunidad beneficiaria del Sector de la Salud, en cumplimiento de la misión y visión de la Entidad, con el propósito de garantizar los servicios de salud a la población más vulnerable del municipio.

El Principio se entiende como el primer instante de la existencia de algo, lo que se acepta en esencia, origen y fundamento. Son las bases o normas morales que deben existir en toda empresa, unidos a valores comunes y a una misión institucional, siendo claramente identificados se logrará el desarrollo organizacional, los principios adoptados.

Por la Empresa Social del Estado Centro de Salud San Antonio de Padua de Boyacá son:

Austeridad: Los servidores públicos y/o contratistas de E.S.E Centro de Salud San Antonio de Padua, deben obrar consobriedad y racionalización en el uso de los recursos, de tal manera que proyecten una imagen de transparencia en su gestión y de calidad en sus funciones.

Calidad del Servicio: Los servidores de la entidad deben mantener una actitud de mejoramiento continuo en el ejercicio de sus funciones frente al derecho del usuario, la comunidad, y demás grupos de interés que demande el servicio E.S.E Centro de Salud San Antonio de Padua

Colaboración: Los servidores públicos y/o contratistas deben realizar aquellas tareas que por su naturaleza o modalidad sean las estrictamente inherentes a su cargo, siempre que ellas resulten necesarias para mitigar, neutralizar o superar las dificultades que enfrente la empresa o nuestros usuarios.

Eficacia: Realización de actividades planificadas para alcanzar el logro de los resultados esperados.

Eficiencia: Es la mejor utilización social y económica de los recursos administrativos, técnicos y financieros disponibles para que los beneficios a los cuales da derecho a la seguridad social sean prestados en forma, adecuada, oportuna y suficiente.

Mejoramiento Continuo: La entidad aplicará todos los procedimientos técnicos e instrumentos gerenciales que le permitan responder oportunamente a los cambios del entorno, contando con un personal comprometido en la búsqueda de resultados excelentes en su gestión, mediante el cumplimiento de sus deberes con competencia, diligencia y calidad.

Oportunidad: Cumplir a tiempo y con calidad las funciones en la prestación del servicio a los usuarios.
Trabajo en Equipo: Consolidar una Administración Pública efectiva, transparente y democrática, con fundamento en política de calidad en la prestación de sus servicios, orientada a una gestión por procesos.

	FORMATO ACTA REUNION/CAPACITACION				
	INSTITUCION AMIGA DE LA MUJER Y DE LA INFANCIA INTEGRAL				
	ESE CENTRO DE SALUD SAN ANTONIO DE PADUA (GACHANTIVA)			Páginas: 8 de 13	
	CONTROL DE VERSIONES				
VERSIÓN	ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ	DETALLE	FECHA
1	Control interno	Gerencia	Gerencia	Original	Enero 2024

Transparencia: El servidor público de la Empresa Social Del Estado E.S.E Centro de Salud San Antonio de Padua debe obrar en total transparencia y sus actos y decisiones administrativas deben permitir a la comunidad, estar informada sobre los hechos que la afecten directamente y que sean de su interés. Así mismo tener reglas claras para el cumplimiento de las metas y objetivos propuestos, en aras de brindar una atención efectiva y transparente al usuario.

Universalidad: Es la garantía de la protección para todas las personas, sin ninguna discriminación, en todas las etapas de la vida. Universalidad: Es la garantía de la protección para todas las personas, sin ninguna discriminación, en todas las etapas de la vida.

5.4. Mapa de procesos



VI. DIAGNOSTICO INSTITUCIONAL

La gestión del talento humano, evaluada a través del índice de desempeño institucional Furag 2021, represento los siguientes resultados:

	FORMATO ACTA REUNION/CAPACITACION				
	INSTITUCION AMIGA DE LA MUJER Y DE LA INFANCIA INTEGRAL				
	ESE CENTRO DE SALUD SAN ANTONIO DE PADUA (GACHANTIVA)			Páginas: 9 de 13	
	CONTROL DE VERSIONES				
VERSIÓN	ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ	DETALLE	FECHA
1	Control interno	Gerencia	Gerencia	Original	Enero 2024

Gestión Estratégica del Talento Humano



Su puntuación fue de 53,2 sobre 100 puntos, encontrándose por debajo de la calificación promedio del grupo par al que pertenece. Recibe dentro de estas 36 recomendaciones de mejora, destacándose entre estas:

#	RECOMENDACIÓN
1	Evaluar a través del esquema de líneas de defensa adoptado por la entidad, las conductas asociadas o valores y principios del servicio público por medio del instrumento para la evaluación de desempeño, en lo concerniente a las conductas comportamentales.
2	Establecer en la planta de personal de la entidad (o documento que contempla los empleos de la entidad) los empleos suficientes para cumplir con los planes y proyectos.
3	Involucrar el tema de la experiencia al momento de establecer los perfiles de los empleos definidos en el manual de funciones.
4	Considerar las competencias comportamentales requeridas para desempeñar las funciones en los perfiles definidos en el manual de funciones.
5	Ajustar el manual de funciones de la entidad de acuerdo con el Decreto 815 de 2018.
6	Organizar actividades formales e informales de difusión del conocimiento al interior de la entidad.
7	Establecer convenios y/o acuerdos con otras organizaciones para fortalecer el conocimiento de la entidad y su capital relacional.
8	Fomentar la transferencia del conocimiento hacia adentro y hacia afuera de la entidad.
9	Tener en cuenta la información del direccionamiento y la planeación estratégica de la entidad para la planeación del talento humano.
10	Tener en cuenta los actos administrativos de creación o modificación de planta de personal para la planeación del talento humano.

	FORMATO ACTA REUNION/CAPACITACION				
	INSTITUCION AMIGA DE LA MUJER Y DE LA INFANCIA INTEGRAL				
	ESE CENTRO DE SALUD SAN ANTONIO DE PADUA (GACHANTIVA)			Páginas: 10 de 13	
	CONTROL DE VERSIONES				
VERSIÓN	ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ	DETALLE	FECHA
1	Control interno	Gerencia	Gerencia	Original	Enero 2024

VII. COMPONENTES DEL PLAN

El Plan Estratégico de Talento Humano de la E.S.E. Centro de Salud San Antonio De Padua, se conforma por los siguientes planes:

7.1. Plan Anual de Vacantes y de Previsión de Recursos Humanos

El plan anual de vacantes es un instrumento de gestión que hace parte del plan estratégico de talento humano, que permite tener de forma actualizada y disponible las vacantes de la planta de personal y cuál es la forma de vinculación que debe tener para proveerlo, por tanto, en este plan se relacionan de forma detallada los empleos con vacancia que cuentan con apropiación y disponibilidad presupuestal.

El detalle de los requisitos que en términos de experiencia, estudios y perfil de competencias se exigen para el desempeño del empleo, se encuentran en el Manual de Funciones y Competencias de la Entidad.

El contar con un plan de vacantes actualizado permite identificar de forma oportuna la oferta de empleo, necesidades de personal y la forma de cubrir estas necesidades presentes y futuras, estimando costos y mejorando la gestión del talento humano.

El Plan de Previsión de Recursos Humanos es un instrumento de gestión del talento humano, que permite determinar, de manera anticipada, las necesidades de personal en términos cuantitativos y cualitativos para atender eficientemente los servicios y productos a cargo de la entidad.

El Plan de Previsión de Recursos Humanos es un instrumento de gestión del talento humano, que permite determinar, de manera anticipada, las necesidades de personal en términos cuantitativos y cualitativos para atender eficientemente los servicios y productos a cargo de la entidad.

7.7.1. Gestión Sigep

Considerando el deber legal que le atañe la E.S.E. Centro de Salud San Antonio de Padua acoge la plataforma SIGEP II como mecanismo de apoyo para compilar información de gestión del talento humano al servicio de la Institución. El área de gerencia se encarga de hacer el seguimiento al buen diligenciamiento de la información solicitada en la plataforma SIGEP, pero el responsable del diligenciamiento oportuno y veraz de la información es el funcionario público, si no lo hace, será objeto de las medidas disciplinarias previstas en la normatividad legal vigente

Dentro de estos deberes se incluye la declaración de bienes y rentas entre el 1 de junio y el 31 de julio de cada vigencia.

7.3. Plan de Bienestar e Incentivos

Atendiendo las indicaciones del Decreto Ley 1567 de 1998, donde se establece la creación de los Programas de Bienestar y el artículo 19 de este decreto y en aras de contribuir al equilibrio y bienestar laboral de los colaboradores en todas sus dimensiones, se pretende con este programa dar respuesta a

	FORMATO ACTA REUNION/CAPACITACION				
	INSTITUCION AMIGA DE LA MUJER Y DE LA INFANCIA INTEGRAL				
	ESE CENTRO DE SALUD SAN ANTONIO DE PADUA (GACHANTIVA)			Páginas: 11 de 13	
	CONTROL DE VERSIONES				
VERSIÓN	ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ	DETALLE	FECHA
1	Control interno	Gerencia	Gerencia	Original	Enero 2024

las necesidades manifestadas por los colaboradores para mantener dicho equilibrio, a través del desarrollo de un contexto social, familiar y laboral que genere un buen ambiente laboral y motivaciones para el desarrollo de un trabajo eficaz por parte de los colaboradores, con el reconocimiento permanente de parte del empleador.

7.4. Plan Institucional de Capacitaciones

El proceso de capacitación, como un proceso de carácter estratégico a corto plazo aplicado de manera sistemática, planificada y organizada, que comprende un conjunto de actividades académicas y administrativas orientadas al cambio y mejoramiento de los conocimientos, habilidades y actitudes del personal, a fin de propiciar mejores niveles de desempeño compatibles con las exigencias del cargo que despeña y posibilitar su desarrollo personal.

En la Institución se adelantan las acciones de formación de una manera programada anualmente concretamente en los ejes temáticos de: Seguridad del Paciente, Procesos prioritarios de atención, Gestión ambiental, Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el trabajo, entre otros; dispuestas en una matriz de seguimiento anexa a este documento.

7.5. Código de Integridad

La implementación y conocimiento del Código de integridad hace parte de las acciones estratégicas para el talento humano de la institución. El desarrollo de este conocimiento y adopción de conductas saludables en los ambientes laborales están incorporadas tanto en el Plan de bienestar e incentivos, como en el de capacitaciones.

8. DESARROLLO

COMPONENTE	ACTIVIDADES	RESULTADO / SOPORTE	RESPONSABLE	FECHA
Plan de Bienestar e Incentivos	Conmemoración Día de la Mujer, Día del Hombre, Día de la secretaria, Día de la Enfermera y la Bacterióloga/o, Día del Médico, entre otras.	Evidencia fotográfica	Gerente	Según Programación
	Integración de fin de año	Informe	Gerente	Marzo
	Actividad de prevención en detección de acoso laboral, sexual.	Listado de Asistencia	Coordinador Pamec	Julio

	FORMATO ACTA REUNION/CAPACITACION				
	INSTITUCION AMIGA DE LA MUJER Y DE LA INFANCIA INTEGRAL				
	ESE CENTRO DE SALUD SAN ANTONIO DE PADUA (GACHANTIVA)			Páginas: 12 de 13	
	CONTROL DE VERSIONES				
VERSIÓN	ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ	DETALLE	FECHA
1	Control interno	Gerencia	Gerencia	Original	Enero 2024

COMPONENTE	ACTIVIDADES	RESULTADO / SOPORTE	RESPONSABLE	FECHA
Medición de Clima Laboral	Aplicar instrumento de medición de clima laboral, consolidar y analizar resultados y presentar en comité de gestión y desempeño	Informe de los resultados de la aplicación del instrumento	Coordinador Pamec	Marzo
Política de Integridad	Realizar actividades o ejercicios participativos para la divulgación y adherencia de los valores y principios adoptados en código de integridad	Listados de asistencia	Coordinador Pamec	Julio Octubre
Plan de Capacitaciones Institucional	Ejecutar las jornadas de capacitación programadas en el año	Listados de asistencia y Evaluaciones	Todos los responsables	Todo el año
Plan Anual de Vacantes y Previsión de Recursos Humanos	Reporte a la Comisión Nacional de Servicio Civil de los retiros e ingresos de empleados públicos	Plan Actualizado	Líder de Gestión del Talento Humano	Abril / Diciembre
Gestión SIGEP	Verificar la información de hoja de vida con sus soportes y aprobar la hoja de vida	Informe Sigep	Auxiliar administrativo	Semestral
Evaluación de Desempeño	Realizar evaluación de desempeño en la plataforma SIGEP del 100% de los empleados públicos en carrera administrativa de la entidad	Evaluación de cada Colaborador	Gerente	Febrero

9. CONTROL DOCUMENTAL

ITEM	ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
Nombre	DAYRA AYALA	JOSE ANDRES RAMIREZ	JOSE ANDRES RAMIREZ
Cargo	Líder Talento Humano	GERENTE	Gerente
Fecha	26/01/2024	31/01/2024	31/01/2024

VERSIÓN	FECHA	RAZÓN
1	Ene. 31 de 2024	Definición inicial del documento

**FORMATO ACTA REUNION/CAPACITACION****INSTITUCION AMIGA DE LA MUJER Y DE LA INFANCIA INTEGRAL**

ESE CENTRO DE SALUD SAN ANTONIO DE PADUA (GACHANTIVA)

Páginas: 13 de 13**CONTROL DE VERSIONES**

VERSIÓN	ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ	DETALLE	FECHA
1	Control interno	Gerencia	Gerencia	Original	Enero 2024