



**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
ANA SILVIA MALDONADO JIMENEZ
COLOMBIA HUILA
NIT. 813.011.706-8**

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

**ESE ANA SILVIA MALDONADO JIMENEZ DE COLOMBIA
HUILA**

VIGENCIA 2022

JENNIFER NOBLES LABARRERA

Gerente



**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
ANA SILVIA MALDONADO JIMENEZ
COLOMBIA HUILA
NIT. 813.011.706-8**

=====

INTRODUCCIÓN

Con el fin de seguir los lineamientos de la planeación estratégica de la ESE Ana Silvia Maldonado Jiménez, se hace necesario articular los lineamientos estratégicos con el Plan de Talento Humano de la ESE.

El plan estratégico de Talento Humano busca determinar las acciones a seguir para el desarrollo de los planes, programas y proyectos que contribuyan a mejorar la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias, generando sentido de pertenencia y que dicha motivación sea reflejado en un talento humano idóneo, sensible y comprometido con una cultura de servicio humanizado.

La gestión del talento se enfoca en fomentar las capacidades, conocimientos, actitudes y valores orientados al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la ESE y estableciendo una cultura basada en el crecimiento, productividad y desempeño, la cual se desarrolla en procesos de Ingreso, desarrollo y retiro.

De igual manera, la gestión del talento humano propende por un liderazgo con una visión integrada de la entidad, orientado a la búsqueda de la calidad y excelencia institucional.

OBJETIVOS Y ALCANCE

Promover los programas orientados al desarrollo del Talento Humano, el mejoramiento continuo y la calidad de vida de los funcionarios de la ESE Ana Silvia Maldonado Jimenez.

DEFINICIONES

SERVIDOR PÚBLICO: son aquellos 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.

FUNCIONARIO: Las personas naturales que ejercen la función pública, establecen una relación laboral con el Estado y son en consecuencia funcionarios públicos. Desde el punto de vista general, la definición es simple. Sin embargo, existen diversas formas de relación y por consiguiente diferentes categorías de funcionarios públicos. La clasificación tradicional comprende los empleados públicos y los trabajadores oficiales.

EMPLEADOS PÚBLICOS: se definen como los que tienen funciones administrativas dentro de las entidades del estado.



**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
ANA SILVIA MALDONADO JIMENEZ
COLOMBIA HUILA
NIT. 813.011.706-8**

=====

TRABAJADORES OFICIALES: Aquéllos que realizan las obras públicas y actividades industriales y comerciales del Estado.

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO: Es un 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 conocimientos, capacidades y habilidades en la obtención de resultados necesarios para ser competitivos en el enfoque actual y futuro.

MARCO NORMATIVO

- Decreto 1567 de 1998 (artículos 13 al 38) Crea el sistema de Estímulos, los programas de Bienestar y los programas de Incentivos.
- 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; Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, versión que incorpora las modificaciones introducidas al Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, (artículos 2.2.10.1 al 2.2.10.17) definen los lineamientos respecto a programas de estímulos, programas de bienestar y planes de incentivos.
- Decreto 1567 de agosto 5/1998 por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- Ley 1064 de Julio 26/2006 Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la ley general de educación.
- Decreto 1072 de 2015 (Libro 2, Parte 2, Título 4, Capítulo 6) Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (SG-SST)
- MIPG Manual Operativo dimensión No. 01 Talento Humano
- GETH Guía de gestión estratégica de Talento Humano 2017

POLITICAS

La planeación estratégica del Talento Humano, es un sistema integrado de gestión, que busca una articulación entre la Ese y los servidores públicos con el Direccionamiento Estratégico (misión, visión, objetivos estratégicos, planes, programas y proyectos).

El Plan Estratégico del Talento Humano tiene como referencia la planeación estratégica de la Ese, de manera que los objetivos institucionales están alineados con los objetivos de desempeño individual, la coordinación entre las personas involucrados; Gestión del Talento Humano, alta



**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
ANA SILVIA MALDONADO JIMENEZ
COLOMBIA HUILA
NIT. 813.011.706-8**

=====

dirección y servidores públicos, hace que se logre un compromiso para apoyar las acciones que faciliten el desarrollo de los programas de Talento Humano.

Las acciones a desarrollar en este plan, principalmente se basan en el ciclo de vida de los servidores públicos, la cual se estructura en las etapas de **ingreso, permanencia y retiro**.

METODOLOGIA

La metodología utilizada para la construcción del Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano de la ESE Ana Silvia Maldonado Jiménez se basa en los lineamientos establecidos en las estrategias institucionales, Planes y Programas implementados en la vigencia 2022.

La implementación permitirá realizar seguimiento a las diferentes actividades que se desarrollan en Talento Humano y alinearlas con los objetivos de la entidad.

Para realizar el respectivo seguimiento a cada uno de los planes y programas, se cuentan con indicadores de gestión, enfocados a evaluar el cumplimiento de las acciones definidas.

La formulación del plan se hizo teniendo en cuenta estas cinco fases así:

1. Diagnóstico
2. Planeación Estratégica
3. Ejecución
4. Seguimiento y Control
5. Análisis de resultados.

En el proceso de implementación de la estrategia institucional se definen las iniciativas estratégicas, teniendo en cuenta los objetivos, fechas de ejecución, recursos requeridos y el presupuesto asignado. Esto incluye entre otros, los siguientes componentes:

- Plan Bienestar social, Estímulos e Incentivos
- Plan Institucional de Capacitación
- Plan de Vacantes
- Plan Seguridad y Salud en el Trabajo
- Plan de Previsión del Recurso Humano

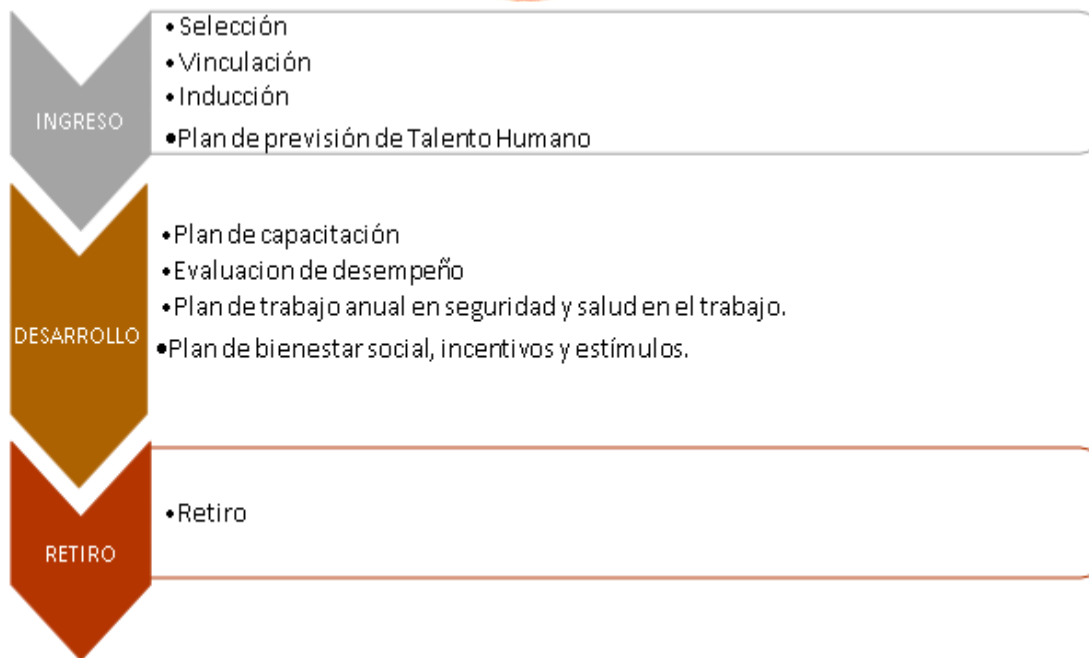
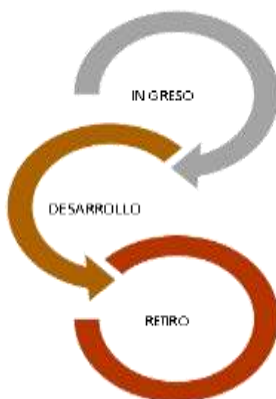
MODELO INTEGRADO DE GESTIÓN ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO



**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
ANA SILVIA MALDONADO JIMENEZ
COLOMBIA HUILA
NIT. 813.011.706-8**

Que la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano según el Modelo Integrado de Planeación y Gestión establece que tanto para la planeación como para la evaluación del talento humano en las entidades públicas, éstas deben tener una caracterización de los empleos que integran su planta de personal (Perfiles, funciones, naturaleza de los empleos, vacantes, entre otros.

CICLO DE VIDA DE LOS SERVIDORES PÚBLICOS





**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
ANA SILVIA MALDONADO JIMENEZ
COLOMBIA HUILA
NIT. 813.011.706-8**

=====

INGRESO

La ESE Ana Silvia Maldonado Jiménez, en aras de contar con un Talento Humano idóneo y comprometido y en cumplimiento de los objetivos institucionales, tendrá como principio de ingreso de los servidores públicos el mérito, garantizando la provisión oportuna y eficaz de los empleos de la entidad sin importar el tipo de vinculación; el área de contratación y Talento Humano verifica que el personal acredite los requisitos definidos para cada empleo.

Selección: Mediante el formato FT-TH-02 Y FT-TH-03 “Guía entrevista de candidatos y resultados de reclutamiento” Todo aspirante a ocupar un empleo en el Hospital deberá cumplir con el perfil del cargo al cual va ser contratado o el que esté definido en el Manual de Funciones y Competencias, para ello se realiza estudio y análisis de hoja de vida con verificación de requisitos, legalidad de títulos y entrevista, se diligenciará los formatos internos dispuestos para elegir la vacante laboral.

Vinculación: Su propósito es buscar e identificar los candidatos más idóneos para proveer las vacantes, teniendo como referentes el servicio público, la entidad y el cargo. La provisión de los empleos está sujeta a las disposiciones legales aplicables según la naturaleza y clasificación de los empleos definidos en la planta de personal de la ESE, después de elegir (sea por concurso de mérito CNSC o prestación de servicio) y seleccionar la persona para ocupar el cargo la asistente de contratación hará entrega del formato FT-TH-04 “Lista de chequeo contratos de prestación de servicios” para obtener los documentos soportes de contrato.

Inducción: La ESE adelantará mediante el formato “FT-TH-08 inducción y reinducción” las actividades de inducción y reinducción para todo el personal nuevo y antiguo, en aras de garantizar la adecuada incorporación a las labores y cultura organizacional.

Previsión de talento humano:

Anualmente la ESE desarrolla como un componente del Talento humano, el Plan de Previsión del Talento humano el cual sirve como una herramienta de gestión que permita establecer las necesidades de personal que se requiera en la entidad para el cumplimiento de sus objetivos institucionales, y de la manera de proveer las vacantes de personal como respuesta al Plan Anual de Vacantes.

El Plan de Previsión del recurso humano se sustenta bajo los siguientes lineamientos:

Análisis necesidad de personal:



**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
ANA SILVIA MALDONADO JIMENEZ
COLOMBIA HUILA
NIT. 813.011.706-8**

Este es realizado de acuerdo a las necesidades para dar cumplimiento a la prestación del servicio de manera oportuna, integral y humanizada.

Análisis de planta actual.

La E. S. E Ana Silvia Maldonado Jiménez de Colombia Huila, cuenta con una planta de Personal adoptada mediante acuerdo No. 15 de 19 de octubre de 2017 "Manual Especifico de Funciones y Competencias Laborales", la cual consta de 18 cargos, de este total, 4 se encuentran retirados así:

Tabla: Distribución de los empleos por Naturaleza del cargo.

Área Administrativa				
No. De Cargos	Denominación del Cargo	Código	Grado	Naturaleza
1	Gerente	085	04	De periodo Fijo
1	Tesorero	201	10	LNR Acuerdo 03 del 15-05-2020 modifica grado 8 a 10
Área Operativa				
No. De Cargos	Denominación del Cargo	Código	Grado	Naturaleza
3	Medico S. S. O	217	04	Periodo Fijo Acuerdo No 1 de 2021 se baja el grado de 09 a 04, Acuerdo 03 del 15-05-2020 suprime 2 médicos SSO grado 9.
5	Auxiliar de Salud	412	13	De Carrera son 4 y 1 en provisionalidad
3	Auxiliar de Salud	412	21	De Carrera son 2 y 1 en provisionalidad
1	Conductor	412	13	Trabajador Oficial
Total				14 Empleados

De acuerdo al Plan Anual de Vacantes, con corte a 31 de enero de 2021, la E. S. E Ana Silvia Maldonado Jiménez de Colombia Huila, cuenta con 2 empleos en vacancia definitiva en provisionalidad, están vacantes se encuentran reportadas en el OPEC.

N.	Denominación del Empleo	Código	Grado	Nivel	Dependencia	Total Vac. X Dependencia
1	Auxiliar de Salud	412	21	Asistencial	Apoyando Facturación	1
2	Auxiliar de Salud	412	13	Asistencial	Farmacia	1
Total Cargos						2

Estos cargos se suprimieron de la planta de personal así:



**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
ANA SILVIA MALDONADO JIMENEZ
COLOMBIA HUILA
NIT. 813.011.706-8**

N.	Denominación del Empleo	Código	Grado	Cant	Nivel	Dependencia	se suprimió
1	Técnico Administrativo	367	06	1	Técnico	Facturación	Acuerdo 06 del 30-10-2019
2	Auxiliar de Salud	412	04	1	Asistencial	Ambiental	Acuerdo 06 del 30-10-2019
3	Médicos SOS	217	09	2	Asistencial	Médicos	Acuerdo 03 del 15-05-2020

Analizando las vacantes que se reportan al OPEC, 2 se encuentran en vacancias definitivas y reportadas a la Comisión Nacional del Servicio Civil, los cuales se encuentran provistas mediante la modalidad nombramiento provisional.

Actualmente la ESE está en espera de la segunda Convocatoria de las Empresas Sociales del Estado ya que en el momento se encuentra suspendida por la Comisión Nacional del Servicio Civil.

Se espera la provisión por mérito con listas de elegibles de (2) reportados en la Oferta Publica de Empleos de Carrera-OPEC.

Provisión transitoria de empleos vacantes.

Para la vigencia 2022 se procederán a proveer las vacantes que se requieran para el funcionamiento de la ESE como lo establezca legalmente el DAFP y la CNSC.

Por lo anterior, el Plan Anual de Vacantes es el instrumento de planificación, administración y actualización de la información relacionada con los empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia definitiva y su provisión; a su vez, permite contar con la información de la oferta real de empleos de la entidad.

La información registrada en el Plan Anual de Vacantes corresponde al reporte de cargos vacantes en todos sus niveles, así como del tipo de situación administrativa (en Encargo, Provisional y no Provisto) en los que se encuentran.

Estos cargos de provisionalidad son los que se encuentran registrados en el OPEC:

N.	Denominación del Empleo	Código	Grado	Nivel	Dependencia	Total Vac. X Dependencia
1	Auxiliar de Salud	412	21	Asistencial	Apoyando Facturación	1
2	Auxiliar de Salud	412	13	Asistencial	Farmacia	1
Total Cargos						2



**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
ANA SILVIA MALDONADO JIMENEZ
COLOMBIA HUILA
NIT. 813.011.706-8**

=====

DESARROLLO

La ESE Hospital Ana Silvia en busca del bienestar de sus empleados en el desarrollo de su ejercicio laboral establecerá acciones relacionadas con la Capacitación, Bienestar, Incentivos, Seguridad y Salud en el Trabajo y toda aquella actividad que apunte al crecimiento de la productividad y la satisfacción permanente de los servidores.

Formación y capacitación: Conforme con lo establecido por la Constitución y la Ley y en respuesta a las necesidades identificadas, la entidad formula anualmente, el plan institucional de capacitación, este plan se debe desarrollar de manera participativa con las diferentes áreas del Hospital y la participación del Personal, con la aprobación de la Gerencia y es objeto de control, seguimiento y evaluación para medir el impacto y los resultados obtenidos. Así mismo La entidad programa y asigna los recursos económicos necesarios para la ejecución del plan institucional capacitación.

El elemento esencial para la definición en temas de capacitación fue la información obtenida de las necesidades individuales y necesidades de los jefes de área, además de las actualizaciones normativas y legales; se centra en una lectura de resultados de gestión que pretende el mejoramiento continuo a partir del fortalecimiento conceptual.

Para la construcción y formulación del plan institucional de capacitación se tuvo en cuenta lo siguiente:

- Anualmente la Gerente Administrativa envía un comunicado a los jefes o responsables de cada Proceso/Subproceso con el fin de que los empleados realicen propuestas y determine las necesidades comunes entre los colaboradores.
- Con esta información la Gerente administrativa a través del área de Talento Humano se encarga de realizar y priorizar el Plan de Capacitaciones con el apoyo de los jefes o responsables de los proceso/subprocesos.
- El plan institucional de Capacitación para la vigencia 2022, será implementado en el mes de febrero.
- Una vez esté aprobado el Plan Institucional de Capacitación, se hace entrega de copia controlada a Gerencia para su implementación, seguimiento y socialización.

En la vigencia 2022 el plan de capacitación apunta a los siguientes componentes:

1. Fortalecimiento Administrativo
2. Necesidades de capacitación Individuales
3. Necesidades de capacitación identificadas por los jefe de cada área

=====

Carrera 3a No. 7 - 68 - Teléfono: 8319547 - 8319710 Fax: 8319569, código Postal No. 411080, Colombia - Huila

Sitio en Internet: www.esecolombia.gov.co;

Correo electrónico: gerencia@colombia.gov.co, secretaria@esecolombia.gov.co



**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
ANA SILVIA MALDONADO JIMENEZ
COLOMBIA HUILA
NIT. 813.011.706-8**

=====

Evaluación del desempeño: La evaluación es un instrumento para el mejoramiento de los servidores públicos, con el enfoque hacia el desempeño con resultados y a la identificación de las fortalezas y debilidades respecto de conocimientos, habilidades y actitudes del mismo.

- La gerencia tiene el compromiso de priorizar la evaluación de desempeño a la vigencia 2022, pues a la fecha la CNSC aún no ha asignado rol de usuario y contraseña para realizarla por el aplicativo SEDEL, por ende se debe realizar por los formatos del acuerdo anterior.
- El desempeño laboral de la totalidad del personal de la ESE, es objeto de evaluación con el fin de determinar su permanencia y desarrollo en el servicio, fundamentado en los principios y valores constitucionales e institucionales.
- La Evaluación de Desempeño se realiza en los términos, periodicidad, instrumentos y eventos que señale la ley y el sistema adoptado o desarrollado por la entidad.
- De los resultados de la evaluación del desempeño debe producirse un plan de mejoramiento individual.

Sistema de estímulos: A fin de reforzar el buen desempeño, incrementar la satisfacción de los servidores y aumentar las probabilidades de ocurrencia de resultados con calidad, es necesario adelantar acciones de carácter motivacional.

La Institución implementa anualmente el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, a partir de las iniciativas y necesidades identificadas de los servidores públicos.

Por tal motivo el Plan de Bienestar estímulos e incentivos debe de estar encaminado a lograr todas estas características, con la finalidad de propiciar un buen ambiente de trabajo, en donde la motivación sea la base para lograr la satisfacción del empleado al realizar las labores diarias en su ámbito laboral, generándole compromiso, entrega y sentido de pertenencia con la Institución.

Durante el mes de enero del año 2022, se realizó comité gerencial con los empleados de planta para conocer las necesidades y expectativas, con esta información se elaboró el plan de bienestar e incentivos.

- **Fechas Memorables**
- **Reconocimiento a Empleados**
- **Medición anual clima organizacional**
- **Actividades lúdico recreativas**
- **Celebración fiestas sampedrinas y navideñas**



**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
ANA SILVIA MALDONADO JIMENEZ
COLOMBIA HUILA
NIT. 813.011.706-8**

Clima Laboral

Es el ambiente propio de la organización, producido y percibido por el individuo de acuerdo a las condiciones que encuentra en su proceso de interacción social y en la estructura organizacional, está relacionado con el “saber hacer” del directivo, con los comportamientos de las personas el cual se expresa por variables que orientan su creencia, percepción, grado de participación y actitud determinando su comportamiento, satisfacción y nivel de eficiencia en el trabajo.

Durante el mes de Febrero se realizara la encuesta de Medición del Clima Laboral en la ESE, dicha encuesta se aplicara a empleados de planta y colaboradores de la institución en las diferentes áreas.

La encuesta busca evaluar el grado de satisfacción de los encuestados frente a las variables de:

- Orientación Organizacional (Misión, Objetivos; Estrategias, Valores y Políticas de la ESE.
- Administración del Talento Humano (Procesos organizacionales orientados a una adecuada ubicación de sus respectivos cargos y capacitación, bienestar y satisfacción, con el objetivo de favorecer su crecimiento personal y profesional).
- Estilos de Dirección (Conocimientos y habilidades gerenciales aplicadas en el desempeño de las funciones del área.)
- Comunicación e Integración (Orientado a fortalecer la identificación y relación entre los miembros de la entidad).
- Trabajo en grupo (Formado por un número determinado de personas que trabajan de manera interdependiente y aportando habilidades complementarias para el logro de un propósito común con el cual están comprometidas y del cual se sienten responsables).
- Capacidad profesional (Conjunto de conocimientos, habilidades, motivaciones y comportamientos personales de los funcionarios, que en forma integrada, constituyen lo requerido para garantizar su buena autoestima, confiabilidad y buenos aportes en el cargo que desempeñan).
- Medio Ambiente Físico (Iluminación, ventilación, estímulos visuales y auditivos, aseo, orden, seguridad, mantenimiento locativo) y que, en conjunto, inciden positiva o negativamente en el desempeño laboral de los servidores públicos.



**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
ANA SILVIA MALDONADO JIMENEZ
COLOMBIA HUILA
NIT. 813.011.706-8**

=====

Seguridad y salud en el trabajo: Es primordial para la ESE promover los altos niveles de bienestar laboral, por lo cual surge un gran compromiso desde la alta dirección para propiciar el mejoramiento de las condiciones de trabajo, salud y seguridad en todos los niveles de la entidad; funcionarios, contratistas y trabajadores, Mediante el desarrollo del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo se cumplirán los siguientes lineamientos así:

1. Para la vigencia 2022 desarrollar el Plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo, conforme a la normatividad vigente
2. Identificar peligros, evaluar riesgos y establecer controles.
3. Promover la calidad de vida laboral, la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades de origen laboral.
4. Cumplir con los requisitos legales respecto a seguridad y salud en el trabajo.
5. Alcanzar y mantener las metas de seguridad y salud en el trabajo a través del mejoramiento continuo.
6. Contar con los recursos necesarios para la implementación, mantenimiento y mejora del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.

RETIRO

El ciclo laboral de los servidores se cierra con la desvinculación o retiro, tema a veces poco tenido en cuenta en las entidades pero que cobra importancia con la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, el cual se enfoca en comprender las razones de la deserción del empleo público con el fin de que la entidad encuentre los mecanismos para evitar el retiro de personal calificado, así mismo, es necesario atender el retiro por pensión que supone una ruptura en la vida del servidor. Para atender tales situaciones se ha previsto la desvinculación asistida.

En esta etapa la ESE realizará las siguientes actividades:

- Los funcionarios son objeto de la valoración médica de retiro, y se garantiza una desvinculación asistida y la preparación del pre pensionado a través de los Programas de Bienestar.
- El área de Talento Humano solicita al funcionario el trámite de la declaración juramentada de Bienes y Rentas y FT-TH-05 formato acta entrega de cargo, en señal de paz y salvo.



**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
ANA SILVIA MALDONADO JIMENEZ
COLOMBIA HUILA
NIT. 813.011.706-8**

-
- El Hospital garantiza la liquidación definitiva de las prestaciones sociales a que tenga derecho el funcionario, dentro del término establecido en la Ley.
 - Realizar oportuna y diligentemente los empalmes de los cargos que ya no vamos a ocupar, dejando soporte documental y aplicando el formato FT-TH-05 Acta entrega de cargo.

PLANES INTEGRADOS DE TALENTO HUMANO

Para la vigencia 2022 la ESE Hospital Ana Silvia Maldonado Jiménez adopta los diferentes planes que tienen como objetivo integrarse con el desarrollo institucional y alcanzar el logro de la gestión estratégica del talento humano, de esta manera se adoptan seis planes que se desarrollan desde el área de Talento Humano.

1. Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos.
2. Plan de Previsión de Talento Humano.
3. Plan Institucional de Capacitación.
4. Plan Estratégico de Talento Humano.
5. Plan Anual de Vacantes.
6. Plan de trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo.

La Planeación de la Gestión del Talento Humano de la ESE se estructura a través de los planes anuales de Capacitación, Bienestar e Incentivos, Seguridad y Salud en el trabajo y el Plan de Vacantes, de conformidad con los lineamientos establecidos en las normas vigentes.

RESPONSABILIDADES

Estos lineamientos son de carácter general y cumplimiento obligatorio para todos los funcionarios de la ESE Ana Silvia Maldonado Jiménez de Colombia Huila, el ordenador del gasto es el responsable del cumplimiento a las medidas integrales establecidas en el Plan y de difundirlo en las sesiones de formación o capacitación, los líderes de cada área o del proceso apoyara a Gerencia en el cumplimiento de estas medidas.

SEGUIMIENTO Y CONTROL

El seguimiento de este plan se realizará a través del cumplimiento de los indicadores definidos en los planes que integran el componente de talento humano, la política diseñada para la verificación y medición de la evolución de MIPG en el componente de TH, auditorías internas, modelo



**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO
ANA SILVIA MALDONADO JIMENEZ
COLOMBIA HUILA
NIT. 813.011.706-8**

=====
estándar de control interno y demás instrumentos que permitan evaluar la gestión del talento humano.

ANALISIS Y RESULTADOS

El área de calidad, seguridad y salud en el trabajo y control interno cada tres meses, apoyaran el seguimiento para medir el indicador de cumplimiento de la ejecución del Plan Estratégico de Talento Humano con todos sus componentes; del análisis se entregara un reporte de avance de cumplimiento de la estrategia de Talento Humano a la Gerencia.

ANEXOS

ANEXO 1. Plan anual de vacantes

ANEXO 2. Plan de previsión de Talento Humano

ANEXO 3. Consolidación de resultados de la evaluación de desempeño laboral

ANEXO 4. Plan institucional de bienestar social, incentivos y estímulos.

ANEXO 6. Plan Institucional de Capacitación

ANEXO 7. Plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo


JENNIFER NOBLES LABARRERA
Gerente