

PL_03_GH-1 v3






PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

TALENTO HUMANO

2020

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	3
2. RESEÑA HISTORICA	5
3. OBJETIVOS	9
3.1. OBJETIVO GENERAL	9
3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	9
4. MARCO LEGAL	10
5. CONCEPTOS	11
5.1. Plan estratégico	11
5.2. Gestión del talento humano	11
6. ALCANCE	11
7. RESPONSABILIDAD	11
8. POLITICA DE TALENTO HUMANO	12
9. PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO	13
9.1. ETAPAS FORMULACIÓN PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO	13
9.1.1. ETAPA 1 INGRESO	14
9.1.2. ETAPA 2 PERMANENCIA	15
9.1.3. ETAPA 3 RETIRO	15
10. ESTRATÉGIAS	16
11. SEGUIMIENTO	19
12. PLANES INTEGRADOS DE TALENTO HUMANO	19
13. CRONOGRAMA	18

Elaboró: Paola Palacio Líder Talento Humano	Revisó: Dora Elena Rodríguez A. Profesional de Calidad	Aprobó: Carlos Fredy Carmona R. Gerente
Firma: 	Firma: 	Firma: 
Fecha: 2020-01-27	Fecha: 2020-01-28	Fecha: 2020-01-29



1. INTRODUCCIÓN

Se elabora el Plan Estratégico de Talento Humano, cumpliendo con lo establecido por MIPG, alineando los objetivos y propósitos fundamentales de la entidad con la satisfacción y el bienestar de sus servidores durante el ciclo de permanencia en la entidad (Ingreso, desarrollo y retiro); permitiendo una implementación de la política de gestión eficaz y efectiva desarrollando las cinco etapas de implementación (disponer de la información, diagnosticar la gestión estratégica del Talento Humano, Elaborar el plan de acción, implementar el plan de acción, y evaluar la gestión).

Para dar cuenta de lo anterior y enmarcar el Plan Estratégico de Talento Humano en el entorno institucional se inicia con una breve reseña histórica, su misión, visión, valores.

El Plan Estratégico de Talento Humano busca hacer evidente las fortalezas y las debilidades en materia de recurso humano de la ESE hospital San Rafael de Itagüí al igual que se establecen estrategias en los diferentes procesos como: ingreso: que comprende selección, vinculación e inducción; permanencia: en el que intervienen los procesos de capacitación, evaluación de desempeño, bienestar, estímulos, seguridad y salud en el trabajo, plan de vacantes y previsión de empleos, y el retiro: que comprende las situaciones generadas por desvinculación y con ello buscar los elementos necesarios para la implementación de las estrategias de la entidad definidas en el plan operativo y apuntar al logro de los objetivos tanto institucionales como el del recurso humano.

En la implementación de MIPG se busca fortalecer el liderazgo en el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de los resultados de las entidades públicas, que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los funcionarios, se busca que las organizaciones se

fortalezcan y establezcan un proceso dinámico en su gestión institucional, donde no solo se cumplan la normatividad vigente, sino que se lleven a cabo procesos donde se optimicen y fortalezcan las competencias personales y laborales de los servicios públicos, esto con el propósito de alcanzar estándares de calidad, eficiencia y efectividad en la gestión.

El componente de planeación del recurso humano se convierte en un elemento fundamental, teniendo en cuenta que para MIPG el talento humano se concibe como el activo mas importante con que cuentan las entidades, y por lo tanto, es el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados, es decir que los esfuerzos de la administración, se deben encaminar a sus acciones y alcanzar los estándares de calidad, eficiencia y en su gestión del talento humano. Esto le permite no solo generar las condiciones para que las actividades desarrolladas contribuyan a elevar el nivel y la calidad de vida del servidor publico y su familia, sino que, mediante la satisfaccion de sus necesidades individuales, generar un grado de motivación que se traduzca en mayor compromiso y productividad institucional, alcanzando las rutas de creación de valor que permitan resultados eficaces para la Gestion Estratégica de Talento Humano, en sus cinco rutas (Ruta de la felicidad, ruta del crecimiento, ruta del servicio, ruta de la calidad y la ruta del análisis de datos).

Es necesario en la planeacion estratégica del Talento Humano, tomar como punto de partida el resultado de la Matriz de GETH, herramienta diseñada por el Departamento Administrativo de la Funcion Publica, la cual nos permite establecer la fase en la que se encuentra GETH.

2. RESEÑA HISTORICA

La creación del Hospital San Rafael está ligada al desarrollo industrial del Municipio que generó un aumento de la población con la subsecuente demanda de servicios asistenciales, este crecimiento no fue siempre organizado, "Muchos barrios aparecieron apresuradamente con viviendas improvisadas algunas de dos pisos o con plancha de cemento para construir en el futuro." las nuevas fábricas contribuyeron a este crecimiento construyendo viviendas para sus obreros como fue el caso de Sedeco construyó alrededor de su fábrica 250 viviendas para 2.000 personas, este barrio contó desde el principio con escuela, farmacia y centro de salud.

En el año de 1951 se reunieron en la alcaldía municipal de Itagüí las personas más prestantes de la comunidad y conformaron una Junta con el fin de elaborar los estatutos para un hospital local, los cuales fueron aprobados por el Ministerio de Higiene en 1952.

En 1953 la señora María Teresa Vélez Uribe cedió al Municipio unos terrenos y se inició la construcción del actual Hospital. En 1966 el Municipio donó un terreno anexo, para realizar una primera ampliación que se concluyó en 1972. También en ese año se reformaron sus estatutos, quedando el Hospital San Rafael de Itagüí como una entidad sin ánimo de lucro y consagrada al servicio de la comunidad.

En 1975 se realiza una reforma al sistema de salud en el país que creó el Sistema Nacional de Salud, de corte asistencialista estatal y caracterizado por su organización vertical y planeación centralizada, pero solo hasta 1979 el Hospital San Rafael fue adscrito al nuevo Sistema Nacional de Salud y en 1982 por decisión de la junta directiva y para adaptarse al modelo de salud se realizó una reforma estatutaria que permitió la entrega de sus bienes y el traslado del personal al Servicio Seccional de Salud de Antioquia.

En 1983 con aportes Nacionales, Departamentales y Municipales se procede a la construcción de nuevas áreas, para así brindar servicios acordes con las necesidades del momento. En 1988 entra a ser considerado dentro del Plan de Desarrollo Municipal, constituyéndose en el eje central de la Red de Servicios de Salud para el Municipio. De esta manera se inicia entonces el proceso de consolidación como Hospital de segundo nivel en atención y sitio de referencia para las Unidades de Salud de la zona sur del Valle de Aburra. Por este motivo se hizo necesaria la vinculación de un gran número de funcionarios de las diferentes profesiones del área de la salud, hecho que permitió la apertura de nuevos servicios que eran fundamentales para la comunidad.

En 1990 se inicia la primera etapa del actual Proyecto Arquitectónico, construyéndose un nuevo servicio de urgencias, que entra en funcionamiento en septiembre de 1991.

En 1993 se dicta la ley 100 que creó el Sistema General de Seguridad Social, que entre otros y basado en la ley 60, aplica el proceso de descentralización para el sector y transforma los hospitales públicos en Empresas Sociales del Estado: "La prestación de servicios de salud... se hará a través de las Empresas Sociales del Estado, que constituyen una categoría especial de entidad pública descentralizada, con personería jurídica, patrimonio propio y autonomía administrativa" (Art. 194 ley 100), proceso que se da en el hospital San Rafael un año después de sancionada la ley, cuando la Asamblea Departamental a través de la ordenanza 044 de 1994 transforma al hospital en Empresa Social del Estado, dicta los nuevos estatutos y elige junta directiva y nombra gerente, en el proceso de descentralización en 1996 el hospital asume de manera definitiva los funcionarios que laboraban en el hospital pero que hacían parte de la planta de cargos de la Secretaria Seccional de Salud de Antioquia.

La E.S.E Hospital San Rafael continuó prestando servicios de 1er y 2do nivel hasta 1999 cuando la ESE Hospital del Sur asume la atención de las actividades de primer

nivel responsabilidad, del municipio de Itagüí, de allí, en adelante la E.S.E se concentró en la atención especializada. Decidiéndose en el año 2003 redireccionar su estrategia hacia la atención del trauma ortopédico, concentrándose todo el esfuerzo institucional en convertirse en centro de referencia para atención ortopédica. Estrategia que fue efectiva en mejorar la atención del trauma y aumentar la facturación por la prestación de servicios de ortopedia, pero este enfoque se perdió debido a la crisis financiera del sector y el perfil de los afiliados a las aseguradoras con quienes se tenía contrato.

La Entidad obtiene el 19 de diciembre de 2007, Mención de Honor en el concurso realizado por el Departamento de Antioquía "Premio a la Excelencia Hospitalaria 2007 — 2008" al ser referente como Experiencia Exitosa en Direccionamiento Estratégico.

MISIÓN

Somos una Empresa Social del Estado del orden Departamental, ubicada en el Municipio de Itagüí, que presta servicios de salud de mediana y alta complejidad con énfasis en Ortopedia, Traumatología y Pediatría a toda la población antioqueña; Centramos nuestra atención en la seguridad del paciente y el desarrollo del talento humano, nuestros actos se rigen con criterios de eficiencia y responsabilidad social.

VISIÓN

En el 2020 seremos una Empresa Social del Estado reconocida todo el departamento por nuestro modelo de atención del trauma y certificado por sus buenas prácticas de atención clínica y de gestión financiera y administrativa.

VALORES

Entendemos los valores como la guía de conducta positiva e institucionalmente aceptada por todos los funcionarios que servirá para lograr la visión y la misión, en consecuencia, se pretende que los valores representen pautas a seguir en las relaciones dentro y fuera de la institución.

Calidez. Expresado en un trato cordial y afectuoso, es capacidad de empatía y de poder hacer que el resto de las personas se sientan contenidas y queridas.

Compromiso. Es el esfuerzo permanente en el trabajo para lograr la excelencia en la atención de las personas, es la manera en que convertimos nuestra promesa de servicio en realidad.

Honestidad. Lo entendemos como la sinceridad y coherencia de los actos respecto a nuestro compromiso con la comunidad y las personas. -Lo consideramos el camino más fácil para generar confianza en nuestros grupos de interés.

Lealtad. Es la firmeza y fidelidad hacia los compromisos del hospital, expresado como prioridad en la planeación de nuestra labor diaria.

Respeto. Reconocemos el derecho que tiene cada persona a tener su visión particular del mundo, por lo tanto, ofrecemos a todas las personas el reconocimiento, la consideración y deferencia que se merecen como seres humanos.

Transparencia. Como en el ejercicio de nuestra misión no tenemos nada que ocultar nuestras prácticas administrativas y asistenciales están a la disposición del público general. Este valor permite los grupos de interés entiendan claramente el 55 mensaje

que les estamos enviando con nuestros planteamientos, acciones, y que perciban un mensaje que exprese lo que realmente deseamos o sentimos.

3. OBJETIVOS

3.1. OBJETIVO GENERAL

Planear, ejecutar y evaluar los procesos orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo del talento humano, buscando elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, y efectividad en la prestación de los servicios al ciudadano.

3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- ✓ Fortalecer las capacidades, conocimientos y habilidades de los servidores, a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación.
- ✓ Formular y desarrollar el Plan de Bienestar, Estimulos e Incentivos para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores del Instituto.
- ✓ Desarrollar la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través de la formulación del Sistema de Gestion de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ✓ Contar con un programa de inducción en la entidad.
- ✓ Cumplir con la realización de la evaluación del desempeño de los servidores de carrera.
- ✓ Coordinar la evaluación del desempeño laboral para funcionarios de Carrera Administrativa y en provisionalidad, así como la implementación del sistema de Acuerdos de Gestion de los Gerentes Publicos.
- ✓ Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los servidores de carrera.
- ✓ Elaborar y administrar el Plan de Vacantes.

- ✓ Mantener actualizado el plan estratégico del recurso humano de la E.S.E.

4. MARCO LEGAL

El marco jurídico en el cual se fundamenta este plan es el siguiente:

Ley 909 de 2004 Literal b del artículo 15, el cual establece: " Elaborar el plan anual de vacantes y remitirlo al Departamento Administrativo de la Función Pública, información que será utilizada para la planeación del recurso humano y la formulación de políticas.

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.

Decreto Ley 1083 de 2015 Artículo 2.2.22.3. Políticas de Desarrollo Administrativo. Adaptándose las siguientes políticas que contienen, entre otros, aspectos de que trata el artículo 17 de la Ley 489 de 1998: Gestión del talento humano. Orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando observancia del Principio de mérito para provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados. Incluye, entre otros Plan Institucional de Capacitación, Plan de Anual de Vacantes.

Decreto 1227 de 2005, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1567 de 1998.

Decreto 1227 de 2005, por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleados públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos 770 y 785 del 2005.

5. CONCEPTOS

5.1. Plan estratégico

Es un programa de actuación que consiste en aclarar lo que pretendemos conseguir y como nos proponemos conseguirlo. Esta programación se plasma en un documento de consenso donde concretamos las grandes decisiones que van a orientar nuestra marcha hacia la gestión excelente.

5.2. Gestión del talento humano

Son todas aquellas estrategias unificadas y diseñadas para ayudar a las organizaciones a hacer uso posible de su capital humano, cumplir los objetivos organizaciones gracias al impulso del talento con el que cuenta y asegurar al máximo el retorno de su talento mediante la creación de una cultura organizacional que fomente la felicidad y el compromiso.

6. ALCANCE

El plan Estratégico de Talento Humano, cobija a todos aquellos a quienes la ley 909 de 2004 y sus decretos reglamentarios, han dispuesto como sujetos beneficiarios de cada uno de los planes y programas contenidos en este y sus colaboradores.

7. RESPONSABILIDAD

De la aplicación de este documento es responsable la Gerencia, Subgerencia general, Subgerencia de servicios de salud, líderes o coordinadores de procesos.

8. POLITICA DE TALENTO HUMANO

PROPÓSITO. Propiciar el fortalecimiento de las competencias del talento humano, así como el mejoramiento del desempeño laboral, condiciones de trabajo y clima organizacional, a través de la aplicación de programas articulados al logro de los objetivos Institucionales.

CONTENIDO. La Gerencia de la E.S.E. Hospital San Rafael de Itagüí, en cumplimiento de la misión y consciente de la importancia que tiene el talento humano en las organizaciones, viene desarrollando un conjunto de estrategias dirigidas a la adecuada selección y administración del personal, así como a la atención continua de sus necesidades y mejoramiento de sus condiciones de trabajo, en el marco de las posibilidades de la Entidad y lineamientos normativos establecidos para tal fin.

COMPROMISOS INSTITUCIONALES. Para garantizar el cumplimiento de esta política, la ESE, además de sujetarse estrictamente al cumplimiento de la normatividad vigente que en esta materia se expida, ha elaborado e implementado estrategias en:

- ✓ Ingreso de personal enfocado en la selección, inducción y reinducción;
- ✓ Permanencia enfocada en la formación y capacitación, bienestar social y estímulos, evaluaciones de desempeño laboral, identificación de necesidades, manejo y custodia de hojas de vida y seguridad y salud en el trabajo.
- ✓ Desvinculación de personal con notificación de retiro de personal, entrega

de puesto de trabajo y liquidación cuando sea procedente y archivo de hoja de vida.

RESPONSABLES DE SU CUMPLIMIENTO. La Gerencia, a través de la Oficina de Talento Humano, del Comité de Bienestar Social y Comisión de Personal.

EXCEPCIONES. Aunque a esta política no le aplican excepciones, se debe tener en cuenta que la gestión del talento humano es diferente según el tipo de incorporación del cliente interno (Vinculado, contratista o agremiado).

9. PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

La planeación del recurso humano debe ser ejercicio permanente en cualquier entidad, la cual inicia con la prevención y proyección de las necesidades (cuantitativas y cualitativas) de personal en función de los objetivos institucionales, con la valoración del personal actualmente vinculado y con el desarrollo acciones para identificar sus necesidades.

Las actividades de gestión del talento humano deben estar en estrecha correspondencia con los planes y programas institucionales, de manera que consideren la vinculación de nuevos servidores públicos, la capacitación, la calidad de vida laboral, la evaluación del desempeño y, en general, todas aquellas actividades tendientes a elevar la productividad del personal vinculado, al igual que se deben definir los procesos de desvinculación del personal.

9.1. ETAPAS FORMULACIÓN PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

El plan estratégico es el punto de partida de las actividades que anualmente se deben realizar dentro del Proceso de Gestión del Talento Humano, a través del

cual se identifican y cubren las necesidades de talento humano y de los funcionarios del Hospital.

Las acciones que desarrollar a través del Plan Estratégico de Talento Humano se estructuran en tres etapas: 1. ingreso, comprende los procesos de vinculación e inducción; 2. permanencia, donde se inscriben los procesos de capacitación, evaluación del desempeño y calidad de vida laboral; y 3. retiro, por excedentes de personal o por pensión.

9.1.1. ETAPA 1 INGRESO

Para el ingreso del servidor público se cumplirá del principio de mérito garantizando la provisión oportuna y eficaz de los empleos de la entidad, realizando contrataciones con el personal idóneo, sin importar el tipo de vinculación.

Vinculación: su propósito es buscar e identificar los candidatos más ideoneos para proveer las vacantes, teniendo como referentes el servicio publico, la entidad y el cargo. La Ley 909 de 2004 establece las disposiciones que deben seguir las entidades para adelantar los procesos de selección.

Inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo: vinculados los nuevos servidores de forma inmediata deberán adelantarse las actividades de inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo, en aras de garantizar la adecuada incorporación a las labores y cultura de la organización.

Evaluación del período de prueba: adelantar los procedimientos establecidos para la evaluación del periodo de prueba de los servidores que se encuentran en esta situación

9.1.2. ETAPA 2 PERMANENCIA

Buscando el bienestar de los empleados en el desarrollo de su ejercicio laboral se definirán acciones relacionadas con la capacitación, bienestar e incentivos, seguridad y salud en el trabajo y toda aquella actividad que apunte al mejoramiento de la productividad y la satisfacción permanente del servidor.

Formación y capacitación: Tiene como finalidad afianzar las competencias laborales y comportamentales para lograr un mejor desempeño en el cargo y lograr una prestación de servicio con calidad.

Evaluación del Desempeño: La evaluación es un sistema diseñado para gerenciar el desempeño de los servidores y orientarlo a la eficacia gestora, es decir, hacia desempeños con resultados y a la identificación de las fortalezas y debilidades respecto de conocimientos, habilidades y actitudes.

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. Para ello se ha definido que al interior de las entidades públicas se abordan los temas de: reconocimiento e incentivos, calidad de vida laboral y atención a las áreas de protección y seguridad social.

9.1.3. ETAPA 3 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 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 pension que supone una ruptura en la vida del servidor. Para atender tales situaciones se ha previsto la desvinculación asistida.

10. ESTRATEGIAS

La estrategia de la gestión del talento humano entendida como el conjunto de prioridades o finalidades básicas que orienten las políticas y practicas de gestión del talento humano, para ponerlas al servicio de la estrategia organizativa. Entendiendo que ponerse al servicio se refiere a una alineación entre los lineamientos y políticas institucionales consolidadas en la estrategia organizacional y las directrices relacionadas con la administración del talento humano de la Entidad.

Las estrategias definidas son:

- ✓ **Fortalecer la vinculación y permanencia de los empleados públicos, mediante el uso y registro en los sistemas de información institucionales:**

La E.S.E actualizó el Plan Anual de vacantes, instrumento que permite la administración y actualización de la información sobre los empleos en vacancia definitiva de la planta de empleos para programar la provisión de empleos.

Se actualizará el Plan de Previsión de Recursos Humanos, el cual permite realizar el análisis de necesidades de personal en las dependencias en relación con la planta actual. La información que hace referencia a la provisión de recursos humanos de la E.S.E, los empleos que se encuentran provistos ya sea en titularidad, en cargo de libre nombramiento y remoción, en provisionalidad, y aquellos empleos que se encuentran en vacancia ya sea definitiva o temporal, al igual que la distribución de los empleos en las dependencias.

Se realizará seguimiento del SIGEP para mantener la información actualizada de los empleos de la planta de personal y el personal vinculado a la Entidad.

Sistematizar las hojas de la vida con el fin de poder disponer de información y generar reportes de la historia laboral de los funcionarios.

✓ **Fortalecimiento de Competencias con el fin de contar con un capital humano competente, altamente calificado:**

Se elabora el Plan Institucional de capacitación, que tiene como objetivo general: Definir los lineamientos que deben orientar la formación y capacitación de los capacitadores de la E.S.E Hospital San Rafael de Itagüí, a fin de mejorar la calidad en la prestación de los servicios, para bienestar general y la consecución de los fines que le son propios, garantizando el fortalecimiento de las competencias y la gestión de la capacitación bajo el enfoque de aprendizaje en equipo y la gestión del conocimiento, en concordancia con los principios que rigen la función pública.

✓ **Fortalecer el Proceso de Evaluación del Desempeño:**

Se convertirá en una herramienta de gestión, al igual que sirve de insumo en la toma de decisiones a favor de la ESE y de los funcionarios, y así mismo, para establecer planes de mejoramiento encaminados a fortalecer las competencias de los funcionarios, se busca la sensibilización a los jefes o evaluadores sobre el cumplimiento de términos, la utilización del plan de mejoramiento individual y la retroalimentación de la evaluación del desempeño, toda vez que son instrumentos que resultan útiles para cierre de brechas, identificar talentos sobresalientes y lograr las metas institucionales.

De otra parte, se iniciará el proceso de sistematización de la evaluación del desempeño y desarrollo de los funcionarios provisionales.

- ✓ **Proporcionar áreas de trabajo seguras para el desarrollo de las actividades propias de los funcionamientos:**

Promover y manter las buenas prácticas de seguridad y salud en el trabajo, con el fin de evitar accidentes de trabajo y enfermedades de origen profesional, mejorar las condiciones de trabajo, salud y calidad de vida de los trabajadores, lo cual contribuirá de manera efectiva en el cumplimiento de las metas tanto organizacionales como de los servidores públicos.

- ✓ **Fortalecer el Proceso de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos:**

Para motivar el desempeño eficaz, el mejoramiento del clima laboral y la mejora del trabajo en equipo, lo que permitirá funcionarios satisfechos y con sentido de pertenencia a la entidad.

Para el logro de esta estrategia, se adopta el Plan de Bienestar Social, Estímulo e incentivos, para motivar el desempeño eficaz, el mejoramiento del clima laboral y la mejora del trabajo en equipo, lo que permitirá funcionarios satisfechos y con sentido de pertenencia a la entidad.

11. SEGUIMIENTO

El seguimiento del plan estratégico, se realizara a través de los indicadores definidos para cada uno de los planes que hacen parte integral de este.

12. PLANES INTEGRADOS DE TALENTO HUMANO

Se establecen los planes para la vigencia 2020 los cuales tienen como objetivo integrarse con el desarrollo institucional y alcanzar el logro de la GETH, siendo así seis planes que se desarrollan desde el área de Talento Humano.

- Plan de bienestar e incentivos.
- Plan de previsión de recurso humano.
- Plan institucional de capacitación PIC.
- Plan estratégico de Talento Humano.
- Plan anual de vacantes.
- Plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo.

Los cronogramas de los referidos planes se pueden consultar en cada uno de ellos.

13. CRONOGRAMA DE SEGUIMIENTO

CRONOGRAMA PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO HOSPITAL SAN RAFAEL DE ITAGUI 2020													
ACTIVIDAD	MES												CUMPLIMIENTO
	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	
Formulacion del Plan Estrategico de Talento Humano	X												
Seguimiento plan bienestar Social			X			X			X				X
Seguimiento Plan Prevision de de Talento Humano						X							X
Seguimiento PIC			X			X			X				X
Seguimiento Plan Vacantes						X							X
Seguimiento Plan de trabajo SST			X			X			X				X

PL_03_GH-1

Seguimiento de Plan Estrategico de Talento Humano						X					X	
---	--	--	--	--	--	---	--	--	--	--	---	--

