

# PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

**DIEGO LEON MUÑOZ ZAPATA**

**GERENTE**

**2021**

## 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.....	12
5.1. Plan estratégico.....	12
5.2. Gestión del talento humano.....	12
6. ALCANCE.....	12
7. RESPONSABILIDAD.....	12
8. POLITICA DE TALENTO HUMANO.....	13
9. PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO.....	14
9.1. ETAPAS FORMULACIÓN PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO.....	14
9.1.1. ETAPA 1: INGRESO.....	15
9.1.2. ETAPA 2: PERMANENCIA.....	16
9.1.3. ETAPA 3: RETIRO.....	16
10. ESTRATÉGIAS.....	17
12. PLANES INTEGRADOS DE TALENTO HUMANO.....	20

## 1. INTRODUCCIÓN

Se elabora el Plan Estratégico de Talento Humano, cumpliendo con lo establecido por Modelo integrado de planeación y gestión (MIPG), alineando a 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 y valores.

El Plan Estratégico de Talento Humano busca evidenciar las fortalezas y las debilidades en materia de recurso humano de la E.S.E Hospital San Rafael de Itagüí, al igual que se establecen estrategias en los diferentes procesos como el ingreso que hace parte de la selección, vinculación e inducción; seguido del desarrollo y la 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, finalmente el retiro que comprende de 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 que apunta al logro de los objetivos tanto institucionales como 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 cumpla con 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 más 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 público y su familia, sino que, mediante la satisfacción de sus necesidades individuales, genere 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 Gestión 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 planeación estratégica del Talento Humano, tomar como punto de partida el resultado de la Matriz de GETH, herramienta diseñada por el Departamento Administrativo de la Función Pública, 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 de Itagüí, 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 que 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 Secretaría Seccional de Salud de Antioquia.

La E.S.E Hospital San Rafael de Itagüí continuó prestando servicios de 1er y 2do nivel hasta 1999, cuando la E.S.E Hospital del Sur asume la atención de las actividades de primer nivel, las cuales son responsabilidad del municipio de Itagüí, de allí, en adelante la E.S.E Hospital San Rafael de Itagüí se concentró en la atención especializada.

Decidiéndose en el año 2003 redireccionar su estrategia hacia la atención del trauma ortopédico, concentrando 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 de orden departamental, ubicada en el municipio de Itagüí, que presta servicios de salud de mediana y alta complejidad a toda la población antioqueña, con énfasis en ortopedia, traumatología, hospitalización y apoyo diagnóstico; centramos nuestra atención en un trato humanizado, basado en la mejor evidencia científica posible y rigiendo nuestro actuar con eficiencia y responsabilidad social.

## VISIÓN

En el 2024 seremos una Empresa Social del Estado sostenible financieramente, con atención segura y humanizada, reconocida por nuestro modelo de atención centrado

en las personas, prestando servicios oportunos y competitivos en el sector salud, buscando brindar una atención óptima y de calidad, basados en la mejor evidencia científica posible.

## 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.

**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.

**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.

**Trabajo en equipo.** Lo entendemos como el esfuerzo integrado de un conjunto de personas para la realización de un proyecto. Es una forma de trabajo eficiente que entrega varios puntos de vista y que sirven para resolver mas eficientemente conflictos que surgen en el ámbito económico, político y social.



**Responsabilidad:** Lo entendemos como una cualidad y un valor del ser humano. Se trata de una característica positiva de las personas que son capaces de comprometerse y actuar de forma correcta.

**Justicia:** Actuo con imparcialidad garantizando los derechos de las personas, con equidad, igualdad y sin discriminación.

**Diligencia:** Cumpló con los deberes, funciones y responsabilidades asignadas a mi cargo de la mejor manera posible, con atención, prontitud, destreza y eficiencia, para así optimizar el uso de los recursos del estado.

### 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 de la E.S.E Hospital San Rafael de Itagüí.

- ✓ Desarrollar la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través de la formulación del Sistema de Gestión 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 Gestión de los Gerentes Públicos.
- ✓ 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 Hospital San Rafael de Itagüí.

#### 4. MARCO LEGAL

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

**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.

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

**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 2539 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.

**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”.

## 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 se concretan las grandes decisiones que van a orientar la ruta 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 humano con el que cuenta y asegurar al máximo el retorno de su talento humano mediante la creación de una cultura organizacional que fomente la felicidad y el compromiso.

## 6. ALCANCE

El plan Estratégico de Talento Humano, cuenta con una cobertura 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

La E.S.E Hospital San Rafael de Itagüí, en cumplimiento del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, a través de la Política de talento humano pretende ofrecer las herramientas para gestionar adecuadamente el talento humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro), de acuerdo con las prioridades estratégicas de la entidad. De manera tal que oriente el ingreso y desarrollo de los servidores garantizando el principio de mérito en la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias, la prestación del servicio, la aplicación de estímulos y el desempeño individual.

### COMPROMISOS DE ACCIÓN INSTITUCIONALES

- Planear el talento humano requerido en cada servicio conforme a las necesidades de la E.S.E Hospital San Rafael de Itagüí.
- Realizar una selección de personal acorde con las necesidades de la E.S.E Hospital San Rafael de Itagüí y con cumplimiento del perfil.
- Someter a concurso de mérito todos los empleos de carrera administrativa de todos los niveles jerárquicos, que se encuentren en vacancia definitiva.
- Implementar en la entidad procesos meritocráticos para vincular los servidores en los cargos provisionales.
- Contar con un proceso de entrenamiento en el puesto de trabajo actualizado.
- Establecer los cargos suficientes para cumplir con los planes y proyectos.
- Impulsar la participación del talento humano en la identificación de necesidades y soluciones para mejorar diferentes aspectos de la gestión institucional.
- Incorporar actividades relacionadas con el tema de incentivos, estímulos y bienestar social dentro de la E.S.E Hospital San Rafael de Itagüí.
- Incorporar actividades relacionadas la desvinculación asistida del talento humano en la entidad.
- Realizar diagnósticos relacionados con la cultura organizacional de la entidad.
- Medir la percepción de los servidores de la entidad frente a la comunicación interna a través de las evaluaciones de clima organizacional.
- Implementar los planes anuales de talento humano como son: plan estratégico de talento humano, plan de previsión del talento humano, plan de estímulos, incentivos y bienestar social, plan de capacitaciones y el plan de vacantes.



- Desarrollar el procedimiento de evaluaciones de desempeño de forma eficiente

## RESPONSABLES DEL CUMPLIMIENTO DE LA PÓLITICA

Directivos, Coordinadores y/o Líderes de Área, Oficina de Planeación y Calidad, Oficina de Control Interno, clientes internos independientemente del tipo de vinculación que se tenga con la E.S.E Hospital San Rafael de Itagüí.

## 9. PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

La planeación del recurso humano debe ser ejercicio permanente en cualquier entidad, la cual inicia con la previsión 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 de 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 de E.S.E Hospital San Rafael de Itagüí.

Las acciones que se desarrollan 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.
3. Retiro: por excedentes de personal o por pensión.

### 9.1.1. ETAPA 1: INGRESO

Para el ingreso del servidor público, se cumplirá con el principio de mérito garantizan 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 público, 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 pensión que supone una ruptura en la vida del servidor. Para atender tales situaciones se ha previsto la desvinculación asistida.

## 10. ESTRATÉGIAS

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 Hospital San Rafael de Itagüí, 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 los mismos.

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 Hospital San Rafael de Itagüí, 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 monitoreo y seguimiento del SIGEP para mantener la información actualizada de los empleos de la planta de personal y el personal vinculado a la Entidad por medio del contrato de prestación de servicios. Además de sistematizar las hojas de la vida con el fin de poder disponer de información y generar reportes de la historia laboral de los funcionarios.

De igual manera se medirá la eficacia de este monitoreo con el indicador correspondiente.

✓ **Fortalecimiento de Competencias con el fin de contar con un capital humano competente y 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 servidores 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, la cual aportará a la toma de decisiones a favor de la E.S.E Hospital San Rafael de Itagüí y de los funcionarios, y así mismo, 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 evaluación de desempeño de los funcionarios provisionales.

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

Promover y mantener las buenas prácticas de seguridad y salud en el trabajo, con el fin de evitar incidentes y 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:**

Su fin es fortalecer la motivación para un desempeño eficaz, mejoramiento del clima laboral y la mejora del trabajo en equipo, lo que permitirá que los funcionarios estén satisfechos y con sentido de pertenencia por la entidad, por lo cual se adopta el Plan de Bienestar Social, Estímulo e incentivos.

## **11.SEGUIIMIENTO Y EVALUACIÓN DE LOS PLANES ESTRATÉGICOS DE TALENTO HUMANO**

El seguimiento del plan estratégico, se realizara a traves 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 2021 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

CRONOGRAMA PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO HOSPITAL SAN RAFAEL DE ITAGUI 2021													
ACTIVIDAD	MES											CUMPLIMIENTO	
	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N		D
Formulacion del Plan Estrategico de Talento Humano	■												
Ejecucion plan bienestar Social			■			■			■			■	
Ejecucion Plan Prevision de de Talento Humano						■						■	
Medir la eficacia del monitoreo del sigep (n° de funcionarios y contratistas con hojas de vida actualizadas/ n° total de funcionarios y contratistas de la ESE			■			■			■			■	
Ejecucion PIC			■			■		■				■	
Ejecucion Plan Vacantes						■						■	
Ejecucion Plan de trabajo SST			■			■		■				■	
Ejecucion de Plan Estrategico de Talento Humano						■						■	

  
DIEGO LEON MUÑOZ ZAPATA  
Gerente E.S.E Hospital San Rafael de Itagüí.