



E.S.E. HOSPITAL DONALDO SAUL MORON MANJARREZ
LA JAGUA DEL PILAR
NIT. 825.001.119-5
Oportunidad de salud para todos

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO 2021

GEOVANNY LACOUTURE JIMENEZ
Gerente



E.S.E. HOSPITAL DONALDO SAUL MORON MANJARREZ
LA JAGUA DEL PILAR
NIT. 825.001.119-5
Oportunidad de salud para todos

1. Introducción

El Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, como la entidad 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, en los últimos años ha realizado mejoras sustanciales a la gestión del Talento Humano público, a través del diseño y mejoramiento de herramientas de evaluación y gestión, guías de diseño e implementación de políticas, además del ajuste a la regulación de la función pública, siendo uno de los retos más importantes en las próximas vigencias la implementación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el cual es un marco de referencia diseñado para que las entidades ejecuten y hagan seguimiento a su gestión para beneficio de los ciudadanos.

MIPG fundamenta como lógica principal en la implementación de sus dimensiones que las entidades públicas reconozcan al talento humano como el activo más importante, y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos. La E.S.E. Donaldo Saúl Morón Manjarrez reconoce al Talento Humano como motor de la organización, ya que con su trabajo logran que todos los recursos se enfoquen hacia el cumplimiento de su propósito fundamental; de ahí, lo importante de valorar su trabajo, brindarles una adecuada calidad de vida laboral y desarrollar sus competencias y habilidades,



E.S.E. HOSPITAL DONALDO SAUL MORON MANJARREZ
LA JAGUA DEL PILAR
NIT. 825.001.119-5
Oportunidad de salud para todos

2. Reseña histórica

La E.S.E Hospital Donaldo Saúl Morón Manjarrez, La Jagua del pilar, La Guajira, se encontraba como puesto de salud adscrito en el Municipio de Villanueva, La Guajira. La atención era impartida por un grupo de profesionales de la salud; a partir de 24 de junio de 1999 dejó de ser puesto de salud para convertirse en Hospital Municipal de primer nivel.

Se transforma en Empresa Social del estado mediante Acuerdo N° 010 del 24 de Junio de 1999 emanado del Consejo Municipal, estatutos adoptados mediante acuerdo n° 002 de 29 de marzo de 2011, actualmente es una institución que presta servicios de baja complejidad ambulatoria. Durante su vida jurídica la E.S.E. no ha sido sometida a reestructuraciones institucionales y de pasivos, programas de ajuste o desempeño.

Ha sido categorizado en riesgo alto así.

Año 2012 Resolución 2509 (con información cierre año 2011)
Año 2013 Resolución 1877 (con información cierre año 2012)
Año 2014 Resolución 2090 (con información cierre año 2013)
Año 2015 Resolución 1893 (con información cierre año 2014)
Año 2016 Resolución 2184 (con información cierre año 2015)
Año 2017 Resolución 1755 (con información cierre año 2016)

No fue posible la adopción de un programa de saneamiento fiscal y financiero debido a que el departamento de la Guajira para la fecha no contaba con un Programa Territorial de Reorganización, Rediseño y Modernización de las Empresas Sociales del Estado viabilizado por el Ministerio de Salud y Protección Social, requisito previo establecido por la ley 1438 de 2011 para la viabilización por el Ministerio de Hacienda y Crédito Público.



E.S.E. HOSPITAL DONALDO SAUL MORON MANJARREZ
LA JAGUA DEL PILAR
NIT. 825.001.119-5
Oportunidad de salud para todos

En el presente Plan Estratégico de Talento Humano PETH, se analizan los resultados obtenidos con la aplicación de la herramienta de *Autodiagnóstico de Gestión –Política Gestión Estratégica del Talento Humano* y a partir de los cuales se construirán los planes de acción a través de las rutas de creación de valor, definidas en el MIPG:

- Ruta de la felicidad: ***“La felicidad nos hace productivos”***
 - ✓ Ruta para el mejoramiento del entorno físico del trabajo.
 - ✓ Ruta para facilitar que las personas cuenten con el tiempo suficiente para tener una vida equilibrada.
 - ✓ Ruta para implementar incentivos basados en salario emocional
 - ✓ Ruta para generar innovación con pasión
- Ruta del crecimiento: ***“Liderando Talento”***
 - ✓ Ruta para implementar una cultura del liderazgo, el trabajo en equipo y el reconocimiento.
 - ✓ Ruta para implementar una cultura del liderazgo orientado hacia el bienestar del talento orientado al logro
 - ✓ Ruta para implementar un liderazgo basado en valores
 - ✓ Ruta de formación para capacitar servidores que saben lo que hacen.
- Ruta del Servicio. ***“Al servicio de los ciudadanos”***
 - ✓ Ruta para implementar una cultura basada en el servicio
 - ✓ Ruta para implementar una cultura basada en el logro y la generación de bienestar.
- Ruta de la Calidad: ***“La cultura de hacer las cosas bien”***
 - ✓ Ruta para generar rutinas de trabajo basadas en “hacer siempre las cosas bien”
 - ✓ Ruta para generar una cultura de la calidad y la integridad
- Ruta del análisis de datos ***“Conociendo el talento”***
 - ✓ Ruta para entender a las personas a través del uso de los datos.

Hará parte del presente PETH los planes temáticos descritos a continuación:

- Plan de Vacantes
- Plan de Previsión del Recurso Humano
- Plan Institucional de Capacitación
- Plan de Bienestar Social e Incentivos



E.S.E. HOSPITAL DONALDO SAUL MORON MANJARREZ
LA JAGUA DEL PILAR
NIT. 825.001.119-5
Oportunidad de salud para todos

3. Plataforma Estratégica

3.1. Misión

La E.S.E Hospital Donaldo Saúl Morón Manjarrez es una Empresa Social del Estado de atención en salud de baja y mediana complejidad que reconoce al usuario como un elemento esencial a los presta sus servicios de salud, para entregar una atención integral a la persona, su familia, la comunidad y demás entornos, contamos con un Talento Humano profesional, capacitado, humanizado y con vocación de servicio.

3.2. Visión

En los próximos años, la Empresa Social del Estado Hospital Donaldo Saúl Morón Manjarrez, será una Institución líder en la prestación de servicios de salud de baja y mediana complejidad en el Departamento de la Guajira, siendo generadores del buen desarrollo de la calidad de vida de la población de La Jagua del Pilar y convirtiéndose en el mejor escenario para el cuidado de la salud del Municipio.

3.3. Políticas de Calidad, Seguridad y Medio Ambiente:

En la E.S.E. Hospital Donaldo Saúl Morón Manjarrez, enfocamos nuestros procesos a contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida y seguridad de nuestros clientes internos y externos, a cuidar y proteger el medio ambiente, a mejorar las condiciones de vida y trabajo para lo cual nos comprometemos con:

- ✓ Brindar una atención segura, oportuna, confiable y humanizada.
- ✓ Prevenir el impacto ambiental negativo asociado con el uso de los recursos y la generación de residuos, vertimientos y emisiones.
- ✓ Promover y mantener condiciones y factores ocupacionales seguros, procurando un bienestar físico, mental y social a nuestros colaboradores.
- ✓ Promover el cumplimiento permanente de los requisitos legales aplicables, con una cultura organizacional propia que involucre a los proveedores, contratistas, visitantes y población del entorno y el mejoramiento continuo del desempeño de los procesos.
- ✓ Prevenir el impacto ambiental negativo asociado con el uso de recursos y la generación de residuos, vertimientos y emisiones

3.4. Objetivos Institucionales

- ✓ Ser una Institución pública integral de salud, centrada en el paciente y su familia.
- ✓ Producir servicios de Salud eficientes y efectivos, según las normas establecidas
- ✓ Prestar los servicios de salud y Materno Infantil que necesite la población de su área de influencia.



E.S.E. HOSPITAL DONALDO SAUL MORON MANJARREZ
 LA JAGUA DEL PILAR
 NIT. 825.001.119-5
 Oportunidad de salud para todos

- ✓ Garantizar la rentabilidad social y financiera mediante una gerencia adecuada.
- ✓ Ofrecer a las entidades promotoras de salud o a quien lo demande, servicios o paquetes de servicios a tarifas competitivas en el mercado.
- ✓ Garantizar los mecanismos de participación ciudadano y comunitaria.

4. Principios y Valores Corporativos

Los Principios Corporativos que inspiran y soportan la gestión de la Empresa Social del Estado Hospital Donaldo Saúl Morón Manjarrez de La Jagua del Pilar La Guajira son:

4.1. Principios

- ✓ Transparencia
- ✓ Respeto
- ✓ Trabajo en Equipo
- ✓ Participación
- ✓ Calidad
- ✓ Eficiencia

4.2. Valores

- ✓ Compromiso
- ✓ Ética
- ✓ Responsabilidad
- ✓ Excelencia
- ✓ Respeto
- ✓ Innovación
- ✓ Equidad
- ✓ Liderazgo
- ✓ Amabilidad

5. Marco Normativo

Normatividad	Tema	Proceso relacionado con la norma
Decreto 1661 del 27 de junio de 1991	Modifica el régimen de prima técnica, se establece un sistema para otorgar estímulos especiales a los mejores empleados oficiales	Talento Humano
ley 100 del 23 de diciembre de 1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se exponen las generalidades de los Bonos Pensionales.	Certificación de Bono Pensional
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.	Plan Institucional de Capacitación - Programa de Bienestar



E.S.E. HOSPITAL DONALDO SAUL MORON MANJARREZ
 LA JAGUA DEL PILAR
 NIT. 825.001.119-5
 Oportunidad de salud para todos

Decreto 2279 del 11 de Agosto de 2003	Por medio del cual se reglamenta parcialmente el Parágrafo del artículo 54 de la Ley 100 de 1993, adicionado por el artículo 21 de la Ley 797 de 2003. CALCULOS ACTUARIALES.	Certificación de Bono Pensional
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. (Establece el Plan de Vacantes y Plan de previsión de Empleos)	Talento Humano
Ley 1010 del 23 de enero de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo	Talento Humano
Decreto 2177 del 29 de junio de 2008	Establece modificaciones a los criterios de asignación de prima técnica y se dictan otras disposiciones sobre prima técnica	Talento Humano
Ley 1064 del 26 de julio de 2006	Dicta 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	Plan Institucional de Capacitación
Acuerdo 816 de 2016	Lineamientos sistemas propios Empleados de carrera y en periodo de prueba.	Lineamientos de la CNSC para Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño
Mediante Resolución No. 20161000022145 de 2016	La Comisión Nacional del Servicio Civil Modifica la Resolución No. 2590 de 2010 por la cual se aprueban indefinidamente los Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño Laboral aprobados.	Lineamientos de la CNSC para Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño
Código de Integridad del Servidor Público 2017	DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva colombiana	Talento Humano
Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017	Modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015	Talento Humano
MIPG	Manual Operativo – Dimensión N°1	Talento Humano
GETH	Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano	Talento Humano
Resolución 0312 de 2019	Define los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes.	Sistema De Gestión En Seguridad y Salud En El Trabajo (SG- SST)
Decreto 894 del 28 de mayo de 2017	Dicta normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera	Plan Institucional de Capacitación
Resolución 390 del 30 de mayo de 2017	Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos	Plan Institucional de Capacitación
Sentencia C- 527/17	Control constitucional del Decreto Ley 894 de 2017.	Plan Institucional de Capacitación
Ley 1857 del 26 de julio de 2017	Modifica la Ley 1361 de 2009 (Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia), para adicionar y complementar las medidas de protección De la familia.	Programa de Bienestar



E.S.E. HOSPITAL DONALDO SAUL MORON MANJARREZ
LA JAGUA DEL PILAR
NIT. 825.001.119-5
Oportunidad de salud para todos

Resolución 20171010071025 del 08 de diciembre de 2017	Aprobación de los ajustes del Sistema Propio de Evaluación del Desempeño por parte de la CNSC	Lineamientos de la CNSC para Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño
Decreto 1072 del 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo	Sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo
Decreto 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto único Reglamentario del Sector de Función Pública	Talento Humano
Decreto 648 de 2017	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015 Reglamentario único de la Función Pública	Situaciones administrativas

6. Conceptos

- 6.1. **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.
- 6.2. **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.

7. 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.

8. Responsabilidad

De la aplicación de este documento es responsable la Gerencia, líderes o coordinadores de procesos.

9. Política de Talento Humano

La E.S.E Donaldo Saúl Morón Manjarrez de La Jagua del pilar, 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.



E.S.E. HOSPITAL DONALDO SAÚL MORÓN MANJARREZ
LA JAGUA DEL PILAR
NIT. 825.001.119-5
Oportunidad de salud para todos

10. Compromisos de Acción Institucionales

- Planear el talento humano requerido en cada servicio conforme a las necesidades de la E.S.E Donaldo Saúl Morón Manjarrez de La Jagua del pilar.
- Realizar una selección de personal acorde con las necesidades de la E.S.E Donaldo Saúl Morón Manjarrez de La Jagua del pilar y con cumplimiento del perfil.
- 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 Donaldo Saúl Morón Manjarrez de La Jagua del pilar.
- 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.

11. Responsables del Cumplimiento de la Política

Directivos, Coordinadores y/o Líderes de Área, Responsable de Calidad, Oficina de Control Interno, clientes internos independientemente del tipo de vinculación que se tenga con la E.S.E Donaldo Saúl Morón Manjarrez de La Jagua del pilar.

12. 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.



E.S.E. HOSPITAL DONALDO SAUL MORON MANJARREZ
LA JAGUA DEL PILAR
NIT. 825.001.119-5
Oportunidad de salud para todos

12.1. 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 Donaldo Saúl Morón Manjarrez de La Jagua del pilar.

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.

12.1.1. 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 idóneos 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.

12.1.2. 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.



E.S.E. HOSPITAL DONALDO SAUL MORON MANJARREZ
LA JAGUA DEL PILAR
NIT. 825.001.119-5
Oportunidad de salud para todos

Sistema de Estimulos: 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.

12.1.3. 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.

13. Estrategias

La estrategia de la gestión del talento humano entendida como el conjunto de prioridades o finalidades básicas que orienten las políticas y prácticas de gestión del talento humano, para ponerlas al servicio de la estrategia organizativa; entendiéndose 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 Donaldo Saúl Morón Manjarrez de La Jagua del pilar, 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 Donaldo Saúl Morón Manjarrez de La Jagua del pilar, 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.



E.S.E. HOSPITAL DONALDO SAUL MORON MANJARREZ
LA JAGUA DEL PILAR
NIT. 825.001.119-5
Oportunidad de salud para todos

- **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 Donaldo Saúl Morón Manjarrez de La Jagua del pilar, 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.

- **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.

14. Seguimiento y Evaluación de los Planes Estratégicos de Talento Humano

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.

15. 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 Anual de Vacantes.
- ✓ Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo.

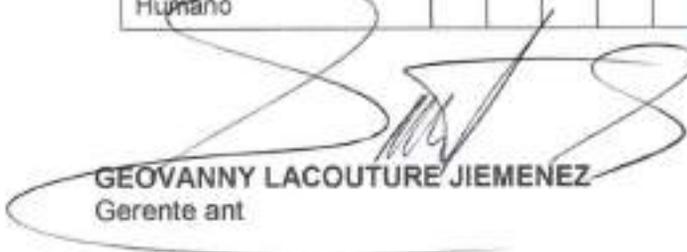
Los cronogramas de los referidos planes se pueden consultar en cada uno de ellos.



E.S.E. HOSPITAL DONALDO SAUL MORON MANJARREZ
 LA JAGUA DEL PILAR
 NIT. 825.001.119-5
 Oportunidad de salud para todos

16. Cronograma

CRONOGRAMA PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO HOSPITAL DONALDO SAUL MORON MANJARREZ DE LA JAGUA DEL PILAR 2021													
ACTIVIDAD	MES												CUMPLIMIENTO
	E	F	M	A	M	J	J	A	S	O	N	D	
Formulación del Plan Estratégico de Talento Humano	■												
Ejecución Plan Bienestar Social			■			■			■			■	
Ejecución Plan Previsión 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 E.S.E.)			■			■			■			■	
Ejecución PIC								■					
Ejecución Plan Vacantes													
Ejecución Plan de trabajo SST			■			■		■					
Ejecución de Plan Estratégico de Talento Humano						■						■	


 GEOVANNY LACOUTURE JIEMENEZ
 Gerente ant