

**RESOLUCIÓN 051**  
**(ENERO 29 DE 2021)**

“Por medio del cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano para los Servidores Públicos de la Empresa Social del Estado Hospital San Juan de Dios del Municipio Santa Fe de Antioquia para la vigencia 2021”.

**LA GERENTE DE LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DE SANTA FE DE ANTIOQUIA**

En ejercicio de sus facultades legales, en especial las conferidas por los literales a) y b) del numeral 2 del artículo 15 y el numeral 1 del artículo 17 de la Ley 909 de 2004, el literal e) del artículo 3 del Decreto Ley 1567 de 1998, los artículos 2.2.9.1., 2.2.9.2 y 2.2.10.1 del Decreto Nacional 1083 de 2015, el numeral 1º del artículo 2.2.4.6.8 y el numeral 5º del artículo 2.2.4.6.12 del Decreto Nacional 1072 de 2015 y

**CONSIDERANDO:**

Que el Literal a) del numeral 2 del artículo 15 de la Ley 909 de 2004, señala como una de las funciones de la unidad de personal “elaborar el Plan Estratégico de Recursos Humanos y el Plan Anual de Vacantes”

Que conforme al artículo 2 de la Ley 909 de 2004 es obligación de las entidades públicas implementar programas de bienestar e incentivos de acuerdo con la normatividad vigente, cuyo propósito es elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los funcionarios en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

Que el artículo 2.2.22.2.1 del decreto Nacional 1083 de 2015, sustituido por el artículo 1º del decreto nacional 1499 de 2017, dispone que las políticas de Desarrollo Administrativo de que trata la Ley 489 de 1998, formuladas por el departamento administrativo de la Función Pública y los demás líderes, se denominarán Políticas de Gestión y Desempeño Institucional y comprenderán, entre otras, la Política de Gestión Estratégica de Talento Humano.

Que el artículo 2.2.22.3 ibidem adopta como una de las políticas del desarrollo administrativo la Gestión del Talento Humano, la cual esta orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio del merito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias; vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia publica enfocada a la consecución de resultados; e incluye, entre otros, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e Incentivos Institucionales, los temas relacionados con clima organizacional y el Plan Anual de Vacantes.

Que el artículo 2.2.22.3.14 del Decreto Nacional 1083 de 2015, adicionado por el artículo 1 del Decreto Nacional 612 de 2018, establece que de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión , las Entidades deberán integrar al Plan de acción, los Planes Institucionales y Estratégicos, entre ellos, el Plan Anual de Vacantes, el Plan de Previsión de recursos Humanos, el Plan estratégico de Talento Humano, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Incentivos Institucionales (Sistema de Estímulos: Programa de Bienestar e Incentivos) y el Plan de Trabajo Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Que de Conformidad con la Guia de Gestión de la Estrategia de Talento Humano para el Sector Publico Colombiano del Departamento Administrativo de la Función Pública, la Planeación Estratégica del talento Humano, se entiende como un sistema integrado de gestión que tiene como propósito la generación de acciones para el desarrollo integral de los

servidores públicos dentro de la entidad, y el cumplimiento de sus propósitos, se da en la medida que pueda articularse de manera armónica con el direccionamiento estratégico de la entidad y ser un referente para la definición de planes, programas y proyectos que posibiliten el fortalecimiento de la gestión que realizan los servidores públicos.

Que en lo concerniente al Plan de Bienestar Social e Incentivos Institucionales y al Plan Institucional de capacitación, el literal c) del artículo 3 del Decreto Ley 1567 de 1998 dispone que las entidades con el propósito de organizar la capacitación interna, deberán formular con una periodicidad mínima de un año su Plan Institucional de Capacitación y en el artículo 34 señala que el jefe de cada entidad deberá adoptar y desarrollar internamente planes anuales de incentivos institucionales, de acuerdo con la Ley y Reglamentos.

Que la Ley 909 de 2004 y los Decretos Reglamentarios 1227 de 2005, y 4661 de 2005, compilados en el Decreto Nacional 1083 de 2015 señalaron los lineamientos para la elaboración de los planes anuales de capacitación y los programas de estímulos, así como aspectos relacionados con los beneficiarios de los programas de educación no formal, la educación formal básica, primaria, secundaria y media y de educación superior.

Que de acuerdo con lo estipulado en los artículos 2.2.10.1; 2.2.10.6 y 2.2.10.8 del decreto 1083 de 2015 “Por medio del cual se expide el decreto Único Reglamentario del sector de Función Pública, relacionado con el Sistema de Estímulos, la entidad debe organizar planes anuales que agrupen programas de bienestar social e incentivos para sus servidores.

Que respecto al Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo, el artículo 2.2.4.6.1 del Decreto Nacional 1072 de 2015 señala las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo SG-SST, el cual debe identificar claramente metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades, en

concordancia con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.

Que el Numeral 5° del artículo 2.2.4.6.12 del mismo Decreto, dispone que el empleador debe mantener disponibles y debidamente actualizados entre otros documentos, el Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST; y el numeral 2° del artículo 2.2.4.6.14 establece que el empleador debe garantizar los mecanismos para que se dé a conocer el Sistema de Gestión de la Seguridad y salud en el Trabajo SG- SST a los trabajadores y contratistas.

Que el artículo 1 del Decreto 1499 de 2017 “Por medio de la cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el SG- SST sistema de gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015 establece dentro de las Políticas de Gestión y Desempeño Institucional se encuentra la Política de Talento.

Que el decreto 612 de 2018 “Por el cual se fijan las directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de acción por parte de las entidades del estado”, señala que las Entidades del Estado “deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año. : 1. Plan Institucional de Archivos de la Entidad – PINAR. 2) Plan Anual de Adquisiciones, 3) Plan Anual de Vacantes, 4) Plan de Previsión de Recursos Humanos. 5) Plan Estratégico de Talento Humano. 6) Plan Institucional de Capacitación. 7) Plan de Incentivos Institucionales. 8) Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo. 9) Plan anticorrupción y de atención al Ciudadano. 10) Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y Comunicaciones PETI; 11) Plan de Tratamiento de riesgos de seguridad y Privacidad de la información. 12. Plan de seguridad y Privacidad de la Información” (Subrayado fuera de texto).

Que, para los planes institucionales relacionados con el Talento Humano, señalados se tendrá en cuenta el Modelo Operativo del Modelo Integrado de Planeación y Gestión expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, con el fin de garantizar el cumplimiento de los

componentes de la dimensión del Talento Humano y el ciclo de vida del servidor público en la organización.

Que, conforme a lo anterior, se hace necesario adoptar el Plan Estratégico de Talento Humano tendiente a generar interacción social en los empleados públicos, mantener y mejorar el ambiente laboral y proporcionar herramientas para el fortalecimiento de los conocimientos, habilidades y destrezas del talento humano al servicio de la Entidad.

Que como soportes documentales de los planes que integran el Plan Estratégico de Talento Humano se construyen documentos anexos: i) Documentos técnicos que contiene marco legal, objetivos, marco conceptual, fases de formulación estratégica e indicadores, entre otros y ii) Cronograma, los cuales hacen parte del presente acto administrativo.

En merito de lo expuesto,

**RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO:** Aprobar y adoptar el Plan Institucional Estratégico de Talento Humano para los Servidores Públicos de la Empresa Social del Estado Hospital San Juan de Dios del Municipio Santa Fe de Antioquia para la vigencia 2021 y del cual formaran parte integral los siguientes planes y programas anuales:

1. Plan de Previsión del Recurso Humano
2. Plan Anual de Vacantes
3. Plan Institucional de Capacitación
4. Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos
- 5. Plan de Trabajo en Seguridad y Salud en el Trabajo**

**Parágrafo Primero:** La formulación e implementación de los planes se realizarán de manera anual y observarán lo establecido en la normatividad vigente para cada tema. Estarán sujetos a modificaciones por factores como cambios estratégicos institucionales, cambios en la planta de personal, disponibilidad presupuestal, resultado de mediciones o evaluaciones efectuadas, entre otros.

**Parágrafo Segundo:** Los documentos correspondientes a cada uno de los planes que conforman el Plan Estratégico de Talento Humano hacen parte integral de la presente resolución.

**ARTÍCULO SEGUNDO: Responsabilidad y Evaluación.** La implementación y Evaluación del Plan Estratégico del Talento Humano adoptado en la presente resolución, será responsabilidad de las Profesionales de la Oficina de Talento Humano.

Por su Parte el personal adscrito a la Oficina de Talento Humano deberá realizar el seguimiento de las diferentes actividades que hacen parte del Plan Estratégico del Talento Humano. Así como la Profesional en seguridad y Salud en el Trabajo realizara seguimiento a las diferentes actividades propias del Plan de Seguridad y salud en el Trabajo.

**ARTÍCULO TERCERO: FINANCIACION.** El Plan Estratégico de Talento Humano será ejecutado de conformidad con el presupuesto destinado en los rubros establecidos de forma anual para este fin.

**ARTÍCULO CUARTO: Sanciones por no participar en los Programas de Formación y Capacitación y de Bienestar Social e Incentivos.** Respecto a las actividades de formación y capacitación, es de su obligatorio cumplimiento su asistencia por parte de los funcionarios, lo anterior de conformidad con lo señalado en el artículo 42 del artículo 38 de la Ley 1952 de 2019, razón por la cual la inasistencia injustificada, podrá dar lugar a las sanciones correspondientes.

Resolución No.051 del 29 de enero de 2021

7

**ARTÍCULO QUINTO. Publicación.** El Plan Estratégico de Talento Humano y la resolución mediante la cual se adopta deberán ser publicados en la página web de la Entidad y socializados a través de los diferentes medios de comunicación interna.

**ARTÍCULO SEXTO. Vigencia.** La presente resolución rige a partir de su expedición y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

**COMUNÍQUESE, PUBLIQUESE Y CÚMPLASE**

Dada en Santa Fe de Antioquia, a los veintinueve (29) días del mes de enero de dos mil veintiuno (2021).



**CLAUDIA MARÍA CALDERÓN RUEDA**  
**GERENTE**

Proyecta: Dora Esley Bedoya Henao. Jefe de Talento Humano.