

RESOLUCION N°.039
(23 de enero de 2025)

“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 2025”.

EL 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 1° del artículo 2.2.4.6.8 y el numeral 5° del artículo 2.2.4.6.12 del Decreto Nacional 1072 de 2015 y

CONSIDERANDO:

Que la Ley 909 de 2004 establece en su artículo 15 que las unidades de personal o quienes hagan sus veces, se constituyen en la estructura básica de la gestión de los recursos humanos en la administración pública, y determina dentro de sus funciones específicas la elaboración de los planes estratégicos de recursos humanos.

Que el artículo 2.2.22.3.14. del Decreto 1083 de 2015 fija las directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado y determina la obligatoriedad de publicar los planes institucionales y estratégicos en la página web de cada entidad, a más tardar el 31 de enero de cada año, incluyendo en el numeral 5) el Plan Estratégico de Talento Humano.

Que el Decreto 1499 de 2017 actualizó el modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), del que trata el Título 22 de la parte 2 del Decreto 1083 de 2015 y estableció que el nuevo Sistema de gestión debe integrar los anteriores Sistemas de Gestión de Calidad y de Desarrollo Administrativo y siendo la dimensión de Talento Humano parte fundamental de este modelo, se debe adelantar la implementación de las políticas de Gestión Estratégica de Talento Humano y de Integridad.

Que en virtud de lo establecido en la Ley 909 de 2004 y el Decreto 1083 de 2015, los siguientes planes deben formar parte del Plan Estratégico de Talento Humano de la Empresa Social del Estado Hospital San Juan de Dios de Santa Fe de Antioquia para la vigencia 2025:

- ✓ Plan Anual de Vacantes
- ✓ Plan de Previsión de Talento Humano
- ✓ Plan Institucional de Capacitación
- ✓ Plan de Bienestar e Incentivos
- ✓ Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo

Que, el artículo 11 del Decreto Ley 1567 de 1998, por el cual se creó el «Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado», señala que las entidades tienen la obligación de llevar a cabo todas las acciones previas y concomitantes dirigidas a la identificación de necesidades de capacitación, así como, a la formulación, ejecución y evaluación del impacto del Plan Institucional de Capacitación para cada vigencia. Adicionalmente, el artículo 19 establece que las entidades públicas que se rigen por el Decreto mencionado están en la obligación de organizar anualmente para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos.

Que, en relación con la capacitación, el literal e), numeral 2 del artículo 15 de la Ley 909 de 2004, asigna como función específica a las Unidades de Personal de las entidades, la siguiente: «[...] Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación [...]».

Que, el numeral 1 del artículo 36 de la Ley 909 de 2004, señala que la capacitación y formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de las capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento de la prestación de los servicios; en concordancia con el artículo 2.2.9.1 del Decreto 1083 de 2015, que establece que los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales.

Que, el párrafo del artículo 36 de la Ley 909 de 2004, establece que con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, se deberán implementar programas de bienestar e incentivos; y en concordancia con el artículo 2.2.10.2 del Decreto 1083 de 2015, las entidades públicas en coordinación con los organismos de seguridad y previsión social, podrán ofrecer a todos los empleados programas de protección y servicios sociales, tales como: deportivos, recreativos y vacacionales; artísticos y culturales; promoción y prevención de la salud; capacitación informal en artes y artesanías u otras modalidades que estén dirigidas a la recreación y el bienestar del empleado.

Que en relación con el Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de Recursos Humanos, el literal b) del numeral 2 del artículo 15 y el numeral 1 del artículo 17 de la Ley 909 de 2004 señalan que las entidades deberán formular y adoptar anualmente los planes de vacantes y de previsión de recursos humanos.

Que el Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de Recursos Humanos tienen como objetivo general contribuir al logro efectivo de las metas y objetivos institucionales, garantizando la existencia de personal suficiente y competente.

Que de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 16 numeral 2, literal h) de la Ley 909 de 2004, le corresponde a la Comisión de Personal: «h) Participar en la elaboración del plan anual de formación y capacitación y en el de estímulos y en su seguimiento”.

Que, la Profesional de Seguridad y Salud en el Trabajo consolidó los riesgos y las necesidades de esa dependencia y Talento Humano consolidó las necesidades de bienestar, capacitación y Administración del Talento Humano de la ESE Hospital San Juan de Dios de Santa Fe de Antioquia para la vigencia 2025

Conforme lo anterior, se dio aplicación a lo dispuesto en el literal h) de la Ley 909 de 2004, referido anteriormente,

Que, de acuerdo con lo establecido en el artículo 1º de la Ley 1562 de 2012, en concordancia con el artículo 2.2.4.6.4 del Decreto 1072 de 2015, el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, organización, planificación, aplicación, evaluación, auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y salud en el trabajo.

Que, el artículo 2.2.4.6.8. del Decreto 1072 de 2015, establece en su numeral 7º como obligación de los empleadores diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en 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 artículo 2.2.4.6.17 del Decreto 1072 de 2015 estableció que el empleador o contratante debe adoptar los mecanismos para planificar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, basado en la evaluación inicial y otros datos disponibles que aporten a este propósito, para ello debe establecer un plan de trabajo anual en el que se especifiquen metas, actividades claras para su desarrollo, responsables, cronograma, responsables y recursos necesarios, con el fin de alcanzar cada uno de los objetivos.

Que en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto 1072 de 2015, la Profesional Universitaria en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, elaboró el Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo en la ESE Hospital San Juan de Dios de Santa Fe de Antioquia para la vigencia fiscal 2025, el cual hace parte integral del presente acto administrativo.

Que, de acuerdo con el numeral primero del artículo 2.2.22.3.3 del Decreto 1083 de 2015, modificado por el Decreto 1499 de 2017 en lo relacionado con el Sistema de Gestión, uno de los objetivos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, es: «Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas».

Que, en el artículo 2.2.22.3.14 del Decreto 1083 de 2015, se establece que las entidades, de acuerdo con el ámbito de aplicación de MIPG, a las que les aplica la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998, deberán integrar a su Plan de Acción Institucional, los planes relacionados con la Dimensión de Talento Humano.

Que, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG se concentra en las prácticas y procesos que adelantan las entidades públicas para transformar insumos en resultados que produzcan los impactos deseados, esto es, una gestión y un desempeño institucional que generan valor público y opera a través de la puesta en marcha de siete dimensiones, siendo la primera la de Talento Humano, cuyo propósito es ofrecerle a las entidades públicas las herramientas para gestionar adecuadamente su Talento Humano a través del ciclo de vida del servidor público (ingreso, desarrollo y retiro).

Que, el Ministerio de Trabajo expidió la Resolución 0312 de 2019 mediante la cual definió los estándares mínimos del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo para empleadores y contratantes

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 contienen 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 mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: 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 2025.

Parágrafo Primero: Hacen parte Integral del Presente Acto administrativo:

- ✓ Plan Estratégico de Talento Humano. (PETH)
- ✓ Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos y su cronograma de actividades.
- ✓ Plan Institucional de Capacitación y su cronograma de actividades
- ✓ Plan de Trabajo en Seguridad y Salud en el Trabajo y su cronograma de actividades.
- ✓ Plan Anual de Vacantes
- ✓ Plan de Previsión del Recurso Humano

Parágrafo Segundo: 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 Tercero: 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 numeral 42 del artículo 38 de la Ley 1952 de 2019, razón por la cual la inasistencia injustificada, podrá dar lugar a las sanciones correspondientes.

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

Dado en el Municipio de Santa Fe de Antioquia, a los veintitrés (23) días del mes de enero de dos mil veinticinco (2025).



SANTIAGO VARELA MACIAS
Gerente

CONTROL DOCUMENTAL	
Fecha de elaboración:	23 de enero de 2025
Oficio proyectado por:	Dora Esley Bedoya Henao (Profesional Universitario Talento Humano)