

RESOLUCIÓN No. 024
(Del 30 de enero de 2024)

“Por la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la ESE Hospital San Jerónimo de Montería, para la vigencia 2024”

La Gerente de la EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN JERÓNIMO DE MONTERÍA, identificada con el NIT 891.079.999-5, designada por la Gobernación de Córdoba mediante Decreto 00263 del 23 de mayo de 2023 y posesionada mediante Acta de Posesión de fecha 23 de mayo de 2023, en ejercicio de sus facultades y en especial en lo establecido en el Decreto 3135 de 1968, Decreto reglamentario 1818 de 1969 y en el Decreto 1045 de 1978 y,

CONSIDERANDO:

Que la Planeación Estratégica de talento Humano o Modelo integrado de gestión estratégica de talento humano, es un sistema integrado de gestión, cuya finalidad básica es la adecuación de las personas a la estrategia institucional. El éxito de la planeación Estratégica del Recurso Humano, se da en la medida que se articula con el direccionamiento estratégico de la entidad, misión, visión objetivos institucionales, planes programas y proyectos.

Que los literales a) y b) del numeral 2 del artículo 15 de la Ley 909 de 2004, señala como una de las funciones de las unidades de personal "elaborar el plan estratégico de recursos humanos y el plan anual de vacantes."

Que, según el 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 2.2.22.1 del Decreto Nacional 1083 de 2015, sustituido por el artículo 1° 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 del Talento Humano.

Que el artículo 2.2.22.3 ibidem, adopta como una de las políticas de desarrollo administrativo la Gestión del Talento Humano, la cual está orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la 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; 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

RESOLUCIÓN No. 024
(Del 30 de enero de 2024)

“Por la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la ESE Hospital San Jerónimo de Montería, para la vigencia 2024”

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 recurso humano, el plan institucional de capacitación (Plan Institucional de Aprendizaje), el plan de incentivos institucionales (Sistema de Estímulos: Programa de Bienestar e Incentivos) y el plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo.

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 los 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, de educación formal básica, primaria, secundaria y media, y de educación superior.

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", relacionados con el Sistema de Estímulos, la entidad debe organizar planes anuales que agrupen programas de bienestar social e incentivos para sus servidores.

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, que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos, privados, contratistas, trabajadores cooperados y trabajadores en misión.

Que el numeral 7° del artículo 2.2.4.6.8 ibidem, establece que se debe 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.

El numeral 5° del artículo 2.2.4.6.12 ibidem, 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 contratista.

RESOLUCIÓN No. 024
(Del 30 de enero de 2024)

“Por la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la ESE Hospital San Jerónimo de Montería, para la vigencia 2024”

Que, el artículo 17 de la Ley 909 de 2004 establece *“Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance: a) Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias; b) Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación; c) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado”*.

Que el artículo 1 del 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”* establece dentro de las políticas de gestión y desempeño Institucional, la política de talento humano.

El Decreto 612 de 2018 *“ por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al plan de acción por parte de las entidades del Estado”,* establece, entre otras cosas que, *“(…) deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada 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 las Comunicaciones PETI. 11) Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la información. 12) Plan de Seguridad y privacidad de la información.”*

Que, para los planes institucionales relacionados con el talento humano, señalados, se tendrá en cuenta el Manual Operativo del Modelo Integrado de planeación y Gestión expedida 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 publica 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.

Por lo anteriormente expuesto,

RESOLUCIÓN No. 024
(Del 30 de enero de 2024)

“Por la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la ESE Hospital San Jerónimo de Montería, para la vigencia 2024”

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO - Adoptar el Plan Estratégico de Talento Humano de la E.S.E. Hospital San Jerónimo de Montería para la vigencia 2024, conformado por los siguientes planes, los cuales hacen parte integral del presente acto administrativo:

- Plan anual de vacaciones.
- Plan institucional de capacitación.
- Plan de bienestar social e incentivos institucionales.
- Plan de seguridad y salud en el trabajo.
- Plan anual de vacantes.
- Plan de previsión de talento humano.

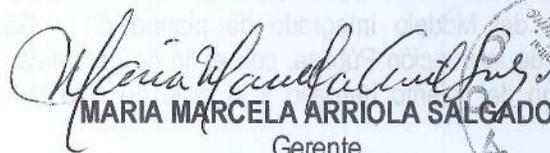
Parágrafo Primero: La formulación e implementación de los planes se realizarán de manera anual y observarán lo establecido en la normatividad vigente para cada tema. Estarán sujetos a modificaciones por factores como cambios estratégicos institucionales, cambios en la planta de personal, disponibilidad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

ARTÍCULO SEGUNDO - PUBLICACIÓN – El Plan Estratégico de Talento Humano y los Planes que lo conforman, se publicaran en la página web de la entidad.

ARTÍCULO SEXTO. - VIGENCIA – La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga las disposiciones que le sean contrarias, particularmente, la Resolución No. 026 del 30 de enero de 2023.

PUBLÍQUESE Y CUMPLASE

Dada en Montería, a los 30 días del mes de enero de 2024.


MARIA MARCELA ARRIOLA SALGADO
Gerente
ESE Hospital San Jerónimo de Montería

