



**E.S.E HOSPITAL
SAN JOSÉ**
SAN BERNARDO DEL VIENTO
NIT 891000499-4

✉ Gerencia@esehospitalsanjose.com

📍 Kilometro 1 - Vía Lórica,
San Bernardo del Viento, Córdoba, Co.

PLAN ESTRATÉGICO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

ESE HOSPITAL SAN JOSÉ DE SAN BERNARDO DEL VIENTO
“**NUESTRO COMPROMISO ES SU BIENESTAR**”

VIGENCIA
2022





1. INTRODUCCIÓN

Con el fin de seguir los lineamientos de la planeación estratégica de la E.S.E. Hospital San José de San Bernardo del Viento – Córdoba y en ese sentido la modernización de la administración pública, donde se buscan procesos que optimicen y fortalezcan las competencias personales y laborales de los servidores públicos, se hace necesario articular los lineamientos estratégicos con los planes del talento humano de la ESE.

El plan estratégico de Talento Humano busca determinar las acciones a seguir para el desarrollo de los planes, programas y proyectos que contribuyan a mejorar la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias, generando sentido de pertenencia y que dicha motivación sea reflejado en un talento humano idóneo, sensible y comprometido con una cultura de servicio humanizado.

La gestión del talento se enfoca en fomentar las capacidades, conocimientos, actitudes y valores orientados al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la ESE Hospital San José y estableciendo una cultura basada en el crecimiento, productividad y desempeño, la cual se desarrolla en procesos de Ingreso, desarrollo y retiro.





2. MARCO LEGAL

Como referente normativo se tienen principalmente las siguientes disposiciones:

- Decreto 1567 de 1998 (artículos 13 al 38) Crea el sistema de Estímulos, los programas de Bienestar y los programas de Incentivos.
- Ley 734 de 2002 (artículo 33 numerales 4 y 5): Se contemplan los derechos que tienen los funcionarios públicos.
- Ley 909 de 2004, “por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones”.
- Decreto 1083 de 2015 (artículos 2.2.10.1 al 2.2.10.17); se definen los lineamientos respecto a programas de estímulos, programas de bienestar y planes de incentivos.
- Decreto 1227 de 2005 (Capítulo II, artículos 69 al 85 – Sistema de estímulos): Reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004.
- Decreto 1567 de agosto 5/1998 por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- Decreto No. 4665 de noviembre 29 / 2007 por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleos públicos, para el desarrollo de competencias.





3. GLOSARIO DE TÉRMINOS

SERVIDOR PÚBLICO: son aquellos miembros de las corporaciones públicas, los empleados y trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios, quienes están al servicio del Estado y de la comunidad, y ejercen sus funciones en la forma prevista por la Constitución, la ley y el reglamento.

FUNCIONARIO: Las personas naturales que ejercen la función pública establecen una relación laboral con el Estado y son en consecuencia funcionarios públicos. Desde el punto de vista general, la definición es simple. Sin embargo, existen diversas formas de relación y por consiguiente diferentes categorías de funcionarios públicos. La clasificación tradicional comprende los empleados públicos y los trabajadores oficiales.

EMPLEADOS PÚBLICOS: se definen como los que tienen funciones administrativas dentro de las entidades del estado.

TRABAJADORES OFICIALES: aquéllos que realizan las obras públicas y actividades industriales y comerciales del Estado.

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO: Chavenato, Idalberto (2009) la define "el conjunto de políticas y prácticas necesarias para dirigir los aspectos de los cargos gerenciales relacionados con las personas o recursos, incluido reclutamiento, selección, capacitación, recompensas y evaluación de desempeño". Y Eslava Arnao, Edgar (2004) afirma que "es un enfoque estratégico de dirección cuyo objetivo es obtener la máxima creación de valor para la organización, a través de un conjunto de acciones dirigidas a disponer en todo momento del nivel de conocimientos, capacidades y habilidades en la obtención de resultados necesarios para ser competitivos en el enfoque actual y futuro"





4. OBJETIVO

4.1. OBJETIVO GENERAL

- Promover los programas orientados al desarrollo del Talento Humano, el mejoramiento continuo y la calidad de vida de los funcionarios del hospital

4.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- 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, Estímulos e Incentivos para contribuir al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores del Hospital
- Fomentar el respeto, optimismo y sentido de pertenencia entre los servidores.
- 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 y reinducción.
- Cumplir con la realización de la evaluación del desempeño de los servidores de carrera.
- Administrar la vinculación, permanencia y retiro de los servidores de la Entidad.
- Elaborar y administrar el Plan de Vacantes
- Mantener actualizado el plan estratégico del recurso humano.

5. DIAGNÓSTICO

La planeación del recurso humano debe ser un ejercicio permanente en cualquier entidad, y para lo cual la E.S.E. Hospital San José de San Bernardo del Viento debe contar con las herramientas y mecanismos necesarios para 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 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.

6. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES

La planeación estratégica del Talento Humano, es un sistema integrado de gestión, que busca una articulación entre de la ESE Hospital San José y los servidores públicos con el Direccionamiento Estratégico (misión, visión, objetivos estratégicos, planes, programas y proyectos).

El plan estratégico del talento humano tiene como referencia la planeación estratégica de la E.S.E. Hospital San José de San Bernardo del Viento, de manera que los objetivos institucionales están alineados con los objetivos de desempeño individual, la coordinación entre las personas involucrados; Gestión del Talento Humano, alta dirección y servidores públicos, hace que se logre un compromiso para apoyar las acciones que faciliten el desarrollo de los programas de Talento Humano.

Las acciones a desarrollar en este plan, principalmente se basan en el ciclo de vida de los servidores públicos, la cual se estructura en las etapas de ingreso, permanencia y retiro.

7. METODOLOGÍA

La metodología utilizada para la construcción del Plan Estratégico de Gestión del Talento Humano de la E.S.E. Hospital San José de San Bernardo del Viento se basa en los lineamientos establecidos en las estrategias institucionales, Planes y Programas implementados en la vigencia 2022.

La implementación permitirá realizar seguimiento a las diferentes actividades que se desarrollan en Talento Humano y alinearlas con los objetivos de la entidad.

Para realizar el respectivo seguimiento a cada uno de los planes y programas, se cuentan con indicadores de gestión, enfocados a evaluar el cumplimiento de las acciones definidas.

En el proceso de implementación de la estrategia institucional se definen las iniciativas estratégicas, mediante las cuales se precisa la forma como los objetivos serán ejecutados, fechas de ejecución, recursos requeridos y el presupuesto asignado. Esto incluye entre otros, los siguientes componentes:

- ✓ Plan Bienestar social, Estímulos e Incentivos
- ✓ Plan Institucional de Capacitación





- ✓ Plan de Vacantes
- ✓ Plan Salud y Seguridad en el Trabajo
- ✓ Plan de Previsión del Recurso Humano

8. GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

La E.S.E. Hospital San José de San Bernardo del Viento – Córdoba, se encamina hacia la protección, el mejoramiento de la calidad de vida laboral, la administración, gestión y desarrollo del talento humano que preste sus servicios en la entidad.

9. PLANEACIÓN DEL TALENTO HUMANO

Para atender los requerimientos institucionales de personal, presentes y futuros; el área de Talento Humano del Hospital desarrolla anualmente planes estratégicos, de previsión y de mejoramiento, ajustados a las metas y objetivos definidos en el Direccionamiento Estratégico de la E.S.E. Hospital San José.

10. PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO

Identificación de Necesidades de Recurso Humano

En la identificación de necesidades y requerimientos en lo referente al recurso humano, deben aplicarse los criterios Austeridad y Racionalidad del gasto. El área de Talento Humano anualmente identificará, cuantificará, priorizará y consolidará el diagnóstico de necesidades de recurso humano de conformidad con las políticas, planes generales, estratégicos y de mejoramiento continuo de la entidad, con base en las necesidades identificadas, la información que recibe de las diferentes áreas de la Institución, así como también a las disposiciones presupuestales aplicables.





11. MODELO INTEGRADO DE GESTIÓN ESTRATEGICA DE TALENTO HUMANO



Ingreso	Desarrollo	Retiro
<ul style="list-style-type: none">•Selección•Vinculación•Inducción•Plan de previsión de Talento Humano	<ul style="list-style-type: none">•Plan de Capacitación•Evaluación de desempeño.•Plan de trabajo anual en Salud y Seguridad en el Trabajo.•Plan de Bienestar Social, Incentivos y Estimulos•Plan de Vacantees	<ul style="list-style-type: none">•Retiro

11.1. INGRESO

E.S.E. Hospital San José de San Bernardo del Viento – Córdoba, en aras de contar con un talento humano idóneo y comprometido y en cumplimiento de los objetivos institucionales, tendrá como principio de ingreso de los servidores públicos el mérito, garantizando la provisión oportuna y eficaz de los empleos de la entidad sin importar el tipo de Vinculación; el área de Talento Humano verifica que el personal acredite los requisitos definidos para cada empleo.

SELECCIÓN: Todo aspirante a ocupar un empleo en la E.S.E. Hospital San José de San Bernardo del Viento deberá cumplir con el perfil del cargo definido en el Manual de Funciones y Competencias, para ello se realiza estudio y análisis de hoja de vida con verificación de requisitos, legalidad de títulos.

VINCULACIÓN: siguiendo las disposiciones de la ley a Ley 909 de 2004, 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 provisión de los empleos está sujeta a las disposiciones legales





aplicables según la naturaleza y clasificación de los empleos definidos en la planta de personal de la ESE Hospital San José.

INDUCCIÓN: La ESE Hospital San José se encargará de realizar las inducciones pertinentes a todo el personal que ingresa por primera en aras de garantizar un mejor servicio y una cultura organizacional.

PREVISIÓN DE TALENTO HUMANO:

Anualmente la E.S.E. Hospital San José de San Bernardo del Viento – Córdoba, desarrolla como un componente del Talento humano, el plan de previsión del Talento humano el cual sirve como una herramienta de gestión que permita establecer las necesidades de personal que se requiera en la entidad para el cumplimiento de sus objetivos institucionales, y la manera de proveer las vacantes de personal como respuesta al Plan Anual de Vacantes.

Este plan anual de vacantes se realizó teniendo en cuenta los lineamientos definidos por el departamento administrativo de la función Pública DAFP y La escuela Superior de Administración Publica ESAP, todo lo anterior se encuentra documentado en el plan anual de vacantes y de previsión adoptado mediante RESOLUCION No. 1072 del 27 de diciembre 2021.

ANÁLISIS DE PLANTA ACTUAL.

La planta de personal aprobada para la E.S.E. Hospital San José de San Bernardo del Viento – Córdoba está conformada por un total de cuarenta y uno (41) empleos, distribuidos de la siguiente forma, según clasificación por tipo de vinculación y nivel jerárquico:

Nivel	Tipo de Vinculación						Total
	Periodo Fijo	Libre nombramiento y remoción	Encargo	Inscrito en carrera administrativa	Nombramiento o provisional	Vacante	
Directivo	1	2	-	-	-	1	4
Profesional	3	-	-	2	6	2	13
Técnico	-	-	-	2	-	0	2
Asistencial	-	1	-	14	4	0	19
Trabajadores oficiales	3	-	-	-	-	0	3
Total	7	3	-	18	10	3	41

Analizando las vacantes que se reportan, se tiene que la planta se encuentra provista en un 92,68 %. Entre los cargos que se encuentran provistos, 3 se encuentran en vacancia definitiva, y reportados a la Comisión Nacional del





Servicio Civil, de los cuales 10 se encuentran provistos mediante la modalidad de encargo o nombramiento provisional.

Todo lo anterior se encuentra radicado ante la Comisión Nacional del Servicio Civil CNSC para las ofertas de los cargos correspondientes.

Los empleos solo podrán ser provistos en vacancia definitiva cuando la causa sea la renuncia, licencia o muerte del titular o en aplicación a las normas de carrera.

11.2. DESARROLLO

La E.S.E. Hospital San José busca el bienestar de sus empleados estableciendo acciones relacionadas con la capacitación, bienestar, Incentivos, seguridad y salud en el trabajo y toda aquella actividad que Apunte al crecimiento de la productividad y la satisfacción permanente de los servidores.

FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN: La E.S.E. Hospital San José conforme con lo establecido por la Constitución y la Ley y en respuesta a las necesidades identificadas, la entidad formula anualmente, el plan institucional de capacitación, este plan se debe desarrollar de manera participativa con las diferentes áreas del Hospital y la participación de la Comisión de Personal, con la aprobación de la Gerencia y es objeto de control, seguimiento y evaluación para medir el impacto y los resultados obtenidos. Así mismo La entidad programa y asigna los recursos económicos necesarios para la ejecución del plan institucional capacitación.

Para la construcción y formulación del plan institucional de capacitación vigencia 2022 se analizaron los siguientes insumos:

- ✓ Al finalizar cada vigencia el jefe de recurso Humano proyecta un oficio donde le solicita a cada jefe de área las necesidades de capacitación que deben ser desarrolladas durante la vigencia.
- ✓ Cada área está en el deber de suministrar su plan de necesidades de capacitación
- ✓ El plan de capacitación es analizado y posteriormente aprobado por la gerencia con su presupuesto respectivo.
- ✓ El plan anual de capacitación rige a partir de enero.





Remitirse al plan anual de capacitación expedido según Resolución 1067 del 27 de diciembre de 2021.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO: la evaluación es un instrumento para el mejoramiento de los servidores públicos, con el enfoque hacia el desempeño con resultados y a la identificación de las fortalezas y debilidades respecto de conocimientos, habilidades y actitudes del mismo.

- ✓ El desempeño laboral de la totalidad del personal del hospital, es objeto de evaluación con el fin de determinar su permanencia y desarrollo en el servicio, fundamentado en los principios y valores constitucionales e institucionales.
- ✓ La Evaluación de Desempeño se realiza en los términos, periodicidad, instrumentos y eventos que señale la ley y el sistema adoptado o desarrollado por la entidad.
- ✓ La Comisión de Personal cumple con las funciones de vigilancia y control, que le han sido asignadas dentro de éste Proceso.

De los resultados de la evaluación del desempeño debe producirse un plan de mejoramiento individual; cada área y cada persona recibirán la correspondiente retroalimentación.

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: es primordial para el Hospital promover los altos niveles de bienestar laboral, por lo cual surge un gran compromiso desde la alta dirección para propiciar el mejoramiento de las condiciones de trabajo, salud y seguridad en todos los niveles de la entidad; funcionarios, contratistas y trabajadores. Mediante el desarrollo del sistema gestión de seguridad y salud en el trabajo. Estableciendo y cumpliendo los lineamientos respecto a:

1. Desarrollar el Plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo.
2. Identificar peligros, evaluar riesgo y establecer controles.
3. Promover la calidad de vida laboral, la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades laborales.
4. Cumplir con los requisitos legales respecto a seguridad y salud en el trabajo.
5. Alcanzar y mantener las metas de seguridad y salud en el trabajo a través del mejoramiento continuo.
6. Brindar apoyo económico y los recursos necesarios para la implementación, mantenimiento y mejora del sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo.





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 aborden los temas de: Reconocimiento e Incentivos por Desempeños Sobresalientes, Calidad de vida laboral y atención a las áreas de Protección y Seguridad social

La Institución implementa anualmente el Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos, a partir de las iniciativas y necesidades identificadas de los servidores públicos.

- ✓ Los planes, programas y proyectos propenden por el mejoramiento de la calidad de vida laboral, la protección y servicios sociales, buscando la motivación, seguridad, satisfacción y compromiso del cliente interno a fin de mejorar los niveles de eficiencia, eficacia y productividad institucional, favoreciendo el desarrollo personal y de su familia.
- ✓ Las actividades y grupos de beneficiarios se fijan bajo criterios de equidad, eficiencia y mayor cobertura institucional, armonizando con las políticas generales y las necesidades particulares.

El Bienestar de todo ser humano y en este caso tiene el objetivo de brindar estabilidad y/o equilibrio, teniendo en cuenta que se debe de tener una buena relación a nivel social, familiar y social, esto a su vez que le permita crecer no solo a nivel personal sino en la interacción diaria con su entorno.

Por tal motivo el Plan de Bienestar estímulos e incentivos debe de estar encaminado a lograr todas estas características, con la finalidad de propiciar un buen ambiente de trabajo, en donde la motivación sea la base para lograr la satisfacción del empleado al realizar las labores diarias en su ámbito laboral, generándole compromiso, entrega y sentido de pertenencia con la Institución.

Remitir al plan de Bienestar social en incentivo aprobado según resolución 1068 del 27 de diciembre de 2021.





11.3. 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 Modelo Integrado de Planeación y Gestión 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.

En esta etapa la E.S.E. Hospital San José de San Bernardo del Viento se sujeta a lo establecido en la constitución y la ley, realizando las siguientes actividades:

- ⊕ Los funcionarios son objeto de la valoración médica de retiro, y se garantiza una desvinculación asistida y la preparación del pre pensionado a través de los Programas de Bienestar.
- ⊕ El área de Talento Humano solicita al funcionario la documentación necesaria para el proceso de solicitud de pensión.
- ⊕ La E.S.E. Hospital San José garantiza la liquidación definitiva de las prestaciones sociales a que tenga derecho el funcionario, dentro del término establecido en la Ley.

12. PLANES INTEGRADOS DE TALENTO HUMANO

Para la vigencia 2022 la E.S.E. Hospital San José adopta los diferentes planes que tienen como objetivo integrarse con el desarrollo institucional y alcanzar el logro de la gestión estratégica del talento humano, de esta manera se adoptan seis planes que se desarrollan desde el área de Talento Humano.

1. Plan de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos.
2. Plan de Previsión de Talento humano.
3. Plan Institucional de Capacitación.
4. Plan Estratégico de Talento Humano.
5. Plan Anual de Vacantes.
6. Plan de trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo.

Con el objetivo de llegar a una implementación exitosa de los planes integrado la ESE Hospital San José se debe desarrollar las siguientes etapas.





1. **DISPOSICIÓN DE LA INFORMACIÓN:** se debe contar con información oportuna y actualizada que permita tener insumos confiables para el éxito de la gestión.
2. **DIAGNOSTICAR LA GESTIÓN ESTRATÉGICA DEL TALENTO HUMANO:** En esta etapa se tiene como un instrumento el autodiagnóstico de la dimensión del talento humano, emanado desde el nuevo modelo integrado de Gestión y planeación MIPG. el cual nos permite identificar el estado en que se encuentra la entidad, y de esta manera identificar las estrategias y los planes a desarrollar en la ESE Hospital San José con orientación hacia dicha dimensión.
3. **ELABORACIÓN DEL PLAN DE ACCIÓN:** como respuesta al autodiagnóstico de la dimensión del talento humano y una vez se haya identificado las debilidades que se presentan en la entidad, se diseñan los planes de acción con base en el instrumento mencionado.
4. **IMPLEMENTACIÓN PLAN DE ACCIÓN:** Con el objetivo de obtener resultados de impacto en la gestión estratégica del talento humano, se inicia la implementación de los planes de acción, enfocados al Talento Humano de la entidad, durante todo su ciclo (ingreso, desarrollo y retiro).

13. FORMULACIÓN DE LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA

La Planeación de la Gestión del Talento Humano La ESE Hospital San José se estructura a través de los planes anuales de Capacitación, Bienestar e Incentivos, Seguridad y Salud en el trabajo y el Plan de Vacantes, de conformidad con los lineamientos establecidos en las normas vigentes.





NORMATIVIDAD	LINEA ESTRATEGICA	OBJETIVO	ESTRATEGIA	ACCIONES
1)Decreto 648 del 19 de abril de 2017 2)Ley 909 de 2004	1)Concurso de Méritos 2)Plan Anual de Vacantes	Fortalecer los procesos de selección, retención y desvinculación de los servidores del Hospital.	Gestión del Talento Humano	<ul style="list-style-type: none">✓ Desarrollar y actualizar el Plan Anual de Vacantes.✓ Determinar la orientación en los temas conducentes al desarrollo humano integral, articulando las estrategias institucionales
1)Ley 909 de 2004 2)Decreto 1567 de 1998	1)Plan Institucional de Bienestar social, estímulos e Incentivos 2)Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo	Mejoramiento de las condiciones de vida laboral.	Cultura y Clima Organizacional	<ul style="list-style-type: none">✓ Articular y establecer políticas orientadas a mejorar la calidad de vida de los servidores.✓ Programa de incentivos a los servidores públicos.✓ Medición y Mejoramiento del Clima Organizacional.✓ Desarrollar acciones, estrategias e intervenciones en materia de Salud Ocupacional que contribuyan a la recuperación de condiciones laborales adecuadas, al bienestar integral y a la estabilidad mental y física de los servidores públicos, buscando incrementar la productividad.
1) Decreto 1227 de 2005 2) Decreto 4665 de 2007 3) Decreto 1083 de 2015	Plan Institucional de Capacitación	Establecer un plan de capacitación orientado a formar, fortalecer y potencializar las competencias, según las necesidades evidenciadas.	Formación del Talento Humano	<ul style="list-style-type: none">✓ Determinar necesidades de formación, actualización, fortalecimiento o potenciación de competencias del personal.✓ Determinar necesidades de inducción, reinducción y entrenamiento.✓ Elaborar y Ejecutar el Plan Institucional de Capacitación.✓ Evaluar el impacto del Plan Institucional de Capacitación
1)Ley 909 de 2004	evaluación de desempeño laboral	Fortalecer el proceso de evaluación de desempeño laboral, a fin de garantizar que sea desarrollado en los términos que establece la CNSC.	Evaluación de la Gestión	<ul style="list-style-type: none">✓ Desarrollar e implementar estrategias orientadas a establecer la evaluación del desempeño como una cultura de la entidad.✓ Sensibilizar al personal sobre la importancia de los procesos de evaluación.✓ Informe consolidado de Evaluación del Desempeño para la toma de decisiones.





14. BIBLIOGRAFIA

- Ley 909 de 2004, Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública.
- Decreto 648 del 19 de abril de 2017 por medio del cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- Departamento Administrativo de la Función Pública, DAFP, Guía Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.





**RESOLUCIÓN No. 1073
(Del 27 de diciembre 2021)**

**"POR LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN ESTRATÉGICO DE GESTIÓN DEL
TALENTO HUMANOS DE LA ESE HOSPITAL SAN JOSÉ DE
SAN BERNARDO DEL VIENTO PARA LA VIGENCIA 2022"**

El Gerente en uso de sus atribuciones legales y en especial las conferidas por la ley 909 de 2004, decreto 1227 de 2005, decreto 1567 de 1998 y,

CONSIDERANDO:

Que El plan estratégico de Talento Humano busca determinar las acciones a seguir para el desarrollo de los planes, programas y proyectos que contribuyan a mejorar la calidad de vida de los servidores públicos y sus familias, generando sentido de pertenencia y que dicha motivación sea reflejado en un talento humano idóneo, sensible y comprometido con una cultura de servicio humanizado.

La gestión del talento se enfoca en fomentar las capacidades, conocimientos, actitudes y valores orientados al cumplimiento de los objetivos estratégicos de la ESE Hospital San José y estableciendo una cultura basada en el crecimiento, productividad y desempeño, la cual se desarrolla en procesos de Ingreso, desarrollo y retiro.

En la Ley 909 de 2004, señala los lineamientos generales que debe atender el estado para adelantar adecuadamente estos procesos

En mérito de lo expuesto.





RESUELVE:

Artículo 1º-: Adoptar el Plan Estratégico del Talento Humano de la ESE Hospital San José de San Bernardo del Viento, para la vigencia 2022, el cual se encuentra anexo y forma parte integrante de la presente Resolución.

Artículo 4º-: La presente resolución empezará a regir a partir de la fecha de su aprobación y deroga las normas que sean contrarias.

PUBLÍQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.

Dada en el municipio de San Bernardo del Viento, **a los 25 días del mes de diciembre de 2021.**

JOSÉ IGNACIO ARRIETA JULIO
Gerente

