

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

E.S.E SANTA BÁRBARA

**CLAUDIA NAYIBE CACERES BAEZ
GERENTE**

VIGENCIA FISCAL 2022

Carrera 3 # 4-98 Cel: 314-3341399 314-3340186
Email: e.s.esantabarbara@hotmail.com Municipio de Santa Bárbara - Santander

Compromiso total con su Salud

INTRODUCCIÓN

La gestión del talento humano es un criterio relevante en la formulación y ejecución de las políticas públicas, bajo criterios de eficiencia, eficacia, transparencia y responsabilidad.

El proceso de la planeación organizacional del talento humano es un elemento fundamental para el logro de los objetivos institucionales, las condiciones laborales que se generen son determinantes en la articulación necesaria para el logro de las finalidades institucionales.

La planeación del talento humano entendida desde la identificación, aprovechamiento y desarrollo de la capacidad de los funcionarios, determinando las necesidades actuales y futuras definiendo planes y programas específicos de personal, enmarcados en el plan de desarrollo vigente como carta de navegación del Centro de salud.

En la planeación del talento humano ocupa una importancia relevante el plan de previsión del talento humano como herramienta necesaria para identificar las necesidades presentes y futuras de personal, determinar las medidas de ingreso, costos de contar con estos funcionarios y presupuesto asignado.

1. OBJETIVOS

1.1 Objetivo General.

Definir los lineamientos para la previsión del talento humano de la E.S.E. Santa Bárbara, a fin de mejorar el desempeño organizacional mediante la identificación, aprovechamiento y desarrollo de la capacidad de los funcionarios y la proyección en el tiempo de las necesidades específicas de personal, en concordancia con los principios que rigen la función pública.

1.2 Objetivos Específicos.

- ✚ Determinar las necesidades de talento humano para atender los requerimientos presentes y futuros institucionales.
- ✚ Identificar la forma de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el periodo anual.

2. ALCANCE

Aplica a todos los funcionarios de la ESE Santa Bárbara Santander.

3. DEFINICIONES

Servidor público: La Constitución Política de 1991, en su artículo 123 define los servidores públicos como 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: La Corte Constitucional en la Sentencia C-681 de 2003, contempló la definición de funcionario público en los siguientes términos:

Carrera 3 # 4-98 Cel: 314-3341399 314-3340186
Email: e.s.esantabarbara@hotmail.com Municipio de Santa Bárbara - Santander



Nit: 804.008.273-7

"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. Esta clasificación se remonta a la ley 4a de 1913 la cual siguiendo el criterio finalista definió a los empleados públicos como los que tienen funciones administrativas y los trabajadores oficiales aquéllos que realizan las obras públicas y actividades industriales y comerciales del Estado. El decreto 3135 de 1968 siguió el criterio organicista para definir los empleados públicos, quienes están vinculados a los Ministerios, departamentos administrativos y demás entidades que ejercen la función pública".

Gestión del Talento Humano: es 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.

4. MARCO CONCEPTUAL

La Gestión Estratégica de Talento Humano en las entidades, se debe fundamentar en la Política de Empleo Público del MIPG, la cual se encuentra soportada en siete pilares (mérito, competencias, desarrollo y crecimiento, productividad, gestión del cambio, diálogo y concertación e integridad) y con base en estos apunta a lograr cuatro objetivos básicos:

1. Servidores públicos con un mayor nivel de bienestar, desarrollo y compromiso;
2. Mayor productividad del Estado;
3. Incremento en los niveles de confianza del ciudadano en el Estado,

Carrera 3 # 4-98 Cel: 314-3341399 314-3340186

Email: e.s.esantabarbara@hotmail.com Municipio de Santa Bárbara - Santander

Compromiso total con su Salud



Nit: 804.008.273-7

4. Incremento en los índices de satisfacción de los grupos de interés con los servicios prestados por el Estado.

En este mismo sentido, la citada Política plantea un Modelo de Empleo Público en el que, con base en un direccionamiento estratégico macro, se identifican cuatro subcomponentes del proceso de Gestión Estratégica del Talento Humano, los cuales a su vez se desagregan en categorías que se identifican con diversas variables.

De igual manera la Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano GETH del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, el Director Operativo de Gestión del Talento Humano, en el caso de la Subred, cumple con una labor estratégica dentro de la Entidad, pues es el encargado de planificar la gestión del talento humano respecto a los objetivos y necesidades estructurales y coyunturales.

También se consideraron otros aspectos contemplados en el artículo 2.2.22.3.14 del Decreto 1083 de 2015, en el cual se establece que las entidades, de acuerdo con el ámbito de aplicación de MIPG a las que les aplica la Ley 909 de 2014 y el Decreto 1567 de 1998, deberán integrar a su Plan de Acción Institucional (artículo 74, Ley 1474 de 2011), los planes relacionados con la Dimensión de Talento Humano, a saber: Vacantes, Previsión de Recursos Humanos, Estratégico de Talento Humano, Institucional de Capacitación, de Incentivos Institucionales y el Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo.

En este contexto el Plan Estratégico del Talento Humano de la E.S.E. Santa Bárbara, se define con base en los resultados del diagnóstico, las áreas que intervienen en la Gestión del Talento Humano de la E.S.E., la normatividad vigente y los desarrollos realizados por la Entidad.

Carrera 3 # 4-98 Cel: 314-3341399 314-3340186
Email: e.s.esantabarbara@hotmail.com Municipio de Santa Bárbara - Santander

Compromiso total con su Salud

5. MARCO LEGAL

Decreto 1567 de 1998, por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

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 1227 de 2005, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998 .

Decreto 2359 de 2005, por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles.

Decreto 4904 de 2009, por el cual se reglamenta la organización, oferta y funcionamiento de la prestación del servicio educativo para el trabajo y el desarrollo humano y se dictan otras disposiciones.

Circular DAFP No. 100 de 2010

Decreto 1083 de 2015, por medio el cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

Ley 1753 de 2015, por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018 “Todos por un nuevo país”

Decreto 1072 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.

Resolución 680 del 2 septiembre de 2016 expedida por el Departamento Administrativo de

Carrera 3 # 4-98 Cel: 314-3341399 314-3340186

Email: e.s.esantabarbara@hotmail.com Municipio de Santa Bárbara - Santander



Nit: 804.008.273-7

la Función Pública, señala las competencias que deben demostrar los aspirantes a ocupar el empleo de gerente o de director de las Empresas Sociales del Estado.

Resolución 030 de 2015, por el cual Por el cual se Ajusta el Manual Específico de Funciones y Competencias Laborales para los Empleos de la Planta de Personal de la ESE Santa Bárbara.

Decreto 648 de 2017, por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública.

Decreto 1499 de 2017, por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.

Decreto 815 de 2018, por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales.

Decreto 815 de 2018, por el cual se modificó el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.

Resolución 629 de 2018, expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública, determina las competencias específicas para los empleos con funciones de archivista que exijan formación técnica profesional, tecnológica y profesional o universitaria de archivista.

Carrera 3 # 4-98 Cel: 314-3341399 314-3340186
Email: e.s.esantabarbara@hotmail.com Municipio de Santa Bárbara - Santander

Compromiso total con su Salud

6. GESTIÓN ESTRATEGICA DEL RECURSO HUMANO

6.1 Diagnóstico de necesidades.

De acuerdo al régimen de la ESE y las normas aplicables se describe la planta de personal del Centro de Salud de Santa Bárbara Santander.

DENOMINACIÓN	CÓDIGO	GRADO	No. DE CARGOS
NIVEL DIRECTIVO			
GERENTE	085	05	1
NIVEL ASISTENCIAL			
TECNICO ADMINISTRATIVO	367	01	1
NIVEL PROFESIONAL			
MEDICO EN SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO	217	08	1

6.2 Planta de personal provista.

De acuerdo con el modelo de MIPG es indispensable para las entidades, contar con información actualizada para desarrollar una gestión eficiente en Talento Humano.

Por lo anterior la ESE Santa Bárbara, con la información relacionada con la antigüedad, nivel educativo, experiencia laboral y tipo de vinculación de sus colaboradores.

Carrera 3 # 4-98 Cel: 314-3341399 314-3340186
 Email: e.s.esantabarbara@hotmail.com Municipio de Santa Bárbara - Santander

La caracterización de los empleos se visualiza a través de la planta de personal clasificación por tipo y nivel jerárquico.

6.3 Plan de acción.

La ESE realizó el autodiagnóstico de acuerdo a los lineamientos del Modelo integrado de planeación y gestión MIPG, en el marco de la aplicación del decreto 1499 de 2017.

Dentro de las directrices determinadas por la Función Pública e identificadas en el autodiagnóstico, la ESE Santa Bárbara ha definido el siguiente plan de trabajo desarrollado a través de los planes de bienestar, incentivos, institucional de capacitación y previsión de vacantes.

COMPONENTE	ACTIVIDAD	META O PRODUCTO	INDICADOR	FECHA
	Conocer y considerar el propósito, las funciones y el tipo de entidad; conocer su entorno; y vincular la planeación del área.	Elaborar el Plan Estratégico de Talento Humano de acuerdo a los componentes del modelo integrado de planeación y gestión, teniendo en cuenta los lineamientos institucionales macro (DAFP, ESAP CNSC)	Plan Estratégico de Talento Humano	Enero 2022
	Conocer y considerar toda la normatividad aplicable al proceso de TH.	Revisar y actualizar la normatividad del proceso de talento humano en la ESE.	Normatividad actualizada.	Enero 2022
	Gestionar la información en el SIGEP.	Disponer de los recursos (físicos operativos, logísticos)	Total planta de personal / No. De hojas de	Diciembre 2022



Nit: 804.008.273-7

PLANEACIÓN		para cargar la información en el SIGEP.	vida cargadas en SIGEP *100	
	Caracterización de las áreas de talento humano, (propensión, cabeza de familia, limitaciones físicas).	Realizar caracterización del talento humano de la ESE.	Caracterización realizada.	Diciembre 2022
	Plan anual de vacantes que prevea y programe los recursos necesarios para proveer las vacantes mediante concurso.	Elaborar el plan anual de vacantes vigencia 2022.	Plan anual de vacantes 2022.	Enero 2022
	Medición, análisis y mejoramiento de clima Organizacional.	Elaborar el plan de bienestar social e incentivos para la vigencia 2022.	Plan de bienestar social e incentivos 2022.	Enero 2022
	Planeación del PIC	Elaborar el plan institucional de	Plan institucional de formación y	Enero 2022

Carrera 3 # 4-98 Cel: 314-3341399 314-3340186

Email: e.s.esantabarbara@hotmail.com Municipio de Santa Bárbara - Santander

Compromiso total con su Salud

		formación y capacitación.	capacitación 2022.	
	Ejecución del PIC	Elaborar el cronograma de ejecución del PIC.	Cronograma de ejecución del PIC.	Enero 2022
	Evaluación de eficacia del PIC	Determinar cómo lineamiento general realizar evaluación al finalizar cada capacitación.	No. De capacitaciones realizadas/ No. De capacitaciones evaluadas *100	Diciembre 2022.

La ESE Santa Bárbara en pro de la planeación, ha desarrollado en las últimas vigencias las siguientes actividades y ejecución estratégica del talento humano.

- ✚ La ESE cuenta con un manual de inducción y re inducción para el personal que ingresa al Centro de Salud, al igual que para el personal que es reubicado en otro puesto de trabajo.
- ✚ Bajo la resolución N° 030 del 27 de noviembre de 2015, se adoptó el Manual específico de funciones y competencias Laborales para los empleos de planta de personal de la ESE Santa Bárbara.

6.4 Evaluación y seguimiento.

El proceso de evaluación del presente plan, busca garantizar la calidad y efectividad de las actividades propuestas. Además, será socializado a funcionarios de la ESE Santa Bárbara.



Nit: 804.008.273-7

6.5 Lineamientos generales del plan.

- ✚ Cualquier cambio al cronograma deberá ser aprobado por el jefe de Control Interno o quien haga sus veces.
- ✚ En el talento humano se deben establecer mecanismos para hacer el seguimiento de estas actividades y verificar que se hayan cumplido adecuadamente.

Carrera 3 # 4-98 Cel: 314-3341399 314-3340186
Email: e.s.esantabarbara@hotmail.com Municipio de Santa Bárbara - Santander

Compromiso total con su Salud