



Nit: 804.008.273-7

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO

E.S.E CENTRO DE SALUD SANTA BÁRBARA

CLAUDIA NAYIBE CACERES BAEZ
GERENTE

VIGENCIA FISCAL 2024

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

CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
1. OBJETIVOS.....	3
1.1. Objetivo General.	3
1.2 Objetivos Específicos.	3
2. ALCANCE	4
3. MARCO CONCEPTUAL.....	4
4. MARCO LEGAL	5
5. GESTIÓN ESTRATEGICA DEL RECURSO HUMANO	8
5.1 Diagnóstico de necesidades y planta de personal.	8
5.2 Plan de acción.	8

INTRODUCCIÓN

La Gestión Estratégica del Talento Humano, es fundamental en la ESE Santa Bárbara Santander, como un escenario propicio para la creación de valor público y para orientar adecuadamente la consecución de los resultados en la entidad, entendiéndola como el conjunto de buenas prácticas y acciones que contribuyen al cumplimiento de metas institucionales a través del desarrollo del mejor talento humano, liderado por la Gerencia y articulado con la planeación institucional.

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.

Es de resaltar que el Plan Estratégico de Talento Humano de la alcaldía Municipal para la vigencia 2024, está sujeto a modificaciones las cuáles deben ir encaminadas a la satisfacción y necesidades del recurso humano, asistencia, cobertura, presupuesto y prioridades institucionales, derivadas del proceso de ejecución e implementación y los retos que impone la nueva realidad estableciendo estrategias dinámicas y diseño de nuevas formas de gestionar el trabajo y su importancia en la vida de los funcionarios.

1. OBJETIVOS

1.1. Objetivo General.

Definir los lineamientos estratégicos para el desarrollo del talento humano de la ESE Centro de Salud Santa Bárbara, para contribuir en la calidad de vida laboral, desarrollo de competencias, habilidades y gestión de desempeño de los trabajadores, todo ello en el marco de la integridad y los valores del servicio público.

1.2 Objetivos Específicos.

- Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad.
- Incrementar las habilidades y competencias, a través de actividades de capacitación, inducción y reinducción

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

- Propiciar espacios que fomenten el desarrollo integral de bienestar de los servidores de la Alcaldía Municipal.
- Fortalecer la cultura de la prevención y manejo de los riesgos en el entorno laboral, a través del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

2. ALCANCE

El presente Plan Estratégico de Talento Humano, aplica a todos los funcionarios y trabajadores de la ESE Centro de Salud Santa Bárbara en lo relacionado con los componentes (plan anual de vacantes, plan de previsión de vacantes, plan institucional de capacitación, plan de bienestar) .

3. 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,
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.

El Plan Estratégico se formula bajo los lineamientos previamente mencionados, articulando los objetivos y las metas institucionales con las necesidades de personal; para esto la Dirección de Gestión del Talento Humano fija una serie de metas relacionadas con:

- Plan Anual de Vacantes a través de encargos y provisionalidad
- Capacitación, inducción y reinducción
- Bienestar e Incentivos
- Salud y Seguridad en el Trabajo

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

- Plan de Previsión de Recursos Humanos

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.

4. MARCO LEGAL

Normatividad	Tema
Decreto 1661 del 27 de junio de 1991	Modifica el régimen de prima técnica, se establece un sistema para otorgar estímulos especiales a los mejores empleados oficiales
Ley 100 del 23 de diciembre de 1993	Por la cual se crea el sistema de seguridad social integral y se exponen las generalidades de los Bonos Pensionales.
Decreto 1567 del 5 de agosto de 1998	Crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
Decreto 2279 del 11 de agosto de 2003	Por medio del cual se reglamenta parcialmente el parágrafo del artículo 54 de la Ley 100 de 1993, adicionado por el artículo 21 de la Ley 797 de 2003. Cálculos actuariales.
Ley 909 del 23 de septiembre de 2004	Expide normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. (Establece el Plan de Vacantes y Plan de previsión de Empleos)
Ley 1010 del 23 de enero de 2006	Medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo
Decreto 2177 del 29 de junio de 2006	Establece modificaciones a los criterios de asignación de prima técnica y se dictan otras disposiciones sobre prima técnica
Ley 1064 del 26 de julio de 2006	Dicta normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, establecida como educación no formal en la ley general de educación
Circular Conjunta No 13 del 18 de abril de 2007	Formatos Únicos de Información Laboral para trámite de Bono Pensional.
Ley 1221 de 16 de julio de 2008	Establece normas para promover y regular el Teletrabajo.
Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. (establece el Plan Institucional de Capacitación – PIC, Programa de Bienestar y Plan de

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

	Incentivos)
Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015	Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).
Ley 1811 del 21 de octubre de 2016	Otorga incentivos para promover el uso de la bicicleta en el territorio nacional.
Acuerdo 816 de 2016	Lineamientos sistemas propios Empleados de carrera y en periodo de prueba.
Resolución No. 20161000022145 de 2016	La Comisión Nacional del Servicio Civil Modifica la Resolución No. 2590 de 2010 por la cual se aprueban indefinidamente los Sistemas Propios de Evaluación del Desempeño Laboral aprobados.
Código de Integridad del Servidor Público 2017	DAFP crea el Código de Integridad para ser aplicable a todos los servidores de las entidades públicas de la Rama Ejecutiva colombiana
Decreto 1499 del 11 de septiembre de 2017	Modifica el Decreto 1083 de 2015, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015
MIPG	Manual Operativo – Dimensión N°1
GETH	Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano
Decreto 894 del 28 de mayo de 2017	Dicta normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera
Resolución 390 del 30 de mayo de 2017	Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos
Sentencia C-527/17	Control constitucional del Decreto Ley 894 de 2017.
Ley 1857 del 26 de julio de 2017	Modifica la Ley 1361 de 2009 (Por medio de la cual se crea la Ley de Protección Integral a la Familia), para adicionar y complementar las medidas de protección de la familia.
Resolución 20171010071025 del 06 de diciembre de 2017	Aprobación de los ajustes del Sistema Propio de Evaluación del Desempeño por parte de la CNSC
Decreto 2011 de 2017	Por el cual se adiciona el Capítulo 2 al Título 12 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de Función Pública, en lo relacionado con el porcentaje de vinculación laboral de personas con discapacidad en el sector público

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

Resolución 1459 de 28 de diciembre de 2017	Resolución de Función Pública por medio de la cual se adoptan los ajustes del Sistema Propio de Evaluación del Desempeño.
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.
Decreto 1299 de 2018	Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con la integración del Consejo para la Gestión y Desempeño Institucional y la incorporación de la política pública para la Mejora Normativa a las políticas de Gestión y Desempeño Institucional
Decreto 726 del 26 de abril de 2018	Por el cual se modifica el Capítulo 2 del Título 9 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1833 de 2016, que compila las normas del Sistema General de Pensiones y se crea el Sistema de Certificación Electrónica de Tiempos Laborados (CETIL) con destino al reconocimiento de prestaciones pensionales
Resolución 0667 del 03 de agosto de 2018	Por medio de la cual se adopta el catálogo de competencias funcionales para las áreas o procesos transversales de las entidades públicas
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 generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.
Resolución 3546 de 2018 del 2018	Regula las prácticas laborales
Decreto 1273 de 2018	Nuevas reglas para Independientes en el pago de aportes de seguridad social
Acuerdo N° CNSC 20181000006176 del 2019	Por el cual se establece el Sistema Tipo de Evaluación del Desempeño Laboral de los Empleados Públicos de Carrera Administrativa y en Periodo de Prueba
Resolución Función Pública 036 del 17 de enero de 2019	Por la cual se ajusta el sistema propio de evaluación del desempeño laboral para los empleados públicos de carrera administrativa, en periodo de prueba y de libre nombramiento y remoción del Departamento Administrativo de la Función Pública
Acuerdo Municipal 007 de 30 de mayo de 2011	Se ajusta la Estructura Administrativa del nivel Central del Municipio de Santa Bárbara Santander
Acuerdo 016 de Diciembre 28 de 2011	Por el cual se modifica la planta de personal Global de la Administración Central del Municipio de Santa Bárbara Santander

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

Decreto 044 de diciembre 28 de 2012	de	Por el cual se adopta el Manual específico de funciones y de competencias laborales para la planta de empleos del Municipio de Santa Bárbara
Decreto 019 de junio 17 de 2015		Por el cual se ajusta el manual específico de funciones y de competencias laborales para la planta de empleos del Municipio de Santa Bárbara
Decreto 084 de octubre 19 de 2020		Por la cual se actualiza la adopción del Código de Integridad de la Alcaldía Municipal de Santa Bárbara Santander

5. GESTIÓN ESTRATEGICA DEL RECURSO HUMANO

5.1 Diagnóstico de necesidades y planta de personal. 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, a 31 de diciembre de 2023 cuenta con un número de cargos en planta de tres (03) cargos, estos cargos se encuentran clasificados por nivel jerárquico, código, grado y número de cargos, de acuerdo a la siguiente tabla:

DENOMINACION	CÓDIGO	GRADO	No. DE CARGOS
NIVEL DIRECTIVO			
GERENTE	085	05	1
NIVEL ASISTENCIAL			
TECNICO ADMINISTRATIVO	367	09	1
NIVEL PROFESIONAL			
MEDICO EN SERVICIO SOCIAL OBLIGATORIO	217	08	1

5.2 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.



Nit: 804.008.273-7

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