



**E.S.E. HOSPITAL SANTA CRUZ DE URUMITA**  
**NIT No 800.213.942-1**

CODIGO: ESE-HSC-SA-2013

VERSION:01

Resolución de Habilitación No S-00956 de Septiembre 30 de 2.005

Fecha: 02-01-2013

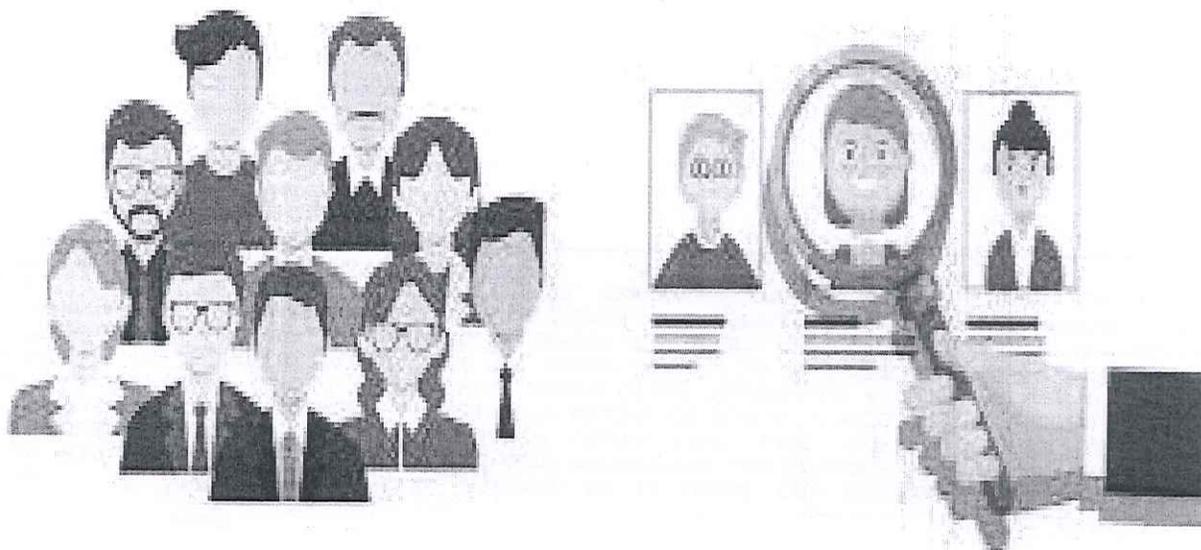
**COMUNICACIONES E INFORMES**

NOMBRE DEL PROCESO:  
OFICIOS Y ACTOS ADMINISTRATIVOS

RESPONSABLE:  
GERENTE

Página 1 de 9

# PLAN ESTRATÉGICO DE TALENTO HUMANO



**DIANA MARCELA DAZA APONTE**  
Gerente

**2.020**

**CONSTRUYENDO SALUD HUMANIZADA.**

CARRERA 9 NO. 8 - 16 TELEFONO: (0957) 778098 - URUMITA LA GUAJIRA



**E.S.E. HOSPITAL SANTA CRUZ DE URUMITA**

CODIGO: ESE-HSC-SA-2013

**NIT No 800.213.942-1**

VERSION:01

Resolución de Habilitación No S-00956 de Septiembre 30 de 2.005

Fecha: 02-01-2013

**COMUNICACIONES E INFORMES**

NOMBRE DEL PROCESO:  
OFICIOS Y ACTOS ADMINISTRATIVOS

RESPONSABLE:  
GERENTE

Página 2 de 9

## INTRODUCCIÓN.

El Plan Estratégico de Recursos Humanos tiene como propósito la alineación de la estrategia de la entidad, materializada en el Plan de Gestión, y consignadas en los Planes del área de talento humano.

Para el logro de prácticas más efectivas y del Direccionamiento estratégico en la ESE Hospital Santa Cruz de Urumita, se elabora el presente plan, el cual tiene como objetivo la alineación del direccionamiento estratégico de la ESE, con el que hacer de sus colaboradores, permitiendo de esta manera un talento humano mas comprometido y direccionado al crecimiento institucional.

En el Plan se presenta una breve reseña histórica, los objetivos establecidos en el Acuerdo 068 de 1998, su mapa de procesos, su misión, visión, los principios y valores institucionales, lo que permite enmarcar posteriormente el Plan estratégico de Recursos Humanos.

Para la elaboración del Plan Estratégico de Recursos Humanos, se realiza un diagnóstico interno, el cual permite evidenciar el estado actual del recurso humano, se define la misión, visión, la política de talento humano, al igual que se establecen las estrategias, para alinearlas con las de la entidad y con los planes y programas de talento humano.

Para su ejecución se tendrán en cuenta los objetivos y fines del Estado, el MIPG, la Dimensión de Gestión del Talento Humano del Instituto, las diferentes políticas en materia de Talento Humano y los parámetros éticos que deben regir el ejercicio de la función pública en Colombia y los consagrados en la Política de Integridad de la ESE Hospital en particular.

**COMUNICACIONES E INFORMES**

NOMBRE DEL PROCESO:  
OFICIOS Y ACTOS ADMINISTRATIVOS

RESPONSABLE:  
GERENTE

Página 3 de 9

## 2. MARCO NORMATIVO

- ✓ Constitución Política de Colombia.
- ✓ Decreto Ley 1567 de 1998. "Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado".
- ✓ Ley 734 de 2002. "Por la cual se expide el Código Único Disciplinario"
- ✓ Ley 909 de 2004. "Por el 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".
- ✓ Ley 1064 de 2006, "Por la cual se dictan 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"
- ✓ Decreto 4665 de 2007. "Por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos".
- ✓ Ley 1474 de 2011. "Por la cual se dictan normas orientadas a fortalecer los mecanismos de prevención, investigación y sanción de actos de corrupción y la efectividad del control de la gestión pública".
- ✓ Decreto 2482 de 2012, por el cual se establecen los lineamientos generales para la integración de la planeación y la gestión.
- ✓ Decreto 943 de 2014. "Por el cual se actualiza el Modelo Estándar de Control Interno (MECI)".
- ✓ Decreto 1083 de 2015. "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública"
- ✓ Decreto 648 de 2017. "Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamento Único del Sector de la Función Pública".
- ✓ Decreto 612 de 2018. ARTÍCULO 1. Adicionar al Capítulo 3 del Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, los siguientes artículos: "**2.2.22.3.14. Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción. Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, 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 año: ... 5. Plan Estratégico de Talento Humano...**"

**CONSTRUYENDO SALUD HUMANIZADA.**

CARRERA 9 NO. 8 - 16 TELEFONO: (0957) 778098 - URUMITA LA GUAJIRA



E.S.E. HOSPITAL  
**SANTA CRUZ  
DE URUMITA**  
NIT No 800.213.942-1

**E.S.E. HOSPITAL SANTA CRUZ DE URUMITA**

**NIT No 800.213.942-1**

CODIGO: ESE-HSC-SA-2013

VERSION:01

Resolución de Habilitación No S-00956 de Septiembre 30 de 2.005

Fecha: 02-01-2013

**COMUNICACIONES E INFORMES**

NOMBRE DEL PROCESO:  
OFICIOS Y ACTOS ADMINISTRATIVOS

RESPONSABLE:  
GERENTE

Página 4 de 9

- ✓ **Decreto 894 de 2017.** Por el cual se dictan normas en materia de empleo 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.

**ARTÍCULO 1.** *Modificar el literal g) del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998 el cual quedará así:*

**"g) Profesionalización del servidor público.** *Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a /as necesidades y presupuesto de la entidad. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa."*

- ✓ **Decreto N° 1883 de 2015. Título 10; Sistema De Estímulos** las entidades deberán organizar programas de estímulos con el fin de motivar el desempeño eficaz y el compromiso de sus empleados. Los estímulos se implementarán a través de programas de bienestar social.

**Artículo 2.2.10.3** *Programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales: los programas de bienestar orientados a la protección y servicios sociales no podrán suplir las responsabilidades asignadas por la ley a las Cajas de Compensación Familiar, Las Empresas Promotoras de Salud, los Fondos de Vivienda y Pensiones y las Administradoras de Riesgos Profesionales.*

- ✓ **Decreto 1072 de 2015,** Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo, contiene 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 y privados, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial temporales que tienen, o administrativo, las empresas de servicios cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, están obligados a organizar y garantizar el funcionamiento del Programa para la Seguridad y Salud en el Trabajo para sus empleados, teniendo en cuenta el procedimiento lógico y por etapas que permite el mejoramiento continuo y el cumplimiento del sistema de gestión (Decreto 1295 de 1994-Decreto 1443 del 31 de julio de 2014).



**E.S.E. HOSPITAL SANTA CRUZ DE URUMITA**

CODIGO: ESE-HSC-SA-2013

**NIT No 800.213.942-1**

VERSION:01

Resolución de Habilitación No S-00956 de Septiembre 30 de 2.005

Fecha: 02-01-2013

**COMUNICACIONES E INFORMES**

NOMBRE DEL PROCESO:  
OFICIOS Y ACTOS ADMINISTRATIVOS

RESPONSABLE:  
GERENTE

Página 5 de 9

### 3. OBJETIVO GENERAL

Proveer, mantener y desarrollar un recurso humano calificado, orientado a crear técnicas sobre actividades de administración de personal, entrenamiento y formación, bienestar social, seguridad y salud ocupacional, basado en las políticas, directrices y normas legales de la entidad.

#### OBJETIVOS

1. Formular e implementar el Plan de Bienestar Social e Incentivos para los contratistas y servidores públicos de la ESE Hospital Santa Cruz de Urumita, con el propósito de crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan su desarrollo integral; así mismo elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad con el servicio que presta a la ciudadanía.
2. Contribuir al mejoramiento institucional fortaleciendo las competencias laborales, conocimientos, habilidades de formación y capacitación expresadas por los servidores públicos y contratistas en la detención de necesidades a través del Plan Institucional de Capacitaciones.
3. Proveer al Hospital de herramientas necesarias para mejorar el clima organizacional.
4. Implementar el programa de Seguridad y Salud en el Trabajo, para contribuir a que el talento humano trabaje en un ambiente saludable, mejore su calidad de vida y desempeñe sus laborales y actividades cada vez mejor. Esta política se hace extensiva al personal contratado y servidores públicos.
5. Realizar inducción y reinducción para así mantener el personal actualizado con relación a las transformaciones que se produzcan en la ESE.
6. Fortalecer el clima organizacional con el trabajo en equipo, integración, liderazgo, toma de decisiones, motivación hacia el trabajo, manejo del estrés, calidad del servicio, al igual que aspectos de tipo recreacional y de motivación.

**CONSTRUYENDO SALUD HUMANIZADA.**

CARRERA 9 NO. 8 - 16 TELEFONO: (0957) 778098 - URUMITA LA GUAJIRA

**COMUNICACIONES E INFORMES**

NOMBRE DEL PROCESO:  
OFICIOS Y ACTOS ADMINISTRATIVOS

RESPONSABLE:  
GERENTE

Página 6 de 9

## 4. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

La planta de personal de la ESE Hospital Santa Cruz de Urumita se encuentra conformada por 10 cargos vinculados según clasificación por tipo y nivel jerárquico así.

VINCULACION	NOMBRE FUNCIONARIOS
De carrera	ANÍBAL MAESTRE
De carrera	LIANA MAESTRE
De carrera	MARÍA EUGENIA LIÑAN
Trabajador oficial	MANUEL MOLINA
Trabajador oficial	RAFAEL ENRIQUE BARROS
Trabajador oficial	ARMANDO DURAN
De carrera	MARIELA ALVARADO
De carrera	JANIO OVALLE
De carrera	YUDILA GUERRA
De carrera	ESTHELA NEGRETE

**COMUNICACIONES E INFORMES**

NOMBRE DEL PROCESO:  
OFICIOS Y ACTOS ADMINISTRATIVOS

RESPONSABLE:  
GERENTE

Página 7 de 9

## 5. ESTRUCTURA DEL PLAN ESTRATEGICO

La planeación estratégica es el instrumento a través del cual se identifica y se planea la ejecución de actividades para cubrir las necesidades de los servidores públicos de la ESE Hospital Santa Cruz de Urumita. En este contexto, las actividades constitutivas de los planes de acción en materia de talento humano se circunscribirán a los procesos de ingreso, permanencia y retiro de los servidores públicos, De igual forma se materializa en los siguientes documentos.

- ✓ Plan institucional de capacitación
- ✓ Plan de bienestar e incentivos
- ✓ Plan de salud y seguridad en el trabajo
- ✓ Plan anual de vacantes

LINEA ESTRATEGICA	OBJETIVO	ESTRATEGIA	ACCIONES
Gestión del talento humano	Fortalecer los procesos de selección, retención y desvinculación de los funcionarios	Políticas de gestión de talento humano  Plan anual de vacantes	Implementar el plan estratégico de talento humano
Cultura y clima organizacional	Mejoramiento de las condiciones de vida laboral	Plan de bienestar e incentivos  Plan de seguridad y salud en el trabajo	Desarrollar el plan de bienestar e incentivos para contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de los funcionarios  Fortalecer la cultura de la prevención y manejo de riesgos en el entorno laboral
Formación del talento humano	Establecer un plan de capacitación orientado a formar, fortalecer y potencializar las competencias según las necesidades evidenciadas	Plan institucional de capacitación	Desarrollar procesos de inducción y reinducción  Desarrollar capacitaciones de acuerdo a lo establecido en el plan
Cultura y clima organizacional	Mejoramiento de las condiciones de vida laboral	Medición, análisis y mejoramiento del clima organizacional	Realizar seguimiento del clima organizacional

**CONSTRUYENDO SALUD HUMANIZADA.**

CARRERA 9 NO. 8 - 16 TELEFONO: (0957) 778098 - URUMITA LA GUAJIRA



E.S.E. HOSPITAL  
**SANTA CRUZ  
DE URUMITA**  
NIT No 800.213.942-1

**E.S.E. HOSPITAL SANTA CRUZ DE URUMITA**

**NIT No 800.213.942-1**

CODIGO: ESE-HSC-SA-2013

VERSION:01

Resolución de Habilitación No S-00956 de Septiembre 30 de 2.005

Fecha: 02-01-2013

**COMUNICACIONES E INFORMES**

NOMBRE DEL PROCESO:  
OFICIOS Y ACTOS ADMINISTRATIVOS

RESPONSABLE:  
GERENTE

Página 8 de 9

## 6. SEGUIMIENTO

El seguimiento a este plan estratégico, se realizará periódicamente por el líder de talento humano con el fin de lograr las acciones propuestas en cada uno de los planes adoptados.

La Oficina de Control Interno realizara el seguimiento al cumplimiento de los palanes de talento humano dentro de las actividades propuestas en el Plan general de Auditorias.

El seguimiento al Plan Estratégico de Talento Humano se realizará a través de las actividades señaladas en el Plan de Acción de la vigencia 2020, de la área Administrativa y Financiera, a la cual está adscrito Gestión Humana. Por otro lado, se cuenta con mecanismos de verificación y seguimiento de la evolución de la gestión estratégica de talento humano como:

- FURAG - MIPG
- Matriz GETH – MIPG



E.S.E. HOSPITAL  
**SANTA CRUZ  
DE URUMITA**  
NIT No 800.213.942-1

**E.S.E. HOSPITAL SANTA CRUZ DE URUMITA**

**NIT No 800.213.942-1**

CODIGO: ESE-HSC-SA-2013

VERSION:01

Resolución de Habilitación No S-00956 de Septiembre 30 de 2.005

Fecha: 02-01-2013

**COMUNICACIONES E INFORMES**

NOMBRE DEL PROCESO:  
OFICIOS Y ACTOS ADMINISTRATIVOS

RESPONSABLE:  
GERENTE

Página 9 de 9

## 7. RESPONSABLES

El área Administrativa y Financiera a través de Gestión Humana, diseña las estrategias de planeación anual de la provisión del talento humano, con el fin de identificar y cubrir las necesidades de la planta de personal.

Teniendo en cuenta lo planeado en cada uno de los planes establecidos para la vigencia 2020, el área de Gestión Humana es responsable de:

- ✓ Planear, organizar, coordinar y ejecutar las diferentes actividades de seguridad, bienestar social estímulos e incentivos y capacitación para los funcionarios al servicio de la ESE Hospital Carisma.
- ✓ Realizar estudios de necesidades y ejecución de las mismas en las diferentes áreas de bienestar social y desarrollo del talento humano.
- ✓ Proponer, organizar, ejecutar, los procesos en materia de capacitación a favor los funcionarios de conformidad con lo aprobado en el Plan Institucional de Capacitación (PIC).
- ✓ Cumplir con la ejecución del plan de trabajo del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SGSST).
- ✓ Monitorear el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, de acuerdo con las normas y disposiciones que rijan la materia.

**CONSTRUYENDO SALUD HUMANIZADA.**

CARRERA 9 NO. 8 – 16 TELEFONO: (0957) 778098 – URUMITA LA GUAJIRA