E.S.E HOSPITAL NAZARETH
Quinchía Risaralda

PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO - SERVIDORES PUBLICOS (VIGENCIA 2021 -2022)

CARLOS ALBERTO CALVO MEJIA
GERENTE

JORGE ALBERTO RAMÍREZ MAYA
SUBDIRECTOR ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO

INTRODUCCIÓN

A raíz de los cambios generados en el Estado que buscan fortalecer institucionalmente la Administración Pública, el proceso de Gerencia del Talento Humano se convierte en parte esencial del desarrollo armónico e integral del empleado.

De acuerdo a lo anterior El propósito del Plan Estratégico de Talento Humano es establecer la línea "estratégica" de la entidad, es decir la secuencia de acciones que se realizan, el tiempo y los recursos para desarrollar los planes, programas y proyectos que permiten la gestión del talento humano de la E.S.E, enfocado a cumplir el objetivo planteado en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión.

La Empresa Social del Estado Hospital Nazareth de Quinchía adopta el Plan Estratégico de Talento Humano, como una política orientadora y facilitadora de los programas de formación y capacitación, Salud Ocupacional, Recreación, Deporte y Cultura, con miras a contribuir al fortalecimiento de los conocimientos y de las competencias laborales, programa anual de vacantes; calidad de vida laboral de los servidores públicos de la ESE, lo cual se refleja en la calidad del servicio prestado.

Con fundamento en la Constitución Política de Colombia y demás normas jurídicas que reglamentan los procesos de capacitación- formación y bienestar laboral en las entidades públicas, el Plan Estratégico de Desarrollo del Talento Humano es adoptado, con la finalidad de que trascienda circunstancias coyunturales y se constituya en un instrumento básico, que soporte los cambios

organizacionales y logre el mejoramiento de la calidad de la gestión institucional.

En consecuencia, la Empresa Social del Estado Hospital Nazareth de Quinchía prepara nuevamente para el período fiscal (2021 – 2022), un Plan de Actualización en materia formativa, garantizando así la efectividad administrativa y fiscal y el fortalecimiento de aquellos conocimientos y competencias requeridas por el funcionario, para el desempeño de su cargo.

En este sentido, el plan contiene elementos y orientaciones precisas para atender el diagnóstico de necesidades de Desarrollo Humano como también atendiendo las directrices impartidas por la Gerencia, por el Jefe del Talento Humano y además de las decisiones tomadas por los colaboradores en el Comité de Bienestar Social e Incentivos.

PROPÓSITO DEL PLAN

Contribuir al Desarrollo Integral del Servidor Público de la Empresa Social del Estado Hospital Nazareth de Quinchía, mediante programas de capacitación, formación, bienestar laboral e incentivos y programa anual de vacantes.

1. ESTRUCTURA DEL PLAN

En cumplimiento de lo establecido en los Títulos I y II del Decreto 1567 de 1998, Ley 909 de 2004 y sus Decreto 1227 y 2539 de 2005, la Empresa Social del Estado Hospital Nazareth de Quinchía adoptó el Plan Estratégico de Desarrollo del Talento Humano, con el objetivo de trazar las directrices educativas y de bienestar laboral y formular los programas a desarrollar durante la vigencias de 2021-2021, en lo relacionado con el proceso de formación integral que debe brindarse a los servidores públicos.

El Plan Estratégico de Talento Humano, está estructurado por los siguientes contenidos esenciales:

1. Marco conceptual y Normativo
2. Objetivos
3. Programas

1.1 MARCO CONCEPTUAL

El marco conceptual enfatiza en la necesidad de contribuir a la construcción del Estado que queremos, plasmado en la Constitución Política de 1991; un Estado unitario, pluralista, democrático, participativo y descentralizado, orientado al cumplimiento de los fines esenciales para garantizar el bienestar general.

Lo anterior se logra mediante procesos de formación y capacitación y bienestar laboral que se desarrollen en las entidades del Estado con los servidores públicos, a fin de preservar e incrementar el mérito, garantizando el mejoramiento continuo de las competencias laborales, tanto funcionales como comunes y comportamentales, para responder a las permanentes y crecientes exigencias de la sociedad.

Las competencias laborales se constituyen en el eje de la capacitación, reorientando su enfoque hacia el desarrollo de saberes, actitudes, habilidades y conocimientos que aseguren el desempeño exitoso en función de resultados esperados, para responder por la misión institucional y enfrentar los retos del cambio, más allá de los requerimientos de un cargo específico.

El Bienestar Laboral compromete el conjunto de programas y beneficios que se estructuran como solución a las necesidades del individuo, que influyen como

elemento importante dentro de una comunidad funcional o empresa a la que se pertenece; reconociendo además que forma parte de un entorno social.

El Bienestar Laboral de los empleados al servicio del Estado deberá entenderse, ante todo, como la búsqueda de la calidad de su vida en general, como corresponde a su dignidad humana, dignidad que armoniza con el aporte al bienestar social ciudadano. Es de tener en cuenta que la calidad de vida laboral es sólo uno de los aspectos del conjunto de efectos positivos que el trabajo bien diseñado produce tanto en la organización como en cada uno de los funcionarios que está a su servicio.

La recreación debe actuar como instrumento de equilibrio para la vida del trabajador, propiciando el reconocimiento de sus capacidades de expresión, imaginación y creación conducentes a lograr su participación, comunicación e interacción en la búsqueda de una mayor socialización y desarrollo.

Marco conceptual de la capacitación, la formación y el entrenamiento en Colombia El Decreto Ley 1567 de 1998 ha establecido las definiciones conceptuales de capacitación y formación para el sector público. Del mismo modo, la Función Pública en el concepto técnico 100-10 de 2014 aclaró el término de entrenamiento aplicado al sector público colombiano. A continuación se mencionan las dediciones de estos conceptos y con ello delimitar el marco de acción del diagnóstico y de la apuesta estratégica de este Plan.

- Capacitación: Es el conjunto de procesos organizados relativos a la educación para el trabajo y el desarrollo, como a la educación informal. Estos procesos buscan prolongar y complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el perfeccionamiento de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la

capacidad Individual y colectiva para contribuir al desarrollo personal integral y al cumplimiento de la misionalidad de las entidades.

- Formación: En el marco de la capacitación, es el conjunto de procesos orientados a desarrollar y fortalecer una ética del servidor público basada en los principios que rigen la función administrativa.
- Entrenamiento: En el marco de gestión del recurso humano en el sector público, el entrenamiento es una modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios. En el corto plazo, se orienta a atender necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.[1]

1.2 MARCO NORMATIVO

Este plan tiene los siguientes fundamentos legales:

- Constitución Política de Colombia (Artículo 54).
- La Ley 100 de 1993, que trata el tema de la Seguridad Social Integral, sirve de marco legal para apoyar una de las áreas de intervención a las que hace alusión el Decreto 1567/98, cual es el área de Protección y Servicios Sociales.
- Ley 909 de 2004 (Mediante la cual se reglamenta el Sistema de Carrera Administrativa).

- 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,

[1] Plan nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público; DAFP 2017.

establecida como educación no formal en la ley general de educación; en relación con el Plan Institucional de Capacitación.

- Decreto 1567 de 1998, reglamentario de la ley 443 de 1998 (Ley de Carrera Administrativa). El Decreto Ley 1567 de 1998, actualmente vigente, regula el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos, los programas de Bienestar Social y los Programas de Incentivos. Define los programas de Bienestar Social como: "Procesos permanentes orientados a crear, mantener y mejorar las condiciones que favorezcan el desarrollo integral del empleado, el mejoramiento de su nivel de vida y el de su familia; así mismo deben permitir elevar los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora."

- Decreto 1227 del 21 de abril de 2005, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004.

- Decreto Decreto 2539 del 22 de julio de 2005, expedido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, por el cual se establecen competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos Nacional 682 de 2001, (Por medio del cual se establecen los lineamientos teóricos y filosóficos para la elaboración y ejecución del Plan Anual de Capacitación en los organismos estatales).

- Decreto 1072 del 26 de mayo de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo (establece el Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo).

- 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 Incentivos).

- 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 Rema 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.

- El Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), Manual Operativo – Dimensión N°1, Talento Humano.

- La Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano 2017, Talento Humano.

- Resolución 390 del 30 de mayo de 2017, Actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos.

- 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 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.

- 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

- Acuerdo de Junta Directiva Nº 08 del 29 de diciembre de 2020; "Por el cual se establecen los programas los programas de bienestar social e incentivos de la ESE Hospital Nazareth de Quinchía para la vigencia de 2021".

2.1 OBJETIVOS GENERALES:

- Contribuir al fortalecimiento de los conocimientos y competencias de los servidores públicos de la Empresa Social del Estado Hospital Nazareth de Quinchía, en función del crecimiento personal, laboral, el mejoramiento del servicio prestado y del Sistema de Gestión de la Calidad.

- A través de los programas de bienestar laboral, se busca crear, mantener y mejorar en el ámbito del trabajo las condiciones que favorezcan el desarrollo personal, social y laboral del servidor público, permitiendo desarrollar sus niveles de participación e identificación con su trabajo y con el logro de la misión Institucional.

2.2 ESPECÍFICOS

- Capacitar a los servidores públicos en conocimientos específicos que les permitan el mejoramiento en el desempeño del cargo, teniendo en cuenta el diagnóstico de necesidades, efectuado como producto del proceso de autoevaluación y evaluación de y de las competencias y las necesidades de capacitación identificadas por las áreas de Gestión.

- Generar, mediante las acciones de formación y capacitación, el desarrollo de competencias comunes y comportamentales en los servidores públicos, con el objeto de incrementar la efectividad en sus prácticas laborales.

- Realizar procesos que propicien sentido de pertenencia y compromiso con la organización.

- El Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) la Entidad, tiene como finalidad proteger y promover la salud de los trabajadores mediante la prevención y el control de enfermedades y accidentes, y la eliminación de los factores y condiciones que ponen en peligro la salud y la seguridad en el trabajo. Además, procura generar y promover el trabajo sano y seguro, así como buenos ambientes y organizaciones de trabajo; realizar el bienestar físico, mental y social de los trabajadores y respaldar el perfeccionamiento y el mantenimiento de su capacidad de trabajo[2]

- Desarrollar acciones enfocadas a actividades artísticas, ecológicas, intelectuales, artesanales y deportivas para que el servidor pueda tener alternativas variadas y diversas, que respondan a necesidades de integración, identidad cultural institucional y pertenencia, a las cuales les pueda dedicar su energía y potencialidad para obtener esparcimiento que lo integre con su grupo familiar y social.

3. PROGRAMAS:

PROGRAMA DE BIENESTAR SOCIAL

El Programa de Bienestar Social comprende: la Protección y los Servicios Sociales y la Calidad de Vida Laboral.

Protección y Servicios Sociales: a través de este componente, se deben estructurar programas mediante los cuales se atiendan las necesidades de

[2] Ministerio del trabajo, Decreto 1443 de 2014.

protección, ocio, identidad y aprendizaje del empleado y su familia, para mejorar sus niveles de salud, vivienda, recreación, cultura y educación (articulo 23, Decreto 1567 de 1998), detectados en el diagnóstico de necesidades y atendiendo a la priorización de los mismos.

Es necesario tener en cuenta que los programas que forman parte de este componente deben ser atendidos en forma solidaria y participativa por los organismos especializados de seguridad y previsión social o por personas naturales o jurídicas (Cajas de Compensación Familiar, Empresas Promotoras de Salud, Administradoras de Riesgos Profesionales, Fondos de Pensiones, Fondos de Cesantías), así como por los empleados, con el apoyo y la coordinación de cada entidad.

Los programas que deben ser atendidos a través de este componente son los siguientes:

- Deportivos.
- Artísticos y culturales
- Recreativos y vacacionales.
- Seguridad y Salud en el trabajo

Calidad de Vida Laboral: La calidad de vida laboral se refiere a la existencia de un ambiente que es percibido por el servidor público como satisfactorio y propicio para su bienestar y desarrollo; está constituida por condiciones laborales relevantes para la satisfacción de las necesidades básicas de los servidores públicos, la motivación y el rendimiento laboral, logrando así generar un impacto positivo al interior de las entidades, tanto en términos de productividad como en términos de relaciones interpersonales.

El concepto de calidad de vida laboral, gira alrededor de dos ejes sobre los cuales las Áreas de Recursos Humanos deben trabajar, identificando los componentes de cada uno para determinar qué aspectos deben ser mejorados: si el que atañe al entorno laboral en que se realiza el trabajo, el que se relaciona con las experiencias de los servidores públicos, o ambos

Por lo anterior, y en aras de procurar una adecuada calidad de vida laboral, es responsabilidad de los jefes de Recursos Humanos o quienes hagan sus veces, intervenir en los siguientes campos:

Medición del Clima Laboral: Orientación organizacional, Administración del talento humano, Estilo de dirección, Comunicación e integración, Trabajo en grupo, Capacidad profesional y Medio ambiente físico.

Evaluación de la adaptación al cambio organizacional y realización de acciones de preparación frente al cambio y a la desvinculación laboral asistida, o de readaptación laboral cuando se den procesos de reforma organizacional.
La entidad asignará los recursos necesarios para el efectivo cumplimiento de las obligaciones emanadas de los programas de bienestar social que se adopten (Decreto 1567 de 1998).
Las actividades que pueden realizarse con el dinero asignado para Bienestar Social incluyen:

- Promover planes vacacionales.
- Actividades de recreación.
- Actividades deportivas.
- Apoyo a la educación.
- Auxilio Funerario

El Decreto 2445/98, en su artículo 12 establece: "Está prohibida la realización de recepciones, fiestas, agasajos o conmemoraciones de las entidades con cargo a los recursos del Tesoro Público

INDICADORES DE GESTIÓN

Con el propósito de alcanzar las metas y objetivos previstos, se cuenta con unas herramientas de control de gestión que permitan medir el grado de satisfacción en materia de Bienestar Social, razón por la cual se contempla una fase de seguimiento y evaluación, que concluye con acciones tendientes a retroalimentar y reorientar, si fuere necesario, los programas establecidos.

El diseño del Programa que aquí se establece consulta tanto el diagnóstico de necesidades, como los componentes orientados al cumplimiento de las expectativas en Bienestar Social y la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

A efectos de conseguir un óptimo nivel de satisfacción laboral de los servidores públicos de la Empresa Social del Estado Hospital Nazareth de Quinchía Risaralda a los cuales va encaminado el Programa de Bienestar Social, se hace necesario manejar unos indicadores que midan el avance de los objetivos mostrando los resultados en términos de cobertura, eficacia y efectividad. Para esto se establece el siguiente mecanismo de medición, con el fin de determinar, con el mayor grado de precisión posible, los resultados de: Calidad en las actividades de Bienestar Social: Calidad de las actividades de Bienestar Social que se brinda a los funcionarios de la entidad, a través de encuestas sobre el nivel de satisfacción.

CALIDAD DE LAS ACTIVIDADES DE BIENESTAR

Indicador de Calidad Bienestar = No. Encuestas Valoradas positivamente en un periodo / No. total de encuestas diligenciadas en el periodo

CULTURA DEL DIALOGO

Igualmente, se incluye en este Programa de Bienestar laboral, un tema importante Como es el de motivar el personal en la *CULTURA DEL DIALOGO*, Entendida ésta como los mecanismos institucionales para aprender a expresar sentimientos, saberes, información, a escuchar y entender al otro en la búsqueda de un intercambio vital entre las personas y entre las dependencias que integran la organización.

Con el fin de optimizar el ambiente laboral; se espera que el dialogo se oriente hacia un enfoque semiótico, mas que instrumental, es decir, de intercambio más que de transmisión, de significación más que de información, de circulación y recepción más que de emisión, de relación de doble vía superando el carácter unilateral, de símbolos más que de señales, y a través de contextos abiertos superando los contexto cerrados.

La interacción del conocimiento entre las diferentes instancias de la organización, es base para la toma de decisiones en los diferentes niveles jerárquicos. Se trata de rescatar el diálogo institucional donde se permita que todos expresen sus argumentos sin lesionar el de los otros; posibilita el encuentro de la organización y de las personas, como pilar para fortalecer el desarrollo institucional.

Factores de valoración:

Diálogo informal **0** a **50** puntos **Bajo**
Diálogo formal **51** a **75** puntos **Medio**
Diálogo efectivo **76** a **100** puntos **Alto**

Diálogo Informal: En este nivel se ubican las entidades donde el diálogo se efectúa fundamentalmente a través de canales indefinidos para la expresión, donde la información que fluye no tiene niveles de certeza, no permite expresar sentimientos, conocimientos ni información, lo cual dificulta escuchar y entender al otro.

Diálogo Formal: Este nivel caracteriza a las organizaciones con canales de comunicación estructurados, donde la información efectivamente fluye, están predeterminados e identificados por todos los funcionarios y a través de los cuales se emiten los mensajes en forma oportuna. Existe madurez institucional, el ambiente adecuado y los mecanismos para el ejercicio del diálogo.

Diálogo Efectivo: La organización cuenta con un ambiente de diálogo y respeto, donde la crítica y la autocrítica es un proceso permanente que facilita el crecimiento personal y Organizacional. Los procesos, planes, proyectos y objetivos se construyen colectivamente.

Por lo tanto, desde la gerencia se buscará y propiciará el espacio para brindarle a todo el personal esta herramienta de comunicación efectiva.

Programa anual de Vacantes: el área de Talento Humano establece las directrices y define los instrumentos para obtener información que permita hacer la programación de las convocatorias y la provisión de los empleos requeridos para satisfacer las necesidades de personal de las áreas del Hospital. Por lo anterior, el Plan Anual de Vacantes es el instrumento de planificación,

administración y actualización de la información relacionada con los empleos de carrera administrativa que se encuentran en vacancia definitiva y su provisión; a su vez, permite contar con la información de la oferta real de empleos de la entidad. La información registrada en el Plan Anual de Vacantes corresponde al reporte de cargos vacantes en todos sus niveles, así como del tipo de situación administrativa (en encargo, provisional y no provisto) en los que se encuentran. El Plan Anual de Vacantes, se desarrollará teniendo en cuenta las directrices que establezca el Gobierno Nacional a través del Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP y la Comisión Nacional del Servicio Civil.

RESOLUCION No 087
(MARZO 15 de 2021)

POR MEDIO DE LA CUAL SE ACTUALIZA EL PLAN ESTRATÉGICO DE DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO (2021-2022), DE LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL NAZARETH QUINCHIA RISARALDA

EL GERENTE DE LA E.S.E. HOSPITAL NAZARETH DE QUINCHIA, en uso de sus facultades legales y, en especial las conferidas por los literales a) y b) del numeral 2 del artículo 15 y el numeral 1 del artículo 17 de la Ley 909 de 2004, el literal c) del artículo 3 del Decreto Ley 1567 de 1998, los artículos 2.2.9.1., 2.2.9.2. y 2.2.10.1 del Decreto Nacional 1083 de 2015, el numeral 1º del artículo 2.2.4.6.8 y el numeral 5º del artículo 2.2.4.6.12 del Decreto Nacional 1072 de 2015

CONSIDERANDO:

-Que conforme a lo establecido en el artículo 209 de la Constitución, la función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principio de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad.

-Que el literal a) del numeral 2 del artículo 15 de la Ley 909 de 2004, señala que las entidades deberán, a través de las unidades de personal o quienes hagan sus veces, elaborar anualmente los planes estratégicos de recursos humanos.

Que el artículo 2.2.22.2.1 del Decreto Nacional 1083 de 2015, sustituido por el artículo 1o 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 parágrafo del mismo artículo señala que las políticas de Gestión y Desempeño Institucional se regirán por las normas que las regulan o reglamentan y se implementarán a través de planes, programas, proyectos, metodologías y estrategias.

-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 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

Recursos Humanos, el Plan Estratégico de Talento Humano, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Incentivos Institucionales y el Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo

- Que en relación con el Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de Recursos Humanos, el literal b) del numeral 2 del artículo 15 y el numeral 1 del artículo 17 de la Ley 909 de 2004 señalan que las entidades deberán formular y adoptar anualmente los planes de vacantes y de previsión de recursos humanos.

- Que el Plan Anual de Vacantes y el Plan de Previsión de Recursos Humanos tienen como objetivo general contribuir al logro efectivo de las metas y objetivos institucionales, garantizando la existencia de personal suficiente y competente.

-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.

-Que 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 mediante el Acuerdo Nº 08 de diciembre 29 de 2020, la Junta Directiva de La Empresa Social del Estado Hospital Nazareth estableció los programas de bienestar social e incentivos para el año 2021 de sus empleados.

- Que se consultó con todos los empleados de la entidad sobre las necesidades concretas en materia de capacitación, con el fin de incorporar sus prioridades y propuestas en las orientaciones y estrategias de la de formación y capacitación

-Que de conformidad con el anterior marco jurídico, se hace necesario actualizar el Plan Estratégico del Talento Humano para las vigencias (2021-2022), el cual constituye el instrumento de planeación fundamental para adelantar la gestión del talento humano de la ESE Hospital Nazareth de Quinchía Risaralda.

Por lo anteriormente expuesto,

RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO: Actualizar el Plan de Estratégico Desarrollo del Talento Humano (vigencias 2021-2022), de la Empresa Social del Estado Hospital Nazareth Quinchía Risaralda

ARTICULO SEGUNDO: El Plan Estratégico de Desarrollo del Talento Humano de la Ese Hospital Nazareth (Versión: 5), Hace parte integrante de la esta Resolución, al cual se anexa

ARTÍCULO TERCERO: La presente Resolución rige a partir de la fecha, y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

COMUNIQUESE Y CUMPLASE

Dado en la Empresa Social del Estado Hospital Nazareth de Quinchía a los quince (15) días del mes de marzo de dos mil veintiuno (2021).

CARLOS ALBERTO CALVO MEJIA
Gerente