

**RESOLUCION N° 018  
(17 DE ENERO DE 2025)**

**POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO PARA LA VIGENCIA 2025 DE LA ESE CAMU SANTA TERESITA DE LORICA – CÓRDOBA.**

La suscrita Gerente de la EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO CAMU SANTA TERESITA DE LORICA (CORDOBA), En ejercicio de sus facultades constitucionales y legales, en especial las conferidas en los artículos 3, 11 y 19 del Decreto Ley 1567 de 1998, los artículos 15 y 17 de la Ley 909 de 2004, los artículos 2.2.9.1, 2.2.9.2 y 2.2.10.1 del Decreto Nacional 1083 de 2015, los artículos 2.2.4.6.8 y 2.2.4.6.12 del Decreto Nacional 1072 de 2015.

**CONSIDERANDO**

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 1° 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 artículo 2.2.22.3 ibídem adopta como una de las políticas de desarrollo administrativo la Gestión del Talento Humano, la cual está orientada al desarrollo y cualificación de los servidores públicos buscando la observancia del principio de mérito para la provisión de los empleos, el desarrollo de competencias; vocación del servicio, la aplicación de estímulos y una gerencia pública enfocada a la consecución de resultados; e incluye, entre otros, el Plan Institucional de Capacitación, el Plan de Bienestar e incentivos Institucionales, los temas relacionados con Clima Organizacional y el Plan Anual de Vacantes.

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 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 de conformidad con la Guía de Gestión de la Estrategia del Talento Humano para el sector público colombiano del Departamento Administrativo de la Función Pública, la planeación estratégica del Talento Humano se entiende como un sistema integrado de gestión, que tiene como propósito la generación de acciones para el desarrollo integral de

Más cerca de ti!

812001423-2

los servidores públicos dentro de la entidad, y el cumplimiento de sus propósitos, se da en la medida de que pueda articularse de manera armónica con el direccionamiento estratégico de la entidad y ser un referente para la definición de planes, programas y proyectos que posibiliten el fortalecimiento de la gestión que realizan los servidores públicos.

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 el numeral 7° del artículo 2.2.4.6.8 ibídem, establece que se debe diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo -SGSST, el cual debe identificar claramente metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades, en concordancia con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales.

Que el numeral 5° del artículo 2.2.4.6.12 del mismo Decreto, dispone que el empleador debe mantener disponibles y debidamente actualizados entre otros documentos, el Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo -SG-SST; y el numeral 2° del artículo 2.2.4.6.14 establece que el empleador debe garantizar los mecanismos para que se dé a conocer el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo -SG-SST a los trabajadores y contratistas.

Más cerca de ti!

812001423-2

Que, de conformidad con el anterior marco jurídico, se hace necesario adoptar el Plan Estratégico del Talento Humano para la vigencia 2024, el cual constituye el instrumento de planeación fundamental para adelantar la gestión del talento humano de la ESE CAMU SANTA TERESITA DE LORICA.

Que mediante circular No. 100-001-2025 de la Función Pública, se establecieron las bases para la formulación y publicación del plan estratégico de talento humano.

Teniendo en cuenta las consideraciones anteriores,

### RESUELVE:

**ARTÍCULO PRIMERO:** Adóptese el **PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO PARA LA VIGENCIA 2025 DE LA ESE CAMU SANTA TERESITA DE LORICA – CÓRDOBA**, conformado por los siguientes Planes, los cuales hacen parte integral del presente acto administrativo:

- a. Plan de Bienestar e Incentivos.
- b. Plan Institucional de Capacitación.
- c. Plan Anual de Vacantes y Plan Anual de Previsión de Recursos Humanos.
- d. Plan Anual de Trabajo del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo.

**ARTÍCULO SEGUNDO:** La implementación y evaluación del Plan Estratégico del Talento Humano adoptado en la presente Resolución, será responsabilidad de la Gerencia, jefes de oficina, coordinadores de unidades funcionales, profesionales universitarios con personal a cargo de la ESE CAMU SANTA TERESITA.

Lo anterior, sin perjuicio de las responsabilidades asignadas por el Decreto Nacional 1072 de 2015 y la Resolución No. 312 del 19 de febrero de 2019, expedida por el Ministerio del Trabajo, en lo relacionado con el Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo.

**ARTÍCULO TERCERO:** Plan Estratégico de Talento Humano será divulgado y socializado a todas las dependencias de la E.S.E. y los programas y planes que lo conforman, se encontrarán disponibles para su consulta a través del portal institucional, en el enlace <https://>

Más cerca de ti!

Diagonal 22 A N° 20-42 – B. Alto Kennedy – Teléfonos: 604 520 9895

Email: [administrativa@esecamusantateresita.gov.co](mailto:administrativa@esecamusantateresita.gov.co)

Lorica – Córdoba



**ARTICULO CUARTO:** El presente acto administrativo rige a partir de la fecha de su expedición y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

**PUBLIQUESE, COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE.**

Dada en Lórica - Córdoba a los diecisiete (17) del mes de enero de dos mil veinticinco (2025).



**TRINY JOHANNA MORENO MARTINEZ**  
**GERENTE ESE CAMU SANTA TERESITA**

Proyectado y revisado por VECH- Abogada externa

Más cerca de ti!