

## RESOLUCIÓN No. 040 (31 de marzo de 2020)

### “Por la cual se adopta el Plan Estratégico de Recursos Humanos de la ESE Hospital San Jerónimo de Montería, para el año 2020.”

EL Agente Especial Interventor de la EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN JERÓNIMO DE MONTERÍA, identificada con el NIT 891.079.999-5, designado por la Superintendencia Nacional de Salud mediante Resolución No. 000360 del 1 de febrero de 2019, modificado por medio de la Resolución N.º 006240 del 25 de junio de 2019, y posesionando mediante Acta de Posesión S.D.M.E. 013 de 26 de junio de 2019, prorrogada por Resolución No 007566 de 01 de agosto de 2019, en ejercicio de sus facultades Constitucionales y legales, en especial, las conferidas la Resolución 2599 de 2016,

#### CONSIDERANDO:

Que la Constitución Política de Colombia en su artículo 54 consagra “Es obligación del Estado y los empleados ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran”.

Que la Ley 909 de 2004 en el numeral 2, literales a) y b) del artículo 15 y en el numeral 1 del artículo 17 señala que las entidades deberán formular y adoptar anualmente los planes estratégicos de talento humano, anual de vacantes y de previsión de recursos humanos, sin consagrar fecha para el efecto.

Que la Ley 909 de 2004, por medio de la cual se expidieron las normas que regulan el empleo público, la Carrera Administrativa y la Gerencia Pública, en su artículo 36 enuncia que la capacitación debe estar orientada al desarrollo de las capacidades, destrezas, valores y competencias fundamentales de los empleados con miras a propiciar su eficiencia personal, grupal y organizacional.

Que el Decreto ley 1567 de 1998 en el artículo 3 literal e) consagra 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; 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, sin indicar plazo para su adopción.

Que el literal “k” del artículo 11 del Decreto Ley 1567 de 1998, obliga a las entidades públicas a diseñar programas de inducción y reinducción para impartirlos a sus empleados, siguiendo las orientaciones de la Escuela Superior de Administración Pública ESAP, y el artículo 12, del mismo decreto, establece las obligaciones de los empleados con respecto a la capacitación.

Que la resolución 2003 de 2014, establece en el estándar de recurso humano que la institución debe contar con un plan de capacitaciones acordes a las necesidades de los servicios habilitados y ofertados.



En INTERVENCIÓN para ADMINISTRAR:  
Res. N° 006560, del 1° de Febrero de 2019;  
MCO por la Res. N° 006240, de 25 de Junio de 2019;  
PROBANDO por la Res. 007566, del 1° de Agosto de 2019,  
de la Superintendencia Nacional de Salud.

Que el presente plan contiene orientaciones estructurales, con una visión de largo alcance, sobre la formación y capacitación que se requiere para alcanzar una gestión pública eficiente y eficaz, incluyendo el mejoramiento de competencias laborales, apuntando siempre hacia la consecución de logros y metas institucionales.

Que el Decreto 1072 de 2015 en el artículo 2.2.4.6.8 numeral 7 consagra que los empleadores deben 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 (SG SST), sin indicar plazo para su adopción.

Por lo anteriormente expuesto,

### RESUELVE:

**ARTÍCULO PRIMERO.** - Adoptar - el Plan Estratégico de Recursos Humanos con el siguiente contenido:

- Plan Institucional de Capacitación.
- Plan de Bienestar social e Incentivos Institucionales.
- Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Plan Anual de Vacantes.
- Plan de Previsión de Recursos Humanos.

**ARTICULO SEGUNDO:** Cronogramas y Planes de trabajo: Hacen parte integral del presente documento los formatos utilizados para la identificación de necesidades y los cronogramas establecidos por cada comité para el desarrollo de cada uno de los planes y es responsabilidad de cada equipo de trabajo consolidar la programación general de capacitaciones a más tardar el 28 de febrero del presente año.

**ARTÍCULO TERCERO.** - Presupuesto – El presupuesto, inicialmente, asignado para la ejecución del Plan Institucional de Capacitación para la vigencia fiscal 2020 es de: CUARENTA MILLONES DE PESOS. (\$40.000. 000.00), los cuales serán ejecutados de acuerdo con las necesidades y requerimientos del plan. Para la ejecución del plan de bienestar social e incentivos institucionales se asignó la suma de: TRESCIENTOS MILLONES DE PESOS (\$ 300.000.000) m/cte.

**PARÁGRAFO.** - Mediante la figura de la cooperación académica e institucional se gestionará el apoyo para los eventos que así lo requieran.


**ARTÍCULO CUARTO.** - Imputación Presupuestal – Las erogaciones que se causen con el cumplimiento de lo dispuesto en la presente resolución se harán con cargo al rubro de capacitación conforme al presupuesto de la vigencia 2020 de la entidad.

**ARTÍCULO QUINTO.** - PUBLICACIÓN – La presente resolución se publicará en la página web institucional.

**ARTÍCULO SEXTO.** - VIGENCIA – La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga las disposiciones que le sean contrarias.

### COMUNIQUESE Y CUMPLASE

Dada en Montería, el día Treinta y uno de enero (31) de enero de 2020



**RUBÉN DARIO TREJOS CASTRILLÓN**  
Agente Especial Interventor

Elaboró: Angélica Coñey Espeleta – Profesional Universitaria  
Revisó: Mónica Oviedo Amaris – Jefe de Talento Humano

