



**RESOLUCIÓN NÚMERO 012  
(Enero 07 de 2020)**

**POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN DE ANUAL DE CAPACITACIONES  
INSTITUCIONAL PARA LA VIGENCIA 2020 EN LA ESE HOSPITAL LOCAL DE  
PIEDECUESTA**

**EL GERENTE DE LA E.S.E. HOSPITAL LOCAL DE PIEDECUESTA**

En uso de sus facultades Constitucionales, legales y en especial las conferidas en el Decreto 018 expedido por el Gobernador de Santander, de fecha 25 de Enero de 2006 y

**CONSIDERANDO**

- Que la ESE Hospital Local de Piedecuesta fue creada mediante Decreto Departamental No 0018 de Enero 25 de 2006 como una Entidad Especial de carácter público, descentralizada de orden Departamental, dotada de personería jurídica, autonomía administrativa y patrimonio propio, sometida al régimen jurídico previsto en los artículos 194, 195 y 197 de la ley 100 de 1993, sus decretos reglamentarios y por el derecho privado en lo que se refiere a contratación. Así mismo, está adscrita a la Secretaria de Salud Departamental, cuyo objeto es la prestación de los servicios de salud, como servicio público esencial a cargo del Departamento de Santander o como parte integrante del Sistema General de Seguridad Social en Salud.
- Que de acuerdo al artículo 54 de la constitución política de Colombia dice textualmente "Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran"
- Que la ley 909 de 2004 por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. En su Artículo 36 establece los objetivos de capacitación para los empleados públicos, así: "La capacitación y formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios".
- Que la ley 190 de 1995. Por la cual se dictan normas tendientes a preservar la moralidad en la Administración Pública y se fijan disposiciones con el fin de erradicar la corrupción administrativa. En su Artículo 64 Establece que "Todas las entidades públicas tendrán un programa de inducción para el personal que ingrese a la entidad, y uno de actualización cada dos años, que contemplarán -entre otros- las normas sobre inhabilidades, incompatibilidades, las normas que riñen con la moral administrativa, y en especial los aspectos contenidos en esta Ley.
- Decreto Ley 1567 de 1998. Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado. En el Título I Crea el Sistema Nacional De Capacitación, definido como "el conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios". También dispone en el Artículo 3: "Con el propósito de

organizar la capacitación internamente, cada entidad formulará con una periodicidad mínima de un año su plan institucional de capacitación”.

- Que la ley 1064 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 su Artículo 1 “Reemplácese la denominación de Educación no formal contenida en la Ley General de Educación y en el Decreto Reglamentario 114 de 1996 por Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano”.

Por lo anterior,

**RESUELVE:**

**ARTÍCULO PRIMERO:** Adoptar y Aprobar el Plan de Anual de capacitaciones para la presente vigencia 2020, de la Empresa Social del Estado Hospital Local de Piedecuesta, Santander.

**ARTÍCULO SEGUNDO: ESTRUCTURA.** El Plan Anual de capacitaciones 2020 identifico los objetivos institucionales, y se estructuro en el documento formato Excel, que forma parte integral del presente acto administrativo, donde se evidencia la integración con las empresas tercerizadas en su calidad de colaboradores.

**ARTÍCULO TERCERO: SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN.** Corresponde a la persona del jefe de talento humano, área de transformación cultural, y a la Oficina de Control Interno hacer seguimiento a la ejecución del Plan de Anual de capacitaciones 2020 de la Empresa Social del Estado Hospital Local de Piedecuesta.

**ARTÍCULO CUARTO: AMBITO DE APLICACIÓN** El presente Plan Anual de capacitaciones es obligatorio cumplimiento para todos los empleados vinculados a la Empresa Social del Estado Hospital Local de Piedecuesta, en cualquier nivel y en todas las áreas de la misma.

**ARTÍCULO QUINTO. DIVULGACIÓN DEL PAC** El Plan de Anual de capacitaciones se divulgará a los miembros de la Empresa Social del Estado Hospital Local de Piedecuesta y a sus grupos de interés.

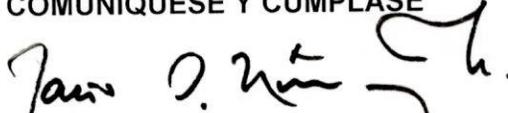
**ARTÍCULO SEXTO. REFORMAS AL PAC** El Plan de Anual de capacitaciones podrá ser reformado por decisión del señor gerente, adaptándose a las necesidades de la Entidad y a la normatividad actual. La responsable del área de talento humano informará a los grupos de interés, los cambios introducidos en el PAC 2020.

**ARTÍCULO SEPTIMO. SENSIBILIZACIÓN Y DIFUSIÓN DEL PAC** El enfoque general del PAC se incluirá como tema obligatorio en los procesos de inducción y reinducción de servidores públicos y funcionarios de la Empresa Social del Estado Hospital Local de Piedecuesta.

**ARTÍCULO OCTAVO:** La presente resolución rige a partir de la fecha de su publicación.

Dada en Piedecuesta, al séptimo (07) del mes de enero de 2020.

**COMUNIQUESE Y CUMPLASE**



**JAIRO AUGUSTO NUÑEZ HATMANN**

Gerente



Elaboro: Vivi Soto Ramirez.  
Asesor de control interno