RESOLUCIÓN No. 009 de 2026
(ENERO 27 de 2026)

" POR MEDIO DEL CUAL SE ADOPTA EL PLAN ESTRATÉGICO DEL TALENTO HUMANO DE LA E.S.E. HOSPITAL SANTA MARTA DE SAMACA VIGENCIA 2026"

LA GERENTE DE LA E.S.E HOSPITAL SANTA MARTA DE SAMACA

En ejercicio de sus atribuciones legales, especialmente, las conferidas por el artículo 41 literal a) de la Ley 909 de 2004, y 2.2.11.1.1. del decreto 1083 de 2015

CONSIDERANDO

a. Que la Ley 2294 de 2023 "Por el cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2022- 2026 "Colombia Potencia Mundial de la Vida". En su ARTÍCULO 82. FORMALIZACIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO EN EQUIDAD, CON CRITERIOS MERITOCRÁTICOS Y VOCACIÓN DE PERMANENCIA. El Gobierno nacional, a través del Departamento Administrativo de la Función Pública, liderará el diseño e implementación de un plan de formalización del empleo público, que contribuya a que los órganos, organismos y entidades de la Administración Pública provean todos los cargos de las plantas de personal, la creación de nuevas modalidades de acceso al empleo público y se haga un uso racional de la contratación por prestación de servicios. El Departamento Administrativo de la Función Pública propondrá los ajustes normativos necesarios para viabilizar la transformación institucional del Estado.

b. En el mismo Articulo en el PARÁGRAFO SEGUNDO El Departamento Administrativo de la Función Pública diseñará los lineamientos técnicos necesarios para que los procesos de formalización sean complementarios con otros procesos de fortalecimiento institucional en los órganos, organismos y entidades de la administración pública, contemplando la cualificación del empleo público, y promoviendo la eficiencia del gasto.

c. Que la CNSC expide CIRCULAR EXTERNA 2023RS168440 Expedida el 29 de diciembre de 2023, Por medio de la cual se dan los lineamientos para la divulgación y pedagogía por parte de las entidades en relación con procesos de selección para la provisión de los empleos.

d. Que se expide la Circular conjunta 01 de 2023, expedida el 5 de enero en el cual se dan los lineamientos para la celebración de contratos de prestación de servicios previstos en el Articulo 2, Numeral 4, literal H de la Ley 150 de 2007

e. Que el Sistema de Gestión Modelo integrado de Planeación y Gestión (MIPG): Es un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio, según dispone el Decreto 1499 de 2017.

f. Que el numeral 4 del artículo 17 de la Ley 489 de 1998 plantea como una de las políticas del Sistema de Desarrollo Administrativo la formulación y adopción de programas para el mejoramiento continuo de las áreas de gestión, entre otras, las de Talento Humano, que tenga como fin último optimizar el desempeño Institucional.

g. Que de conformidad con lo estipulado en el artículo 15 de la Ley 909 de 2004, y con el fin de planear el talento humano y formular políticas, se debe elaborar el Plan estratégico de talento Humano.

h. Que de acuerdo con lo consagrado en el literal c) del artículo 3 del Decreto Ley 1567 de 1998 cada entidad debe formular, con una periodicidad mínima de un año, el Plan Institucional de capacitaciones.

i. Que de acuerdo con lo establecido en el artículo 19 del Decreto Ley 1567 de 1998, Las entidades públicas que se rigen por las disposiciones contenidas en el presente Decreto ley están en la obligación de organizar anualmente, para sus empleados, programas de bienestar social e incentivos.

j. Que de conformidad con lo consagrado en el artículo 2.2.4.6.8 del Decreto No 1072 de 2015 la Entidad está obligada dentro del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo a diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, que proporcione conocimiento para identificar los peligros y controlar tos riesgos relacionados con el trabajo, hacerlo extensivo a todos los niveles de la entidad, incluyendo a trabajadores dependientes, contratistas, ser impartido por personal idóneo conforme a la normatividad.

k. Que el Decreto 648 de 2017 en su capítulo 2, capítulo 3 y capítulo 4, determina los lineamientos a seguir en vacancia de los empleos, forma de provisión de empleos y movimiento de personal.

l. Que el Plan estratégico de Talento Humano se concibe como una política orientadora y facilitadora de las gestiones de selección y vinculación, bienestar y salud ocupacional, gestión del desempeño, situaciones administrativas y nómina, gestión de conocimiento y capacitación, que permite un desarrollo integral de los servidores a nivel de calidad de vida laboral, y un proceso continuo de aprendizaje que procure el fortalecimiento de las competencias laborales, mejorando la calidad del desempeño laboral.

m. Que el Decreto 612 de 4 de abril 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."

n. Que en atención a lo anterior la E.S.E Hospital Santa Marta debe documentar el Plan estratégico de Talento Humano, de acuerdo con las directrices impartidas por el Gobierno Nacional a través de la Función Pública.

o. Que en reunión del Comité de Gestión y Desempeño celebrado el 27 de Enero de 2026, fue aprobado el Plan Estratégico de Talento Humano para la vigencia 2026

En mérito de lo antes expuesto,

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO: Adoptar el Plan Estratégico de Talento Humano PETH, para la E.S.E Hospital Santa Marta.

PARÁGRAFO. Hace parte integral del presente acto administrativo el documento técnico que establece los antecedentes normativos, conceptuales y metodológicos del Plan Estratégico de Talento Humano PETH y será publicado en la página web de la entidad.

ARTÍCULO SEGUNDO: Ordenar a partir de la expedición del presente acto la implementación del Plan Estratégico de Talento Humano - PETH para que se ejecute en la E.S.E.

ARTICULO TERCERO: Realizar las actualizaciones correspondientes cuando la estructura del Plan Estratégico de Talento Humano PETH lo requiera.

ARTICULO CUARTO: Ordénese a quien corresponda publicar el Plan Institucional de Bienestar Social, Estímulos e Incentivos en la página web de la entidad antes del 30 de enero, de acuerdo a lo establecido en artículo 74 de la ley 1474 de 2011.

ARTÍCULO DECIMO PRIMERO: La presente resolución rige a partir de la fecha de su expedición y deroga las que le sean contrarias

Dada en Samacá a los veintisiete (27) días del mes de Enero de 2026

DIANA JOHANNA MALPICA HUMO
Gerente