

	Macroproceso	Proceso	Código:
	APOYO	TALENTO HUMANO	Versión: 1
			Página 1 de 4
			Fecha Creación:17052020
			Creado por: MIPG
	ACTO ADMINISTRATIVO ADOPCIÓN PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES		Próxima Revisión: 17052025

RESOLUCIÓN No. 032

(30 de mayo de 2021)

“Por medio de la cual se aprueba el Plan Institucional de Capacitaciones vigencia 2021 para la ESE. Hospital Octavio Olivares – Puerto Nare.

EL GERENTE

De la "Empresa Social del Estado ESE. Hospital Octavio Olivares – Puerto Nare – Antioquia", en uso de sus atribuciones legales, y en especial por las conferidas en la Ley 100 de 1993, el Decreto 1499 de 2017, Decreto 1083 de 2015, Decreto 113 de 28 de abril de 2020 de la Junta Directiva del Hospital, y la Resoluciones 710 de 2012, 743 de 2013 y 408 de 2018 y,

CONSIDERANDO

NORMATIVIDAD	DESCRIPCIÓN
Política Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo de Competencias Laborales	Establece lineamientos pedagógicos para el desarrollo de los Planes Institucionales de Capacitación desde el enfoque de competencias laborales.
Constitución Política de Colombia de 1991.	Estableció dentro de sus obligaciones del estado, brindar todas las facilidades y posibilidades en capacitación para el trabajador en general y por ello en sus artículos 53 y 54 fija algunas pautas sobre lo indicado e igualmente las normas generales que regulan la formación y habilitación profesional.
Ley 115 de 1994	Por la cual se expide la Ley General de Educación. Esta Ley en sus artículos 10, 36 y 43 define educación formal, Educación para el trabajo y el desarrollo humano y educación informal.
Decreto Ley 1567 de agosto 5/1998.	Por medio del cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado. Constitución política de Colombia de 1991, Art- 67, el cual define el concepto "educación" para el territorio nacional.
Ley 489 de 1998	Establece el Plan Nacional de Capacitación como uno de los pilares sobre los que se cimienta el Sistema de Desarrollo Administrativo.
CONPES 3674 de 2010.	Traza las directrices generales para la puesta en marcha de una Estrategia Nacional para la Gestión del Recurso Humano, fundamentada en un Sistema de Formación de Capital Humano.
Ley 734 de 2002.	Art. 33, numeral 3 y Art. 34, numeral 40, los cuales establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones. Esta norma se modificó con la Ley 1952 de 2019, que entrará en vigencia en el mes de mayo de 2019.
Ley 909 de septiembre 23/2004.	Por medio del cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. Artículo 36 de la Ley 909 de 2004 y que se concreta con el artículo 2.2.9.1 del Decreto 1083 del 2015 establece que las entidades públicas están en la obligación de organizar para sus empleados, programas de capacitación. Que el numeral 2, literal b), del artículo 19, de Ley 909 de 2004 determina que el diseño de cada empleo debe contener el perfil de competencias, y el numeral 1° del artículo 36 de la citada ley señala que la capacitación y la formación de los empleados públicos están 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.
Decreto 1227 de 2005.	Por la cual se reglamenta la Ley 909 del 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998 en su artículo 65 indica que "Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales y atender a las necesidades.

	Macroproceso	Proceso	Código:
	APOYO	TALENTO HUMANO	Versión: 1
			Página 2 de 4
			Fecha Creación:17052020
			Creado por: MIPG
	ACTO ADMINISTRATIVO ADOPCIÓN PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES		Próxima Revisión: 17052025

Decreto 4661 de 2005 - Por el cual se modifica el Decreto 1227 de 2005.	Se establece los beneficios en programas de educación para los servidores públicos y sus familias.
Decreto 2539 de 2005.	Decreto 1083 de 2015 artículos 2.2.4.6 y 2.2.4.7). Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-ley 770 y 785 de 2005.
Ley 1064 de 2006.	Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación.
Circular Externa DAFP No. 100-010 del 21 de noviembre de 2014	Orientaciones en materia de Capacitación y Formación de los Empleados Públicos.
Decreto 4665 de 2007.	Se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos.
Decreto 1083 de 2015.	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. Adopta el Plan Nacional de Formación para los Servidores públicos, formulados por el Departamento de la Función Pública y la Escuela Superior de la administración pública, para el desarrollo de las competencias, el cual se constituye en la directriz para en la formulación del plan institucional de capacitación de la entidades públicas- (Decreto 4665 de 2007, art.1).
Decreto 1083 de 2015.	artículos 2.2.4.6 y 2.2.4.7. (Decreto 2539 de 2005), por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-Ley 770 y 785 de 2005. Cada entidad debe planear, ejecutar y hacer seguimiento de un Plan Institucional de Capacitación.
Decreto 648 de 2017.	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública".
Resolución 390 del 30 de mayo de 2017	Se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público 2017 – 2027.
Decreto Ley 894 de 2017.	Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.
Decreto 1499 de 2017.	Artículo 2.2.22.3.3 objetivo del Modelo Integrado de Planeación y gestión – MIPG. Tendrá como objetivo "fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas".
Circular 012 de 2017 del DAFP	Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009.
Decreto 051 de 2018	Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009.
Decreto 612 de 2018.	Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan Institucional de Capacitaciones por parte de las entidades del Estado.
Circular 100.04-2018 del DAFP.	Establece que la ESE deberá incluir en sus programas de inducción y reintroducción el desarrollo del curso virtual sobre el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, MIPG.
Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias. Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP.	

Que para la Hospital Octavio Olivares – Puerto Nare y como lo concreta en su Plan de desarrollo 2020, el desarrollo del funcionario en el hacer tienen por objeto buscar el adecuado cumplimiento de los objetivos Institucionales, a través del incremento de la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la Misión Institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo por lo que establece que para lograr la competitividad del servidor público la

	Macroproceso	Proceso	Código:
	APOYO	TALENTO HUMANO	Versión: 1
			Página 3 de 4
			Fecha Creación:17052020
			Creado por: MIPG
	ACTO ADMINISTRATIVO ADOPCIÓN PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES		Próxima Revisión: 17052025

estrategia de capacitación tendrá como acciones la inducción, la reinducción y la capacitación no formal e informal.

Que los programas que se desarrollan deben propender por la optimación de los recursos y estar con las políticas de austeridad emanadas por la gerencia.

Que la ESE Hospital Octavio Olivares, tiene la autonomía, para diseñar y aplicar en su interior en coordinación y apoyo con otras entidades de los sectores administrativos, sus respectivos programas de capacitaciones, realizando para ello los acuerdos y convenios interadministrativos a que hubiere lugar, definiendo según la necesidad la modalidad de presentación de las capacitaciones, ya sean de forma virtual y/o presenciales, (internas o externas).

Que se hace necesario adoptar un nuevo Plan Nacional de Formación y Capacitación que incluya las orientaciones de la capacitación por competencias y los requerimientos de las entidades territoriales en materia de formación y capacitación para cumplir con eficiencia los objetivos del citado Plan y las políticas del Gobierno Nacional.

RESUELVE

ARTICULO 1. Adoptar el Plan institucional de capacitación para la Hospital Octavio Olivares del Municipio de Puerto Nare.

ARTICULO 2. Entiende como capacitación, el conjunto de procesos organizados relativos a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, fortaleciendo la ética en el servidor público basada en los principios que rigen la función administrativa.

ARTÍCULO 3º. El objetivo del plan de capacitación es generar conocimientos que promuevan el cambio de actitud del personal transformándolo de funcionario a servidor para mejorar la prestación de servicios a la comunidad, que desarrollen habilidades para que su gestión se guíe no por funciones limitadas sino por procesos integrados para el eficaz desempeño del cargo y que contribuyan al desarrollo integral personal.

ARTICULO 4. El Plan de capacitación se soporta en el aporte dado por las necesidades sentidas de cada funcionario y en especial los requerimientos del Estado.

ARTICULO 5. La encargada de Talento Humano o quien haga sus veces dispondrá los medios indispensables para la programación, divulgación amplia y oportuna y evaluación de adherencia de cada uno de los eventos a realizar.

ARTICULO 6. Los responsables de la ejecución del Plan Institucional de Capacitaciones 2020 son los líderes de área de la institución y cada uno de los que se contemplan en el Anexo 1 de dicho plan.

	Macroproceso	Proceso	Código:
	APOYO	TALENTO HUMANO	Versión: 1
			Página 4 de 4
			Fecha Creación:17052020
			Creado por: MIPG
	ACTO ADMINISTRATIVO ADOPCIÓN PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES		Próxima Revisión: 17052025

ARTICULO 7. Dada la importancia de la capacitación para el desarrollo institucional y personal, además de los costos que la ESE. Hospital Octavio Olivares – Puerto Nare asume en cada evento, es de obligatorio cumplimiento la asistencia a los eventos que se programen por cada funcionario y la inasistencia sin causa justificada, podrá dar lugar a las sanciones disciplinarias correspondientes.

ARTICULO 8. La educación informal y no formal se desarrollará en la medida que se presenten ofertas en el sector y que sean avaladas por el Comité de bienestar social.

ARTICULO 9. Adjunto al acto administrativo se presenta el documento (Plan institucional 2020) el cual esta formulado según los lineamientos y directrices de Estado Colombiano.

ARTICULO 10. La ESE. Hospital Octavio Olivares, cada año actualizará el anexo técnico número 1 según las necesidades de formación requeridas por el capital humano para el mejoramiento de sus competencias y habilidades.

ARTICULO 11. Que el documento adoptado de plan de capacitaciones se actualizará solo cuando haya un cambio en la normatividad del Estado Colombiano en materia del programa de formación al servidor público.

ARTICULO 12. La presente Resolución rige a partir del día siguiente a la fecha de su expedición y deroga a las demás normas o disposiciones que le sean contrarias.

Se expide en Puerto Nare, Antioquia, a los 30 días del mes de mayo del año 2021.

COMUNÍQUESE Y CÚMPLASE



CIRO GOMEZ BARRIOS

ESE. Hospital Octavio Olivares – Puerto Nare
Gerente