



E.S.E. Hospital  
**San Jerónimo**  
de Montería

En INTERVENCIÓN para ADMINISTRAR  
Res. 000360, del 1° de Febrero de 2019.  
MOD. por la Res. 006240, de 25 de Junio de 2019  
**PRORROGADA** por la Res. 007566, de 1° de Agosto de 2019  
**PRORROGADA** por la Res. 009242, de 30 de Julio de 2020  
de la Superintendencia Nacional de Salud

**RESOLUCIÓN No. 026**  
**(27 de enero de 2021)**

**“Por la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la ESE Hospital San Jerónimo de Montería, para el año 2021.”**

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 posesionado mediante Acta de Posesión de la Superintendencia Delegada de Medidas Especiales N° 013 de 26 de junio de 2019, prorrogada por Resoluciones No 007566 de 01 de agosto de 2019 y Resolución N° 009242 del 30 de julio del 2020, en ejercicio de sus facultades Constitucionales y legales, en especial, las conferidas la Resolución 2599 de 2016,

**CONSIDERANDO:**

Que mediante Resolución Número 000360 del 1 de febrero de 2019, la Superintendencia Nacional de Salud ordenó la posesión inmediata de los bienes, haberes y la Intervención Forzosa Administrativa para Administrar la E.S.E. HOSPITAL SAN JERÓNIMO DE MONTERÍA, identificada con el NIT 891.079.999-5, ubicada en la Carrera 14 #22-200 del municipio de Montería, por el término de seis (6) meses, con la finalidad de garantizar la adecuada prestación del servicio de salud, de conformidad con las normas que rigen el Sistema General de Seguridad Social en Salud y lo dispuesto en el Estatuto Orgánico del Sistema Financiero y su prorrogación.

Que para el efecto designó como Agente Especial Interventor al Doctor **OMAR ALEXANDER PRIETO GARCÍA**, identificado con cédula de ciudadanía No. 79.686.044 de Bogotá D.C y en ese sentido quedó facultado para ejercer las funciones de Representante Legal del HOSPITAL SAN JERÓNIMO DE MONTERÍA, a partir de la fecha de su posesión, correspondiéndole la guarda y administración de los bienes que se encuentran en poder de la entidad junto con los demás deberes y facultades que les asigna la ley.

Posteriormente la Superintendencia Nacional de Salud, mediante Resolución No. 006240 del 25 de junio de 2019, removió al anterior Interventor **OMAR ALEXANDER PRIETO GARCIA** y designó como nuevo Agente Especial Interventor al Doctor **RUBEN DARIO TREJOS CASTRILLON**, quien toma posesión en el cargo mediante Acta S.D.M.E. 013 de 26 de junio de 2019, con plenas facultades de representante legal de la E.S.E. Hospital San Jerónimo de Montería, Córdoba.

Que la Superintendencia Nacional de Salud mediante Resolución Número 007566 de 01 de agosto de 2019 prorrogó la medida de intervención forzosa administrativa para administrar la ESE HOSPITAL SAN JERÓNIMO DE MONTERÍA identificada con el Nit No. 891.079.999-5 ordenada mediante Resolución 00360 del 01 de febrero de 2019, por el término de un año, es decir desde el 02 de agosto de 2019 hasta el 02 de agosto de 2020 y prorrogada por la Resolución N° 009242 del 30 de julio del 2020, hasta el 03 de febrero del 2021.

**E.S.E. Hospital San Jerónimo Montería**  
**Dirección: Carrera 14 No. 22-200**

**Citas Médicas** Teléfono: **(4) 789 4698 - 018000 180454**

**esesanjeronimo.gov.co**

Sus Peticiones, Quejas, Reclamos y Felicidades, serán respondidas en este correo: **pqrf@esesanjeronimo.gov.co**



E.S.E. Hospital  
*San Jerónimo*  
de Montería

En INTERVENCIÓN para ADMINISTRAR

Res. 000360, del 1° de Febrero de 2019.

MOD. por la Res. 006240, de 25 de Junio de 2019

PRORROGADA por la Res. 007566, de 1° de Agosto de 2019

PRORROGADA por la Res. 009242, de 30 de Julio de 2020

de la Superintendencia Nacional de Salud

El Agente Especial Interventor designado ejercerá las funciones de Representante Legal de la ESE HOSPITAL SAN JERÓNIMO DE MONTERÍA- CÓRDOBA a partir de la fecha de su posesión y tendrá la guarda y administración de los bienes que se encuentren en poder de la entidad junto con los demás deberes y facultades que les asigne la ley, según el artículo 5 de la Resolución Número 000360 del 1 de febrero de 2019 y el artículo 2 de la Resolución 2599 del 2016, expedida por la Superintendencia Nacional de Salud.

La Planeación Estratégica de talento Humano o Modelo integrado de gestión estratégica de talento humano, es un sistema integrado de gestión, cuya finalidad básica es la adecuación de las personas a la estrategia institucional. El éxito de la planeación Estratégica del Recurso Humano, se da en la medida que se articula con el direccionamiento estratégico de la entidad, misión, visión objetivos institucionales, planes programas y proyectos.

Que el literal a) del numeral 2 del artículo 15 de la Ley 909 de 2004, señala como una de las funciones de las unidades de personal "*elaborar el plan estratégico de recursos humanos y el plan anual de vacantes.*"

Que, el artículo 2 de la Ley 909 de 2004, es obligación de las entidades públicas implementar programas de bienestar e incentivos de acuerdo con la normatividad vigente, cuyo propósito es elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los funcionarios en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales.

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 ibidem 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 de previsión de recursos humanos, el plan institucional de capacitación (Plan Institucional de Aprendizaje), el plan de incentivos institucionales (Sistema de Estímulos: Programa de Bienestar e Incentivos) y el plan de trabajo anual en seguridad y salud en el trabajo.

E.S.E. Hospital San Jerónimo Montería

Dirección: Carrera 14 No. 22-200 ☎

**Citas Médicas** Teléfono: (4) 789 4698 - 018000 180454 ☎

esesanjeronimo.gov.co 🌐

Sus Peticiones, Quejas, Reclamos y Felicitaciones, serán respondidas en este correo: pqr@esesanjeronimo.gov.co ✉



E.S.E. Hospital  
**San Jerónimo**  
de Montería

En INTERVENCIÓN para ADMINISTRAR

Res. 000360, del 1° de Febrero de 2019.

MOD. por la Res. 006240, de 25 de Junio de 2019

**PRORROGADA** por la Res. 007566, de 1° de Agosto de 2019

**PRORROGADA** por la Res. 009242, de 30 de Julio de 2020  
de la Superintendencia Nacional de Salud

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.

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.

De acuerdo con lo estipulado en los artículos 2.2.10.1; 2.2.10.6 y 2.2.10.8 del Decreto 1083 de 2015 "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública", relacionados con el Sistema de Estímulos, la entidad debe organizar planes anuales que agrupen programas de bienestar social e incentivos para sus servidores.

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 *ibidem*, 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 -SG-SST, 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.

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 contratista.

Que, el artículo 17 de la Ley 909 de 2004 establece "*Todas las unidades de personal o quienes hagan sus veces de los organismos o entidades a las cuales se les aplica la presente ley, deberán elaborar y actualizar anualmente planes de previsión de recursos humanos que tengan el siguiente alcance: a) Cálculo de los empleos necesarios, de acuerdo con los requisitos y perfiles profesionales establecidos en los manuales específicos de funciones, con el fin de atender a las necesidades presentes y futuras derivadas del ejercicio de sus competencias; b) Identificación de las formas de cubrir las necesidades cuantitativas y cualitativas de personal para el período anual, considerando las medidas de ingreso, ascenso, capacitación y formación; c) Estimación de todos los costos de personal derivados de las medidas anteriores y el aseguramiento de su financiación con el presupuesto asignado*".

**E.S.E. Hospital San Jerónimo Montería**

Dirección: Carrera 14 No. 22-200 ☎

**Citas Médicas** Teléfono: (4) 789 4698 - 018000 180454 ☎

esesanjeronimo.gov.co ☎

Sus Peticiones, Quejas, Reclamos y Felicitaciones, serán respondidas en este correo: [pqrf@esesanjeronimo.gov.co](mailto:pqrf@esesanjeronimo.gov.co) ✉



E.S.E. Hospital  
**San Jerónimo**  
de Montería

En INTERVENCIÓN para ADMINISTRAR  
Res. 000360, del 1° de Febrero de 2019.

MOD. por la Res. 006240, de 25 de Junio de 2019

**PRORROGADA** por la Res. 007566, de 1° de Agosto de 2019

**PRORROGADA** por la Res. 009242, de 30 de Julio de 2020  
de la Superintendencia Nacional de Salud

Que el artículo 1 del Decreto 1499 de 2017 "Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto único Reglamentario del Sector función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015" establece dentro de las políticas de gestión y desempeño Institucional se encuentra la política de talento humano.

El Decreto 612 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" "entidades del Estado" "(...) deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada 1) Plan Institucional de Archivos de la Entidad- PINAR 2) Plan Anual de Adquisiciones, 3) Plan Anual de Vacantes, 4) Plan de previsión de Recursos Humanos. 5) Plan estratégico de Talento Humano, 6) Plan Institucional de capacitación, 7) Plan de Incentivos institucionales, 8) Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo, 9) Plan anticorrupción y de atención al Ciudadano, 10) Plan estratégico de tecnologías de la información y las Comunicaciones PET!; 11) Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la información 12) Plan de Seguridad y privacidad de la información".

Que, para los planes institucionales relacionados con el talento humano, señalados se tendrá en cuenta el Manual Operativo del Modelo Integrado de planeación y Gestión expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública, con el fin de garantizar el cumplimiento de los componentes de la dimensión del talento humano y el ciclo de vida del servidor pública en la organización.

Que, conforme a lo anterior, se hace necesario adoptar el plan estratégico de Talento Humano tendiente a generar interacción social en los empleados públicos, mantener y mejorar el ambiente laboral y proporcionar herramientas para el fortalecimiento de los conocimientos, habilidades y destrezas del talento humano al servicio de la entidad.

Por lo anteriormente expuesto,

#### RESUELVE:

**ARTÍCULO PRIMERO** - Adoptar el Plan Estratégico de Talento Humano de la Unidad Administrativa de Servicio Público de Empleo para la vigencia 2021 formulado por el área de Talento Humano a que hace referencia la parte motiva y del cual formaran parte integral los siguientes planes y programas anuales:

- Plan anual de vacantes. (A.7.PLN.01).
- Plan institucional de capacitación. (A.7.PLN.02).
- Plan de bienestar social e incentivos institucionales. (A.7.PLN.03).
- Plan de seguridad y salud en el trabajo. (A.7.PLN.04).
- Plan anual de vacaciones. (A.7.PLN.05).
- Plan de previsión de talento humano. (A.7.PLN.06).

E.S.E. Hospital San Jerónimo Montería

Dirección: Carrera 14 No. 22-200 ☎

**Citas Médicas** Teléfono: (4) 789 4698 - 018000 180454 ☎

esesanjeronimo.gov.co ☎

Sus Peticiones, Quejas, Reclamos y Felicitaciones, serán respondidas en este correo: [pqrf@esesanjeronimo.gov.co](mailto:pqrf@esesanjeronimo.gov.co) ✉



E.S.E. Hospital  
**San Jerónimo**  
de Montería

En INTERVENCIÓN para ADMINISTRAR  
Res. 000360, del 1° de Febrero de 2019.  
MOD. por la Res. 006240, de 25 de Junio de 2019  
**PRORROGADA** por la Res. 007566, de 1° de Agosto de 2019  
**PRORROGADA** por la Res. 009242, de 30 de Julio de 2020  
de la Superintendencia Nacional de Salud

**Parágrafo Primero:** La formulación e implementación de los planes se realizarán de manera anual y observarán lo establecido en la normatividad vigente para cada tema. Estarán sujetos a modificaciones por factores como cambios estratégicos institucionales, cambios en la planta de personal, disponibilidad presupuestal, resultado de mediciones o evaluaciones efectuadas, entre otros.

**Parágrafo 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.

**ARTÍCULO SEGUNDO.** - Presupuesto – El presupuesto, inicialmente, asignado para la ejecución del Plan Institucional de Capacitación para la vigencia fiscal 2021 es de: CIEN MILLONES DE PESOS. (\$100.000.000.), 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.

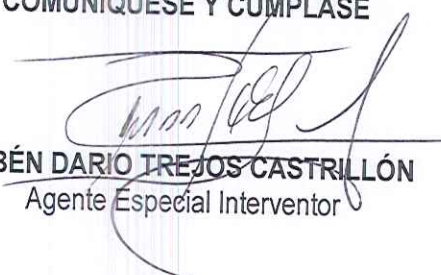
**ARTÍCULO TERCERO.** - Imputación Presupuestal – Las erogaciones que se causen con el cumplimiento de lo dispuesto en la presente resolución se harán con cargo al rubro de capacitación conforme al presupuesto de la vigencia 2021 de la entidad.

**ARTÍCULO CUARTO** - 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.

Dada en Montería, el día veintisiete de enero (27) de enero de 2021

**COMUNÍQUESE Y CUMPLASE**

  
**RUBÉN DARIO TREJOS CASTRILLÓN**  
Agente Especial Interventor

Proyectó : Mónica Oviedo- jefe de talento humano  
Reviso: Sergio Muñoz – jefe de la oficina Jurídica

**E.S.E. Hospital San Jerónimo Montería**

**Dirección: Carrera 14 No. 22-200**

**Citas Médicas** Teléfono: (4) 789 4698 - 018000 180454

**esesanjeronimo.gov.co**

Sus Peticiones, Quejas, Reclamos y Felicidades, serán respondidas en este correo: **pqrf@esesanjeronimo.gov.co**