



**RESOLUCIÓN N° 20260031
29 de enero del 2026**

**POR LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN DE CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL,
PLAN DE BIENESTAR SOCIAL Y EL PLAN DE ESTIMULOS E INCENTIVOS DE
LA VIGENCIA 2026 DE LA E.S.E. HOSPITAL LA MERCED DE CIUDAD
BOLIVAR ANTIOQUIA**

LA GERENTE DE LA E.S.E HOSPITAL LA MERCED DE CIUDAD BOLIVAR (ANTIOQUIA), en uso de sus facultades legales otorgadas en la Ley 909 de 2004, y en especial las conferidas por el artículo 4° del Decreto 139 de 1996, el Decreto 1567 de 1998 y los artículos 2.2.9 y 2.2.10 del Decreto Nacional 1083 de 2015, y

CONSIDERANDO QUE:

Mediante el Decreto 612 de 2018 en su artículo 1 se adicionó al Capítulo 3 del Título 22 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1083 de 2015 Reglamento Único del Sector de Función Pública el artículo 2.2.22.3.14 Integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción. Las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, deberán integrar los planes institucionales y estratégicos que se relacionan a continuación y publicarlo, en su respectiva página web, a más tardar el 31 de enero de cada año:

Plan Institucional de Archivos de la Entidad PINAR
Plan Anual de Adquisiciones Plan Anual de Vacantes
Plan de Revisión de Recursos Humanos
Plan Estratégico de Talento Humano
Plan Institucional de Capacitación
Plan de Incentivos Institucionales
Plan de Trabajo Anual en Seguridad y Salud en el Trabajo
Plan Anticorrupción y de Atención al Ciudadano
Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones PETI
Plan de Tratamiento de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información
Plan de Seguridad y Privacidad de la Información

En cumplimiento de lo establecido en el Decreto Ley 1567 de 1998, la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015 "Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública"; la E.S.E. Hospital la Merced de Ciudad Bolívar, ajusta y actualiza el Sistema de Capacitación, con el objetivo de trazar las directrices educativas y formular los programas a desarrollar durante la vigencia 2026, en lo relacionado con el proceso de formación integral que debe brindarse a los Servidores Públicos.

El Decreto Ley 1567 de 1998 estableció el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados públicos, definiendo lineamientos orientados al fortalecimiento de las competencias laborales, el bienestar integral de los servidores y el reconocimiento del desempeño sobresaliente, como mecanismos para mejorar la eficiencia, eficacia y calidad del servicio público.

Posteriormente, la Ley 1960 de 2019, que modifica la Ley 909 de 2004 y el propio Decreto Ley 1567 de 1998, actualizó el enfoque de la gestión del talento humano en el Estado, incorporando principios de mérito, desarrollo de competencias, profesionalización del empleo público, aprendizaje permanente y fortalecimiento institucional, en concordancia con las exigencias del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.



En este sentido, la Ley 1960 de 2019 refuerza la obligación de las entidades públicas de planear y ejecutar procesos de capacitación articulados a las necesidades institucionales, al cierre de brechas de competencias y al mejoramiento continuo del desempeño laboral, manteniendo la capacitación como un eje estratégico para el desarrollo del talento humano, tal como lo dispone el Decreto Ley 1567 de 1998.

Así mismo, la Ley 1960 de 2019 fortalece los Sistemas de Estímulos e Incentivos, al ratificar su orientación hacia el reconocimiento del desempeño individual y colectivo, promoviendo la excelencia, la innovación, el compromiso institucional y la permanencia del talento humano calificado en el servicio público, en armonía con los criterios establecidos inicialmente en el Decreto Ley 1567 de 1998.

En consecuencia, el Decreto Ley 1567 de 1998 debe interpretarse y aplicarse de manera sistémica y complementaria con la Ley 1960 de 2019, de tal forma que los Planes de Capacitación, Bienestar Social y Estímulos e Incentivos respondan a un enfoque actualizado de gestión estratégica del talento humano, alineado con el mérito, el desarrollo integral del servidor público y los objetivos institucionales, conforme a la normatividad vigente y a los lineamientos del MIPG.

Se hace necesario adoptar el Plan de Bienestar Social, el Plan de Capacitaciones y el Plan de Estímulos e incentivos de la vigencia 2026, como instrumentos de gestión de la E.S.E. Hospital al Merced de Ciudad Bolívar.

En mérito de lo expuesto,

RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO: Adoptar en todas sus partes el Plan de Capacitación institucional, Plan de Bienestar Social, y el Plan de Estímulos e incentivos de la vigencia 2026, contenidos en documentos anexos, que hacen parte integral del presente acto administrativo.

ARTICULO SEGUNDO: El presente acto administrativo rige a partir de su expedición.

NOTIFIQUESE Y CUMPLASE

Expedida en la E.S.E. Hospital La Merced de Ciudad Bolívar, el 29 de enero del 2026.

María Estela Acuña Terán
Gerente

Proyectó: Luz Adriana Puerta Velez
Cargo: Auxiliar Administrativo
Responsable: Gloria Sofia Hurtado Vásquez
Cargo: Directora de Talento Humano