

**Resolución 040 de 2025**

**(Enero 28 - 2025)**

"Mediante la cual se adoptan, integran y se ordena la publicación de los Planes Institucionales y Estratégicos de la ESE Hospital Alcides Jiménez para la vigencia 2025"

**EL GERENTE DE LA ESE HOSPITAL ALCIDES JIMENEZ** del Municipio de Puerto Caicedo (Putumayo), en ejercicio de sus facultades legales en especial las conferidas por la Ley 100 de 1993, ley 1438 de 2011 y el Decreto Departamental No. 00102 del 27 de marzo de 2024, y

**CONSIDERANDO:**

Que la Ley 1474 de 2011 en su artículo 74 establece que toda entidad del estado a más tardar el 31 de enero de cada vigencia deberá publicar en su respectiva página web el plan de acción para el año siguiente, el cual comprende objetivos, estrategias, las metas, los responsables.

Que la Circular Externa de la Superintendencia de Salud N° 009 de 2015 establece que el director o gerente de la Empresa Social del Estado deberá presentar la información requerida en los numerales 9 y 10, que se debe presentar el Plan de Acción y los avances de ejecución a los que se refiere el artículo N° 74 de la Ley 1474 de 2011.

Que a su vez el Decreto Nacional 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública, reglamentado por el Decreto 612 de 2018, indica en su artículo 2.2.22.3.14. Y siguientes que las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión y al Plan de Acción de que trata el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011; deberán integrar, adoptar y publicar en su respectiva página web a 31 de enero los siguientes planes: 1. Plan Institucional de archivos, 2. Plan Anual de Vacantes; 3. Plan de Previsión del Talento Humano; 4. Plan Estratégico de Talento Humano; 5. Plan de Incentivos Institucionales; 6. Plan anual de Adquisiciones; 7. Plan Institucional de Capacitación; 8. Plan de Trabajo del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo; 9. Plan Anticorrupción y Atención al

Ciudadano; 10. Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y Comunicaciones PETI; 11. Plan de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información; 12. Plan de Seguridad y Privacidad de la Información.

Que a la fecha actual están debidamente formulados y presentados los diferentes Planes Institucionales y Planes Estratégicos para la vigencia 2024 por cada uno de los líderes de proceso y de apoyo, indicados en el numeral precedente.

Que mediante Resolución 041 de 2021 "Por medio de la cual se actualiza el Comité Institucional de Gestión y Desempeño de la Empresa Social del Estado Hospital Alcides Jiménez" se determinó la conformación, las funciones, los deberes, la secretaría técnica, las convocatorias, el quorum y las actas del Comité Institucional de Gestión y Desempeño que ha avalado la formulación de estos planes y programas según cada área.

Que por lo anteriormente expuesto el Gerente de La Empresa Social del Estado Hospital Alcides Jiménez.

### RESUELVE

**ARTÍCULO PRIMERO:** Adóptense, Intégrense y publíquense mediante la presente Resolución única, los Planes y programas Institucionales y Planes Estratégicos relacionados a continuación:

1. Plan de Acción Institucional o Plan Operativo anual
2. Plan Institucional de Archivo
3. Plan Anual de Vacantes
4. Plan de Previsión del Talento Humano
5. Plan Estratégico de Talento Humano
6. Plan de Incentivos Institucionales
7. Plan anual de Adquisiciones
8. Plan Institucional de Capacitación
9. Plan de Trabajo del Sistema de Seguridad y Salud en el Trabajo
10. Plan Anticorrupción y Atención al ciudadano
11. Plan Estratégico de Tecnologías de la Información y Comunicaciones PETI
12. Plan de Riesgos de Seguridad y Privacidad de la Información
13. Plan de Seguridad y Privacidad de la Información



**E.S.E HOSPITAL ALCIDES JIMÉNEZ**  
NIT. 846.001.669-0

**FORMATO DE RESOLUCIONES INSTITUCIONAL**  
Código: AD-PL-002-F-007  
Versión: 2

PARÁGRAFO 1: Los presentes planes y programas rigen para la vigencia 2025.

ARTÍCULO SEGUNDO: VIGENCIA: La presente Resolución rige a partir de la fecha de expedición.

**PUBLÍQUESE Y CUMPLASE**

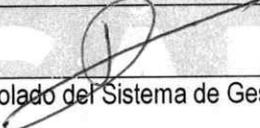
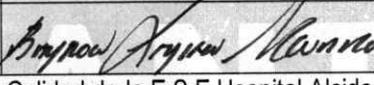
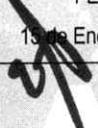
Dada en la E.S.E. Hospital Alcides Jiménez del Municipio de Puerto Caicedo Putumayo, a los veintiocho (28) días del mes de enero de Dos mil veinticinco (2025).

**ESTEBAN LOPEZ BURBANO**  
Gerente  
E.S.E Hospital Alcides Jiménez

<i>Elaboró</i>	<i>Edwin Jesus Insuasty Insuasty</i>	<i>Profesional de Planeación</i>	
<i>Revisó</i>	<i>Diego Fernando Narváez Solarte</i>	<i>Asesor Jurídico</i>	

	<b>E.S.E HOSPITAL ALCIDES JIMENEZ</b> <b>NIT. 846.001.669-0</b>	VERSION: 02 CODIGO: AD-PL-002
	<b>PLAN DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL 2025</b>	FECHA DE ACTUALIZACION 15 de Enero de 2025 PAGINA: Página 1 de 15

## PLAN DE FORMACION Y CAPACITACION INSTITUCIONAL – 2025 E.S.E. HOSPITAL ALCIDES JIMENEZ

	ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
NOMBRE:	DANIELA ALEJANDRA LOPEZ PABON	BYRON STEVEN AGUDELO	ESTEBAN LOPEZ BURBANO
CARGO:	APOYO PROFESIONAL DE TALENTO HUMANO	SUBGERENTE	GERENTE
FECHA:	FECHA: 15 de Enero de 2025	FECHA: 15 de Enero de 2025	FECHA: 15 de Enero de 2025
FIRMA:			
"Documento controlado del Sistema de Gestión de Calidad de la E.S.E Hospital Alcides Jiménez. Su Reproducción no es válida sin autorización".			

CONTROL DE CAMBIOS DEL DOCUMENTO			
VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	ELABORACION
1	04-01-2021	Creación	NATHALY MENESES Aux. Talento Humano
2	03-01-2022	Actualización Vigencia	DIANA MONSALVE Aux. Talento Humano
3	02-01-2023	Actualización Vigencia	DIANA MONSALVE Aux. Talento Humano
4	15-01-2024	Actualización Vigencia	DIANA MONSALVE Aux. Talento Humano
5	15/01/2025	Actualización Vigencia	DANIELA ALEJANDRA LOPEZ PABON Apoyo Profesional De Talento Humano

ELABORADO POR: <b>DANIELA LOPEZ PABON</b>	REVISADO POR: <b>BYRON STEVEN AGUDELO</b>	APROBADO POR: <b>ESTEBAN LOPEZ PABON</b>
CARGO: Profesional de Apoyo de Talento Humano	CARGO: Subgerente	CARGO: Gerente
FECHA: 15 de Enero de 2025	FECHA: 15 de Enero de 2025	FECHA: 15 de Enero de 2025

"Documento controlado del Sistema de Gestión de Calidad de la E.S.E Hospital Alcides Jiménez. Su Reproducción no es válida sin autorización".



## Tabla de Contenido

<b>INTRODUCCION .....</b>	<b>3</b>
<b>PLAN DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO.....</b>	<b>3</b>
<b>1. JUSTIFICACIÓN.....</b>	<b>3</b>
<b>2. ALCANCE .....</b>	<b>4</b>
<b>3. FINES DEL PLAN DE CAPACITACIÓN .....</b>	<b>4</b>
<b>4. OBJETIVOS DEL PLAN DE CAPACITACIONES .....</b>	<b>4</b>
4.1 GENERAL .....	5
4.2 ESPECIFICOS .....	5
<b>5. META.....</b>	<b>5</b>
<b>6. ESTRATEGIAS.....</b>	<b>5</b>
<b>7. MARCO CONCEPTUAL Y METODOLOGICO.....</b>	<b>6</b>
<b>8. MARCO NORMATIVO .....</b>	<b>7</b>
<b>9. PROCEDIMIENTO BASICO PARA LA EJECUCION DEL PLAN DE CAPACITACION:.....</b>	<b>8</b>
<b>10. DESARROLLO DEL PLAN DE CAPACITACION .....</b>	<b>8</b>
10.1 CRONOGRAMA DE CAPACITACIÓN: .....	9
10.2 ACCIONES A DESARROLLAR .....	10
<b>11. METODOLOGÍA.....</b>	<b>10</b>
<b>12. EJES TEMATICOS.....</b>	<b>10</b>
12.1 EJE 1. GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN .....	11
12.2 EJE 2. CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO .....	11
12.3 EJE 3. TRANSFORMACIÓN DIGITAL .....	12
12.4 EJE 4. PROBIIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO .....	12
<b>13. SEGUIMIENTO A LA ASISTENCIA Y EVALUACIÓN DEL PLAN .....</b>	<b>13</b>
<b>14. DEBERES DE LOS COLABORADORES DE LA INSTITUCION FRENTE AL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES (PIC) 13</b>	
<b>15. RECURSOS:.....</b>	<b>14</b>
<b>16. CRONOGRAMA VIGENCIA 2025 .....</b>	<b>15</b>
CRONOGRAMA PLAN DE FORMACION Y CAPACITACION INSTITUCIONAL - 2025 .....	15
<b>17. ANEXOS.....</b>	<b>15</b>

ELABORADO POR: <b>DANIELA LOPEZ PABON</b>	REVISADO POR: <b>BYRON STEVEN AGUDELO</b>	APROBADO POR: <b>ESTEBAN LOPEZ PABON</b>
CARGO: Profesional de Apoyo de Talento Humano	CARGO: Subgerente	CARGO: Gerente
FECHA: 15 de Enero de 2025	FECHA: 15 de Enero de 2025	FECHA: 15 de Enero de 2025

*"Documento controlado del Sistema de Gestión de Calidad de la E.S.E Hospital Alcides Jiménez. Su Reproducción no es válida sin autorización".*

 <b>E.S.E HOSPITAL ALCIDES JIMÉNEZ</b> <b>NIT. 846.001.669-0</b>	<b>E.S.E HOSPITAL ALCIDES JIMÉNEZ</b>		VERSION:	CODIGO:
	<b>PLAN DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL 2025</b>		02	AD-PL-002
			FECHA DE ACTUALIZACION 15 de Enero de 2025	
				Página 3 de 15

## INTRODUCCION

El Plan de Formación y Capacitación Institucional de la E.S.E. Hospital Alcides Jiménez para la vigencia 2025, contiene elementos y orientaciones precisas para atender el diagnóstico de necesidades diseñado como resultado de una encuesta aplicada a los colaboradores de la Institución. Igualmente, este plan busca el manejo óptimo de los recursos financieros destinados a la formación y capacitación de los colaboradores de la Entidad hospitalaria dirigida a perfeccionar, ampliar, profundizar y actualizar sus conocimientos con el fin de contribuir a la mejor prestación de los servicios que brinda la E.S.E. a la comunidad y al eficaz y eficiente desempeño de las funciones o proyectos, convirtiéndose por ende en una herramienta válida para la priorización de las necesidades de capacitación del recurso humano.

Con su ejecución se pretende contribuir al fortalecimiento de los conocimientos y competencias funcionales (información, aptitud, conocimiento y habilidades) de los colaboradores de la Institución con fundamento en la Constitución Política de Colombia y demás normas vigentes que reglamentan los procesos de capacitación en las Entidades Públicas.

## PLAN DE CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO

### 1. JUSTIFICACIÓN

En una organización cuyo propósito misional sea la prestación de un servicio en el marco de la salud pública, el recurso más importante de su estructura organizacional es el Talento Humano, de ahí la importancia de desarrollar las destrezas, habilidades y las potencialidades técnicas, científicas y laborales de los colaboradores que hacen parte del proceso de prestación del servicio, máxime cuando dicho servicio adquiere el rango de ser un servicio público, social y comunitario. Si se tiene en cuenta que la actitud, la conducta y el rendimiento de los colaboradores tiene relación directa con la prestación del servicio, sobre la calidad y la optimización de los servicios, se convierte en un imperativo institucional la necesidad de diseñar estrategias innovadoras para desarrollar procesos de capacitación que permitan fortalecer el talento humano de la entidad, máxime cuando dicho imperativo tiene un reconocimiento legal que define que la capacitación del colaborador debe estar orientada al mejoramiento en la prestación de los servicios, a subsanar las deficiencias detectadas en la evaluación de desempeño y a desarrollar las potencialidades, destrezas y habilidades de los empleados, para lo cual las unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación para el logro de estos objetivos (Ley 443 de 1998).

ELABORADO POR: <b>DANIELA LOPEZ PABON</b>	REVISADO POR: <b>BYRON STEVEN AGUDELO</b>	APROBADO POR: <b>ESTEBAN LOPEZ PABON</b>
CARGO: Profesional de Apoyo de Talento Humano	CARGO: Subgerente	CARGO: Gerente
FECHA: 15 de Enero de 2025	FECHA: 15 de Enero de 2025	FECHA: 15 de Enero de 2025

 <b>E.S.E HOSPITAL ALCIDES JIMÉNEZ</b>	<b>E.S.E HOSPITAL ALCIDES JIMENEZ</b> <b>NIT. 846.001.669-0</b>	VERSION: 02	CODIGO: AD-PL-002
	<b>PLAN DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL 2025</b>	FECHA DE ACTUALIZACION 15 de Enero de 2025 Página 4 de 15	

## 2. ALCANCE

El Plan de Formación y Capacitación Institucional, está dirigido al fortalecimiento de las competencias de los colaboradores de la E.S.E Hospital Alcides Jiménez personal de periodo fijo, de libre nombramiento y remoción, en provisionalidad y de carrera administrativa trascendiendo en el desempeño de sus funciones y actividades con eficiencia y eficacia.

De igual forma, se pretende fortalecer en el proceso de capacitaciones a todos los colaboradores de la Institución, como los contratistas, (mediante cualquier tipo de contratación), Pasantes, estudiantes, para lo cual se buscarán estrategias que permitan lograr este cometido. El componente de Capacitación inicia desde la detección de necesidades de formación por cada dependencia, y finaliza midiendo la eficacia de este; buscando el fortalecimiento y desarrollo de las capacidades y competencias de sus servidores, bajo criterios de equidad e igualdad en el acceso a la capacitación de acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030.

## 3. FINES DEL PLAN DE CAPACITACIÓN

- Siendo su propósito general impulsar la eficacia organizacional, la capacitación se lleva a cabo para contribuir a:
- Fortalecer y mejorar el nivel de rendimiento del talento humano de la E.S.E. Hospital Alcides Jiménez, con el propósito de mejorar permanentemente la calidad en la prestación del servicio de salud de la Empresa.
- Propiciar situaciones en el personal que irradien actitudes positivas como garantías para un desarrollo laboral en productividad, bienestar y calidad.
- Establecer un sistema de estímulos sustentado en la capacitación permanente y calificada del talento humano de la Entidad, que beneficie a todas las esferas del esquema organizacional y funcional en que se haya estructurada la entidad.
- Mantener la salud física y mental en tanto ayuda a prevenir accidentes de trabajo.
- Acercar a los funcionarios los avances tecnológicos del momento, como herramienta para el mejoramiento de sus capacidades y competencias laborales.

## 4. OBJETIVOS DEL PLAN DE CAPACITACIONES

ELABORADO POR: <b>DANIELA LOPEZ PABON</b>	REVISADO POR: <b>BYRON STEVEN AGUDELO</b>	APROBADO POR: <b>ESTEBAN LOPEZ PABON</b>
CARGO: Profesional de Apoyo de Talento Humano	CARGO: Subgerente	CARGO: Gerente
FECHA: 15 de Enero de 2025	FECHA: 15 de Enero de 2025	FECHA: 15 de Enero de 2025

*"Documento controlado del Sistema de Gestión de Calidad de la E.S.E Hospital Alcides Jiménez. Su Reproducción no es válida sin autorización".*

 <b>E.S.E HOSPITAL ALCIDES JIMENEZ</b> <b>NIT. 846.001.669-0</b>	<b>E.S.E HOSPITAL ALCIDES JIMENEZ</b> <b>NIT. 846.001.669-0</b>		VERSION: 02	CODIGO: AD-PL-002
	<b>PLAN DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL 2025</b>		FECHA DE ACTUALIZACION 15 de Enero de 2025 Página 5 de 15	

#### 4.1 GENERAL

Fortalecer y desarrollar las competencias laborales y comportamentales de los servidores públicos de la E.S.E. Hospital Alcides Jiménez, a través de capacitaciones internas y externas con el fin de consolidar los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos, en beneficio de los resultados institucionales.

#### 4.2 ESPECIFICOS

- Proporcionar orientación e información relativa a los objetivos de la Empresa, su organización, funcionamiento, normas y políticas.
- Proveer conocimientos y desarrollar habilidades que cubran la totalidad de requerimientos para el desempeño de puestos específicos.
- Actualizar y ampliar los conocimientos requeridos en áreas especializadas de actividad.
- Contribuir a elevar y mantener un buen nivel de eficiencia individual y rendimiento colectivo.
- Ayudar en la preparación de personal calificado, acorde con los planes, objetivos y requerimientos de la Institución.
- Apoyar la continuidad y desarrollo institucional.

#### 5. META

Capacitar al 100% de los colaboradores de la E.S.E. Hospital Alcides Jiménez, tanto personal administrativo, como al personal del área asistencial (esto incluye al personal contratado mediante cualquier tipo de vinculación en relación con la capacitación interna).

#### 6. ESTRATEGIAS

##### De cumplimiento.

Para el cumplimiento del presente plan se debe contar con el aval y aprobación de Gerencia y la disponibilidad presupuestal adecuada.

Su cumplimiento, además, requiere de la voluntad y actitud de los colaboradores de la Institución y la facilidad y estímulo que le den los jefes de áreas a estos.

ELABORADO POR: <b>DANIELA LOPEZ PABON</b>	REVISADO POR: <b>BYRON STEVEN AGUDELO</b>	APROBADO POR: <b>ESTEBAN LOPEZ PABON</b>
CARGO: Profesional de Apoyo de Talento Humano	CARGO: Subgerente	CARGO: Gerente
FECHA: 15 de Enero de 2025	FECHA: 15 de Enero de 2025	FECHA: 15 de Enero de 2025

 <b>E.S.E HOSPITAL ALCIDES JIMÉNEZ</b> <b>NIT. 846.001.669-0</b>	<b>VERSION: 02</b> <b>CODIGO: AD-PL-002</b>	
	<b>PLAN DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL 2025</b>	
		<b>FECHA DE ACTUALIZACIÓN</b> 15 de Enero de 2025 Página 6 de 15

## 7. MARCO CONCEPTUAL Y METODOLOGICO

Los lineamientos conceptuales que enmarcan la política de formación y capacitación de los servidores públicos, orientadas al desarrollo del componente de Capacitación son las siguientes:

- **Aprendizaje Organizacional:** Es comprendido como el conjunto de procesos que las Entidades deben seguir, con el fin de que el conocimiento que se tenga al interior se pueda transferir, aprovechando este activo intangible de gran valía para la toma de decisiones, la formulación de políticas públicas y la generación de bienes y servicios.
- **Capacitación:** "Es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto 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, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios y al eficaz desempeño del cargo" (Ley 1567 de 1998- Art.4).
- **Planes de capacitación:** Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las dependencias y de los empleados para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales (Decreto 1083 de 2015, Art. 2.2.9.1), (Ley 909 de 2004, Art. 36).
- **Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional – DNAO:** Consiste en identificar las carencias de conocimientos, habilidades y destrezas de los servidores públicos, que les permitan ejecutar sus funciones o alcanzar las competencias que requiere el cargo.
- **Competencias laborales:** Las competencias laborales constituyen el eje del modelo de empleo público colombiano y permite identificar de manera cuantitativa y cualitativa necesidades de capacitación, entrenamiento y formación.
- **Educación:** Entendida como aquella impartida en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos con sujeción a pautas curriculares progresivas y conduce a grados y títulos, hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se rigen por las normas que regulan el sistema de estímulos. (Decreto Ley 1567 de 1998. Art. 7).
- **Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano:** Antes denominada educación no formal, es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal. (Ley 1064 de 2006 y Decreto 4904 de 2009). El tiempo de duración de estos programas será de mínimo Educación

ELABORADO POR: <b>DANIELA LOPEZ PABON</b>	REVISADO POR: <b>BYRON STEVEN AGUDELO</b>	APROBADO POR: <b>ESTEBAN LOPEZ PABON</b>
CARGO: Profesional de Apoyo de Talento Humano	CARGO: Subgerente	CARGO: Gerente
FECHA: 15 de Enero de 2025	FECHA: 15 de Enero de 2025	FECHA: 15 de Enero de 2025

*"Documento controlado del Sistema de Gestión de Calidad de la E.S.E Hospital Alcides Jiménez. Su Reproducción no es válida sin autorización".*

 <b>E.S.E HOSPITAL ALCIDES JIMÉNEZ</b> <b>NIT. 846.001.669-0</b>	<b>E.S.E HOSPITAL ALCIDES JIMÉNEZ</b> <b>NIT. 846.001.669-0</b>		VERSION: 02	CODIGO: AD-PL-002
	<b>PLAN DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL 2025</b>		FECHA DE ACTUALIZACIÓN 15 de Enero de 2025 Página 7 de 15	

Informal; 600 horas para la formación laboral y de 160 para la formación académica. (Circular Externa No. 100-010 de 2014 del DAFP).

- Entrenamiento en el puesto de trabajo: Busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta a atender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. La intensidad del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas. (Circular Externa No. 100- 010 de 2014 del DAFP).
- Educación informal: Es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, Entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 /1994).
- Entrenamiento: En el marco de gestión del recurso Humano en el sector público, el entrenamiento es una modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios. En el corto Plazo, se orienta a atender necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimiento, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.
- Formación: En el marco de la capacitación, es el conjunto de procesos orientados a desarrollar y fortalecer una ética del servidor público basada en los principios que rigen la función administrativa.
- Modelos de Evaluación: Con base en los sistemas de información vigentes, se deben incluir indicadores que midan la pertinencia, la eficacia, eficiencia y efectividad de las capacitaciones y el entrenamiento en el aprendizaje organizacional.
- Profesionalización del servidor público: Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la Entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la Entidad. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa. (Decreto 648 de 2017).

## 8. MARCO NORMATIVO

- Decreto Ley 1567 de 1998, por medio del cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

ELABORADO POR: <b>DANIELA LOPEZ PABON</b>	REVISADO POR: <b>BYRON STEVEN AGUDELO</b>	APROBADO POR: <b>ESTEBAN LOPEZ PABON</b>
CARGO: Profesional de Apoyo de Talento Humano	CARGO: Subgerente	CARGO: Gerente
FECHA: 15 de Enero de 2025	FECHA: 15 de Enero de 2025	FECHA: 15 de Enero de 2025



- 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.
- Ley 909 de 2004, Por medio del cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- 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.
- Decreto 1083 de 2015, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- 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.
- Ley 1960 de 2019, Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.

**9. PROCEDIMIENTO BASICO PARA LA EJECUCION DEL PLAN DE CAPACITACION:**

La participación de los colaboradores de la Institución en los programas de capacitación tendrá el siguiente procedimiento:

**Capacitación interna:** La Dirección Corporativa organizará las capacitaciones internas con el propósito de alinear conceptos acerca de los procesos, conceptos teóricos, con el fin de tomar decisiones acertadas y concertadas por la totalidad de la entidad.

**Capacitación externa:** Los cursos externos se desarrollaran de acuerdo al diagnóstico de necesidades de capacitación y el cronograma establecido para el año.

De acuerdo a lo anterior la asistencia a los cursos externos estará definida por las funciones y competencias que deban desarrollarse según el curso a contratar y conforme a los equipos de aprendizaje definidos para cada tema por parte de la Directiva de la Entidad. Teniendo en cuenta el diagnóstico de capacitación se podrán realizar convenios.

**10. DESARROLLO DEL PLAN DE CAPACITACION**

ELABORADO POR: <b>DANIELA LOPEZ PABON</b>	REVISADO POR: <b>BYRON STEVEN AGUDELO</b>	APROBADO POR: <b>ESTEBAN LOPEZ PABON</b>
CARGO: Profesional de Apoyo de Talento Humano	CARGO: Subgerente	CARGO: Gerente
FECHA: 15 de Enero de 2025	FECHA: 15 de Enero de 2025	FECHA: 15 de Enero de 2025

*"Documento controlado del Sistema de Gestión de Calidad de la E.S.E Hospital Alcides Jiménez. Su Reproducción no es válida sin autorización".*

 <small>E.S.E HOSPITAL ALCIDES JIMÉNEZ</small>	<b>E.S.E HOSPITAL ALCIDES JIMENEZ</b> <b>NIT. 846.001.669-0</b>	VERSION: 02	CODIGO: AD-PL-002
	<b>PLAN DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL 2025</b>	FECHA DE ACTUALIZACION 15 de Enero de 2025	
	Página 9 de 15		

### 10.1 CRONOGRAMA DE CAPACITACIÓN:

Entendido como el consolidado de necesidades y solicitudes de capacitación, clasificado por áreas, relativo tanto a la educación no formal como a la formal, de acuerdo con lo establecido por la Ley 115 de 1994, (Ley general de educación). Dirigido a prolongar o complementar la educación mediante la generación de conocimientos, al desarrollo de habilidades y al cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de lo propuesto en la Plataforma Estratégica Institucional, a la mejor prestación de los servicios; los Programas Seguridad del paciente, Programa Gestión Ambiental, Gestión Seguridad y Salud en el Trabajo, Gestión Biomédica, para el eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral.

**INDUCCIÓN:** Es un procedimiento dirigido a los colaboradores de la institución al iniciar su integración a la cultura organizacional y los objetivos son:

- Iniciar su integración al sistema de valores deseado por la entidad, encaminado al cumplimiento del horizonte institucional.
- Familiarizar al colaborador con los servicios que se prestan, con la organización y con las funciones generales de su cargo.
- Instruir al colaborador acerca de la misión y visión de la entidad, de las funciones de sus dependencias, al igual que sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos.
- Informar acerca de las normas y las decisiones tendientes a prevenir y a reprimir la corrupción, así como sobre las inhabilidades e incompatibilidades relativas a los servidores públicos.
- Crear identidad y sentido de pertenencia respecto a la entidad.

De igual manera, formarán parte activa de este procedimiento de Inducción a todos los colaboradores que ingresen a la Institución a prestar sus servicios o a realizar labores de prácticas académicas u otras actividades, con el fin de generar continuidad en los procesos y articular todas las acciones.

**REINDUCCIÓN:** Este procedimiento está dirigido a reorientar la integración de los colaboradores de la Institución a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos, y los objetivos son:

- Enterar a los colaboradores de la Institución acerca de reformas internas y/o externas, que afecten la organización y sus funciones.
- Afianzar el proceso de integración del colaborador al sistema de valores deseado por la organización.
- Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los colaboradores con respecto a la Entidad.
- Actualizar a los colaboradores acerca de las normas y las decisiones para la prevención y supresión

ELABORADO POR: <b>DANIELA LOPEZ PABON</b>	REVISADO POR: <b>BYRON STEVEN AGUDELO</b>	APROBADO POR: <b>ESTEBAN LOPEZ PABON</b>
CARGO: Profesional de Apoyo de Talento Humano	CARGO: Subgerente	CARGO: Gerente
FECHA: 15 de Enero de 2025	FECHA: 15 de Enero de 2025	FECHA: 15 de Enero de 2025

 <b>E.S.E HOSPITAL ALCIDES JIMÉNEZ</b>	<b>E.S.E HOSPITAL ALCIDES JIMENEZ</b> <b>NIT. 846.001.669-0</b>	VERSION: 02	CODIGO: AD-PL-002
	<b>PLAN DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL 2025</b>	FECHA DE ACTUALIZACION 15 de Enero de 2025 Página 10 de 15	

de la corrupción, así como informarlos de las modificaciones en materia de inhabilidades e incompatibilidades de los servidores públicos.

- Informar a los colaboradores de la Institución acerca de las nuevas disposiciones en materia

## 10.2 ACCIONES A DESARROLLAR

Las acciones para el desarrollo del Plan de capacitación están respaldadas por las temáticas que permitirán a los asistentes fortalecer sus capacidades, competencias laborales y el mejoramiento de la calidad del servicio brindado por la E.S.E. Hospital Alcides Jiménez a la comunidad, trayendo como resultado consecuencial el mejoramiento del talento humano.

## 11. METODOLOGÍA

Las fases tenidas en cuenta para desarrollar el Plan Institucional de Capacitaciones, son las siguientes:

- Identificar las Necesidades de Capacitación, diligenciando el formato de solicitud y planeación de capacitaciones.
- Consolidar la información.
- Revisar la información con el fin de establecer prioridades y elaborar el cronograma de Capacitaciones
- Ejecutar el cronograma del Plan de capacitaciones.
- Realizar la evaluación, control y seguimiento al Plan de capacitaciones.

Así mismo se realizara la divulgación el Plan de Capacitaciones en los procesos de Inducción y Reinducción que se realizan permanentemente en la Entidad Hospitalaria.

## 12. EJES TEMATICOS

La Función Pública ha consolidado temáticas de formación y capacitación que se han parametrizado en

ELABORADO POR: <b>DANIELA LOPEZ PABON</b>	REVISADO POR: <b>BYRON STEVEN AGUDELO</b>	APROBADO POR: <b>ESTEBAN LOPEZ PABON</b>
CARGO: Profesional de Apoyo de Talento Humano	CARGO: Subgerente	CARGO: Gerente
FECHA: 15 de Enero de 2025	FECHA: 15 de Enero de 2025	FECHA: 15 de Enero de 2025

*"Documento controlado del Sistema de Gestión de Calidad de la E.S.E Hospital Alcides Jiménez. Su Reproducción no es válida sin autorización".*

 <b>E.S.E HOSPITAL ALCIDES JIMENEZ</b> <b>NIT. 846.001.669-0</b>	<b>E.S.E HOSPITAL ALCIDES JIMENEZ</b> <b>NIT. 846.001.669-0</b>		VERSION: 02	CODIGO: AD-PL-002
	<b>PLAN DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL 2025</b>		FECHA DE ACTUALIZACIÓN 15 de Enero de 2025 Página 11 de 15	

conceptos fundamentales en la gestión pública a nivel nacional y territorial; estos conceptos se han dividido en cuatro ejes y que son:

## 12.1EJE 1. GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN

Uno de los activos más importantes de las organizaciones públicas es su conocimiento, pues este les permite diseñar, gestionar y ofrecer los bienes o servicios públicos que suministra a los grupos de valor que constituyen su razón de ser.

Sin embargo, es frecuente que no todos los datos y la información estén disponibles o circulen de una manera óptima entre las diferentes áreas, ni mucho menos que esté al alcance inmediato para las personas que laboran en la Entidad, lo que dificulta la gestión del conocimiento.

Para mitigar estos riesgos en las Entidades, el conocimiento debe estar identificado y sistematizado, tanto el que se encuentra de manera explícita (documentación de procesos y procedimientos, planes, programas, proyectos, manuales, resultados de investigaciones, escritos o audiovisuales, entre otros), como el que se presenta de manera tácita (intangibles, la manera en la que el servidor apropia y aplica el conocimiento para el desarrollo de los servicios o bienes) en los saberes nuevos y acumulados por parte de quienes conforman sus equipos de trabajo. (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030).

El Manual operativo del MIPG (2019) dice que: (...) la gestión del conocimiento puede entenderse como el proceso mediante el cual se implementan acciones, mecanismos o instrumentos orientados a generar, identificar, valorar, capturar, transferir, apropiar, analizar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de las Entidades públicas, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor (...).

## 12.2EJE 2. CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO

Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado-ciudadano.

Esto responde, principalmente, a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos para alinear las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientada al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en la planeación estratégica de la Entidad, de acuerdo con sus competencias.

ELABORADO POR: <b>DANIELA LOPEZ PABON</b>	REVISADO POR: <b>BYRON STEVEN AGUDELO</b>	APROBADO POR: <b>ESTEBAN LOPEZ PABON</b>
CARGO: Profesional de Apoyo de Talento Humano	CARGO: Subgerente	CARGO: Gerente
FECHA: 15 de Enero de 2025	FECHA: 15 de Enero de 2025	FECHA: 15 de Enero de 2025

	<b>E.S.E HOSPITAL ALCIDES JIMENEZ</b> <b>NIT. 846.001.669-0</b>	VERSION: 02	CODIGO: AD-PL-002
	<b>PLAN DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL 2025</b>	FECHA DE ACTUALIZACIÓN 15 de Enero de 2025 Página 12 de 15	

Además, es un foco central para el rol del directivo público con relación a la responsabilidad que tiene en procesos que efectivamente generen resultados. Se busca pasar de un enfoque burocrático (estructura rígida) a un enfoque iterativo e interactivo que ayude a discernir y definir lo que el ciudadano prefiere y, por ende, lo que genera valor público para él (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030).

### 12.3EJE 3. TRANSFORMACIÓN DIGITAL

La transformación digital es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener mayores beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano.

En esta era de cambios provocados por la influencia de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC), surgen nuevos conceptos inspirados en el uso de las TIC como herramientas transformadoras de los procesos tradicionales; de esta manera, desde el Gobierno nacional se generan lineamientos alrededor de esta transformación digital.

Las tecnologías de la información y las comunicaciones (las nuevas tecnologías disruptivas y los sistemas interconectados que almacenan, gestionan y analizan información, entre otros) han impactado, prácticamente, todos los sectores de la vida cotidiana de las empresas privadas y empiezan a adoptarse en el sector público, pues ofrecen una solución para generar bienes y servicios públicos con mayor calidad y menores costos e incluso permiten ampliar el alcance de los servicios mediante las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), lo cual reduce costos transaccionales para la ciudadanía en el momento de acceder a dichos servicios públicos (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030).

### 12.4EJE 4. PROBIIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO

El entendimiento de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio donde la identificación es un impulso inherente de reconocerse en valores, comportamientos, costumbres y actitudes de figuras significativas en su entorno social; visto así, las personas persiguen activamente la identidad, así no lo evidencien todo el tiempo. Por otro lado, todo ser humano busca mejorar y proteger la identidad. Desde esta perspectiva, el principal rasgo de identidad del servidor debe ser la ética de lo público.

En este sentido, desde un punto de vista filosófico, una identidad es todo aquello que hace lo que una cosa o algo sea. En tal sentido, constituye una propiedad de los actores que, para este caso son en particular todas las Entidades públicas y el Estado en general, visto así, la identidad genera disposiciones motivacionales y conductuales de lo que representa el servir desde el sector público para que Colombia y su sociedad sean cada

ELABORADO POR: <b>DANIELA LOPEZ PABON</b>	REVISADO POR: <b>BYRON STEVEN AGUDELO</b>	APROBADO POR: <b>ESTEBAN LOPEZ PABON</b>
CARGO: Profesional de Apoyo de Talento Humano	CARGO: Subgerente	CARGO: Gerente
FECHA: 15 de Enero de 2025	FECHA: 15 de Enero de 2025	FECHA: 15 de Enero de 2025

*"Documento controlado del Sistema de Gestión de Calidad de la E.S.E Hospital Alcides Jiménez. Su Reproducción no es válida sin autorización".*

 <b>E.S.E HOSPITAL ALCIDES JIMÉNEZ</b> <b>NIT. 846.001.669-0</b>	<b>VERSION:</b> 02		<b>CODIGO:</b> AD-PL-002
	<b>PLAN DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL 2025</b>		

día mejores.

Ahora bien, la identidad es fundamentalmente una cualidad subjetiva o de carácter individual, arraigada en el entendimiento del actor sobre sí mismo y, en gran medida, sobre la sociedad en la que vive. Lo que implica que, si cada uno de los servidores públicos y colaboradores del Estado reflejan en su actuar cotidiano esta característica, que de hecho hace parte de su perfil profesional y de su actitud hacia el trabajo, incidirá positivamente en que la dependencia y la Entidad preste un mejor servicio al ciudadano y, si esto sucede, se reflejará en la confianza del ciudadano en el Estado (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030).

### 13. SEGUIMIENTO A LA ASISTENCIA Y EVALUACIÓN DEL PLAN

La E.S.E. Hospital Alcides Jiménez, realiza un preciso control de asistencia a los cursos y evaluaciones de los mismos, por medio de los capacitadores internos o externos según sea el caso, y a través de la persona encargada de Talento Humano, para lo cual se tiene dispuesto una encuesta de Evaluación de las capacitaciones.

Este debe ser diligenciado por cada una de los colaboradores de la Institución que asistan a la capacitación y por aquellas que hagan parte de los procesos de réplica de esta capacitación dentro de la Institución, como cumplimiento de los compromisos adquiridos en la solicitud.

La Copia de los certificados recibidos por cada una de las personas que asistan a las distintas capacitaciones, deben ser entregados a la oficina de Talento Humano, donde se realizara un control de estas y se adjuntará a sus respectivas hojas de vida.

### 14. DEBERES DE LOS COLABORADORES DE LA INSTITUCION FRENTE AL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES (PIC)

El Colaborador tiene los siguientes deberes:

- Participar en la identificación de las necesidades de capacitación de su dependencia y/o equipo de trabajo.
- Participar en las actividades de capacitación para los cuales haya sido Seleccionado y rendir los informes correspondientes a que hayalugar.
- Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridas para mejorar la Prestación de los servicios que

<b>ELABORADO POR:</b> <b>DANIELA LOPEZ PABON</b>	<b>REVISADO POR:</b> <b>BYRON STEVEN AGUDELO</b>	<b>APROBADO POR:</b> <b>ESTEBAN LOPEZ PABON</b>
<b>CARGO:</b> Profesional de Apoyo de Talento Humano	<b>CARGO:</b> Subgerente	<b>CARGO:</b> Gerente
<b>FECHA:</b> 15 de Enero de 2025	<b>FECHA:</b> 15 de Enero de 2025	<b>FECHA:</b> 15 de Enero de 2025

 E.S.E HOSPITAL ALCIDES JIMÉNEZ	<b>E.S.E HOSPITAL ALCIDES JIMENEZ</b> <b>NIT. 846.001.669-0</b>	VERSION: 02	CODIGO: AD-PL-002
	<b>PLAN DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL 2025</b>	FECHA DE ACTUALIZACION 15 de Enero de 2025 Página 14 de 15	

ofrece la entidad.

- Servir de facilitador dentro o fuera de la entidad cuando se le requiera.
- Participar activamente en la evaluación del Plan institucional de capacitación, así como en las actividades a las cuales asista.
- Asistir a las jornadas de inducción o reinducción, según su caso, impartidos por la E.S.E Hospital Alcides Jiménez.
- Cumplir con las actividades programadas, con las normas y exigencias académicas del establecimiento educativo, persona o Institución que esté prestando el servicio.
- Diligenciar, en caso de que la entidad no haya programado capacitación en un tema específico y este se requiera, el formato de solicitud y planeación de capacitaciones, y dirigirlo al encargado de Talento Humano, el cual lo direccionara para estudiar y aprobar o negar la solicitud según sea el caso.
- El colaborador no podrá beneficiarse simultáneamente de dos eventos de capacitación, a menos que la Institución lo considere necesario, y en el caso que dicho funcionario sea programado por error involuntario para dos capacitaciones, este estará en el deber de informarlo al encargado de Talento Humano.
- Al terminar la capacitación, el colaborador tiene el deber de entregar al encargado de Talento Humano, copia del certificado de asistencia y diploma, los cuales serán consignados en la respectiva hoja de vida.

#### 15. RECURSOS:

- **HUMANO.** Lo conforman los participantes, facilitadores y expositores especializados en la materia, como: licenciados, especialistas en administración, contadores, psicólogos, médicos con especialidad etc.
- **MATERIALES.** Es todo aquello que se pudiese requerir para el proceso (videobean, silletería, mesas y otros)
- **INFRAESTRUCTURA.** Las actividades de capacitación se desarrollarán en ambientes adecuados proporcionados por la gerencia de la empresa o por las diferentes instituciones del Municipio.

ELABORADO POR: <b>DANIELA LOPEZ PABON</b>	REVISADO POR: <b>BYRON STEVEN AGUDELO</b>	APROBADO POR: <b>ESTEBAN LOPEZ PABON</b>
CARGO: Profesional de Apoyo de Talento Humano	CARGO: Subgerente	CARGO: Gerente
FECHA: 15 de Enero de 2025	FECHA: 15 de Enero de 2025	FECHA: 15 de Enero de 2025

*"Documento controlado del Sistema de Gestión de Calidad de la E.S.E Hospital Alcides Jiménez. Su Reproducción no es válida sin autorización".*

