
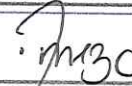
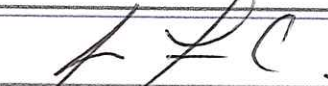


PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

2025



ELABORADO POR: DARY LUZ LAVALLE BOHÓRQUEZ	REVISADO POR: NELSON MEZA HERRERA	APROBADO POR: LUIS TORRES CASTRO
CARGO: Profesional Universitario Unidad Talento Humano.	CARGO: Subgerente Administrativo y Financiero	CARGO: Gerente E.S.E HRMM
		

CONTENIDO

1.	INTRODUCCIÓN	3
2.	OBJETIVOS	4
2.1	Objetivo General	4
2.2	Objetivos Específicos	4
3.	METAS.....	5
4.	ESTRATEGIA	5
5.	RESPONSABILIDAD	5
6.	MARCO CONCEPTUAL.....	5
7.	PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN	8
8.	LÍNEAS PROGRAMÁTICAS PARA ENMARCAR LOS PROYECTOS DE APRENDIZAJE 10	
8.1.	Lineamientos conceptuales y pedagógicos	10
9.	LÍNEAS PROGRAMÁTICAS QUE ENMARCAN LOS PROYECTOS DE APRENDIZAJE EN LA ESE HOSPITAL REGIONAL DEL MAGDALENA MEDIO	11
10.	DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	13
11.	ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN	13
11.1	Programa de inducción y reinducción.	14
12.	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	15
13.	INDICADORES DE COBERTURA Y RESULTADO	15
14.	CRONOGRAMA DEL PIC 2025	17
15.	DOCUMENTOS DE REFERENCIA.....	19

1. INTRODUCCIÓN

Como entidad pública prestadora de servicios de salud, La ESE Hospital Regional del Magdalena Medio, desde el área de Talento Humano se compromete en brindar servicios de calidad de acuerdo a los objetivos y metas institucionales, de manera que las partes interesadas se sientan satisfechas; por esto es importante contribuir al desarrollo y profesionalizar a los servidores públicos vinculados por medio de programas de formación capacitación, que a su vez permiten elevar el grado de motivación, generando una apropiación y un sentido de pertenencia de los servidores públicos con la cultura organizacional de la entidad.

Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación 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, para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral.

El programa de capacitaciones de la ESE HOSPITAL REGIONAL DEL MAGDALENA MEDIO tiene como propósito el desarrollo de habilidades y capacidades de todo el personal con el fin de formar un talento humano más competente y hábil. Buscando promocionar la salud, el autocuidado, prevención de enfermedades y mitigación de la exposición al riesgo. Sin embargo, más allá de esto, busca estimular el interés de todos sobre los beneficios de aplicar el sistema de gestión, incentivar la participación en las diferentes actividades sobre autocuidado, factores de riesgo y condiciones inseguras, busca mejorar el clima laboral, la productividad, la salud física y mental, y mejorar la capacidad de los empleados para identificar y reportar factores de riesgos presentes en su labor.

2. OBJETIVOS

2.1 Objetivo General

Cubrir las necesidades y requerimientos de formación y capacitación expresados por los funcionarios a través de las necesidades de capacitación identificadas por los responsables de los procesos en el desarrollo de las actividades, en la medición de indicadores y en los informes de las auditorías internas y externas reportadas a la institución.

2.2 Objetivos Específicos

- Establecer las orientaciones conceptuales, pedagógicas, temáticas y estratégicas en el marco de la calidad y las competencias laborales.
- Contribuir al mejoramiento institucional de las competencias de los funcionarios y la capacidad técnica de las áreas que aportan a cada uno de los procesos institucionales.
- Promover el desarrollo integral del recurso humano y el afianzamiento de una ética del servidor público.
- Promover el trabajo en equipo, para fortalecer las competencias para dinamizar las relaciones interpersonales, y fomentar el cambio en la cultura organizacional
- Actualizar a los funcionarios de acuerdo a los cambios que se produzcan en el Estado, al interior de la entidad, en la dependencia, en el puesto de trabajo y al proceso que aporta.

3. METAS

Capacitar al 100% del Personal de planta, Jefes de área, personal de apoyo y asistencial de la ESE HOSPITAL REGIONAL DEL MAGDALENA MEDIO.

4. ESTRATEGIA

El propósito es involucrar al personal en el tema de la seguridad y salud en el trabajo, por lo que se empleara la metodología de la exposición, trabajos de grupo y talleres para mantener un ambiente cálido entre los participantes.

Nota. El cumplimiento al Plan Institucional de Formación y Capacitación del año 2024 se realizará presencial y en algunos casos de manera virtual, cuando sea apoyado por instituciones que así lo ejecuten.

5. RESPONSABILIDAD

Será responsable de la elaboración, monitoreo y evaluación del Plan Institucional de Capacitación la Profesional Universitaria Jefe de Talento Humano, con el apoyo de Subgerencia Administrativa y Financiera, Control Interno, los profesionales de Seguridad y Salud en el Trabajo, Seguridad del Paciente, SIAU y Medio Ambiente.

6. MARCO CONCEPTUAL

Competencias Laborales: “Aquellas capacidades que una persona debe tener para desempeñar (en diferentes contextos y con base en requerimientos y resultados esperados) las funciones inherentes a determinado empleo.” (Plan Nacional de Formación y Capacitación para el desarrollo y la profesionalización del Servidor Público, mayo 2017).

Capacitación: “Es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación para el trabajo y el desarrollo, como a la educación informal. Estos procesos buscan prolongar y complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el perfeccionamiento de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al desarrollo personal integral y al

cumplimiento de la misión de las entidades.” (Plan Nacional de Formación y Capacitación para el desarrollo y la profesionalización del Servidor Público, mayo 2017).

Formación: “La formación, es entendida como los procesos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa. “(Plan Nacional de Formación y Capacitación para el desarrollo y la profesionalización del Servidor Público, mayo 2017).

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 desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.” (Plan Nacional de Formación y Capacitación para el desarrollo y la profesionalización del Servidor Público, mayo 2017).

Profesionalización: “Para evitar que el término de profesionalización tienda a generar confusión y se asocie al interés por aumentar el porcentaje de servidores titulados por la educación formal es necesario precisarlo, Michoa (2015) señala que este concepto hace referencia al proceso de tránsito de una persona, que inicia con su ingreso al servicio público, el posterior crecimiento y desarrollo en el mismo y que culmina con su egreso (planificado y controlado). Este proceso es independiente al nivel jerárquico del servidor y en este sentido, la profesionalización estrecha las brechas que puedan existir entre los conocimientos anteriores que tenga el servidor y las capacidades y conocimientos puntuales que requiera en el ejercicio de su cargo.” (Plan Nacional de Formación y Capacitación para el desarrollo y la profesionalización del Servidor Público, mayo 2017).

Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano: “Educación que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales, sin sujeción al sistema de 10 de 26 niveles y grados establecidos”. (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2012 – Departamento Administrativo de la Función Pública)

Dimensión del Hacer: Corresponde al conjunto de habilidades y de procedimientos necesarios para el desempeño de una actividad, mediante los cuales se pone en práctica el conocimiento que se posee. Se refiere a la utilización de materiales, equipos y diferentes herramientas. Debe identificarse lo que debe saber hacer la persona, es decir, los procedimientos y las técnicas requeridas para asegurar la solución al problema. (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2012 – Departamento Administrativo de la Función Pública).

Dimensión del Saber: Conjunto de conocimientos, teorías, conceptos, datos que se requieren para poder desarrollar las acciones previstas o resolver los retos laborales que se reciben del medio ambiente, de un texto, un docente o cualquier otra fuente de información. (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2012 – Departamento Administrativo de la Función Pública)

Dimensión del Ser: Comprende el conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras) que resultan determinantes para la realización personal, el trabajo en equipo, el desempeño superior que genera valor agregado y el desarrollo personal dentro de las organizaciones. (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2012 – Departamento Administrativo de la Función Pública).

PROGRAMAS QUE INTEGRAN LA FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	DEFINICION	DESCRIPCIÓN / OBJETO	DURACIÓN DEL PROGRAMA	APLICACIÓN
Educación Para El Trabajo Y Desarrollo Humano (Antes denominada No formal)	Es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar, en aspectos académicos o laborales diferente al sistema de niveles y grados establecidos por la Ley General de Educación.	“Complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados propios para la educación formal” y conduce a la obtención de certificados de aptitud ocupacional.	Según lo estipulado y requerimientos de necesidades.	Funcionarios de la Planta de personal de la ESE Hospital Regional del Magdalena Medio.
Educación Informal	Hace referencia al conocimiento libre y Espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres,	“Brindar oportunidades para complementar, actualizar, perfeccionar, renovar o profundizar conocimientos, habilidades, técnicas y prácticas”. 1 Y da lugar a la expedición de una	Indeterminad o (No cuenta con un sistema de acreditación o certificación)	Funcionarios de la Planta de personal de la ESE Hospital Regional del Magdalena Medio

		constancia de asistencia.		
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.	Se orienta, a atender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas para el desempeño de las funciones, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes que se manifiesten en desempeños observables de manera inmediata.	Según lo estipulado y requerimientos de necesidades.	Funcionarios de la Planta de personal de la ESE Hospital Regional del Magdalena Medio
Programa De Inducción y reintroducción	Proceso de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional	Fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, crear identidad, desarrollar habilidades gerenciales y de servicio público.	Duración del curso	Funcionarios de la Planta de personal de la ESE Hospital Regional del Magdalena Medio
Programas Institucionales de Aprendizaje	Son los programas de aprendizaje creados siguiendo los lineamientos establecidos por la Función Pública	“Garantizar un proceso metodológico organizado para abordar los conocimientos, y permitir el establecimiento de resultados de aprendizaje”	Según lo estipulado y requerimientos de necesidades.	Funcionarios de la Planta de personal de la ESE Hospital Regional del Magdalena Medio

7. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN

La capacitación, deberá basarse en los siguientes principios, de acuerdo con lo estipulado en el Decreto 1567 de 1998:

- **Complementariedad:** La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.
- **Integralidad:** La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y con el aprendizaje organizacional.
- **Objetividad:** La formulación de políticas, de planes y programas de capacitación, debe ser la respuesta a un diagnóstico de necesidades de capacitación previamente realizado, utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.
- **Participación:** Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de los empleados.
- **Prevalencia del interés de la organización:** Las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.
- **Economía:** En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.
- **Énfasis en la práctica:** La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos.

a. Modalidades de capacitación

Formación: Su propósito es impartir conocimientos básicos orientados a proporcionar una visión general y amplia con relación al contexto de desenvolvimiento.

Actualización: Se orienta a proporcionar conocimientos y experiencias derivados de recientes avances científico – tecnológicos en una determinada actividad.

Especialización: Se orienta a la profundización y dominio de conocimientos y experiencias o al desarrollo de habilidades, respecto a un área determinada de actividad.

Perfeccionamiento: Se propone completar, ampliar o desarrollar el nivel de conocimientos y experiencias, a fin de potenciar el desempeño de funciones técnicas, profesionales, directivas o de gestión.

Complementación: Su propósito es reforzar la formación de un colaborador que maneja solo parte de los conocimientos o habilidades demandados por su puesto y requiere alcanzar el nivel que este exige.

8. LINEAS PROGRAMÁTICAS PARA ENMARCAR LOS PROYECTOS DE APRENDIZAJE

Plan Institucional de Capacitación – PIC –El Plan Institucional de Capacitación PIC es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad pública.

Para su formulación se desarrolla las siguientes fases:

Aplicación, tabulación y análisis de la encuesta de expectativas sobre Bienestar, Salud Ocupacional y Capacitación para generar.

Determinar las líneas programáticas para enmarcar lo Proyectos de aprendizaje: estarán organizadas en dos grandes líneas programáticas La Científica y la Administrativa y Financiera

Consolidación de la información de las dos líneas programáticas para estructurar el Plan Institucional de Capacitación de cada vigencia y presentar al Comité Gerencial.

8.1. Lineamientos conceptuales y pedagógicos

° Conceptuales

La Profesionalización del Empleo Público: Para alcanzar la profesionalización es necesario garantizar que los servidores públicos posean atributos como el mérito, vocación de servicio, responsabilidad, eficacia y honestidad de manera que se logre una administración efectiva.

Desarrollo de competencias laborales: Se definen como la capacidad de una persona para desempeñar en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados las funciones inherentes a un empleo, capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público.

Enfoque de la formación basada en Competencias: “Se es competente solo si se es capaz de resolver un problema aplicando un saber, con una conducta asociada adecuada y con la ejecución de unos procedimientos requeridos en un contexto específico”.

° Pedagógicos

La Educación Basada en Problemas: Los problemas deben entenderse como una oportunidad para aprender a través de cuestionamientos realizados sobre la realidad

laboral cotidiana. En estos casos el funcionario desarrolla aspectos como el razonamiento, juicio crítico y la creatividad.

El Proyecto de Aprendizaje en Equipo: Se plantea con base en el análisis de problemas institucionales o de retos o dificultades para el cumplimiento de metas y resultados institucionales del empleado.

Valoración de los Aprendizajes: Se realiza mediante la implementación del plan de mejoramiento individual, producto de la evaluación del desempeño.

9. LÍNEAS PROGRAMÁTICAS QUE ENMARCAN LOS PROYECTOS DE APRENDIZAJE EN LA ESE HOSPITAL REGIONAL DEL MAGDALENA MEDIO

EJE TEMÁTICO	DIMENSIÓN DE COMPETENCIAS	CONTENIDOS TEMÁTICOS
Gobernanza para la paz	Ser	<ul style="list-style-type: none"> - Habilidades comunicativas y de relacionamiento - Creatividad y adaptación - Vocación de servicio - Convivencia y reconocimiento de la diversidad - Ética y transparencia de la gestión pública - Inteligencia emocional
	Hacer	<ul style="list-style-type: none"> - Mecanismos de protección de DDHH - Mecanismos de participación ciudadana - Resolución de conflictos - Optimización de recursos disponibles - No estigmatización, no discriminación
	Saber	<ul style="list-style-type: none"> - Derechos Humanos - Principios y fines del Estado - Enfoque de derechos - Dimensionamiento geográfico espacial - Planificación y gestión de los recursos naturales
Gestión del Conocimiento: Desarrollar mecanismos que permitan el aumento del desempeño	Ser	<ul style="list-style-type: none"> - Orientación al servicio - Innovación y experimentación - Flexibilidad y adaptación al cambio - Trabajo en equipo - Gestión por resultados - Formas de interacción

institucional, la optimización de recursos, y la generación y desarrollo de conocimiento al interior de las organizaciones.		
	Hacer	<ul style="list-style-type: none"> - Administración de datos - Gestión de aprendizaje institucional - Gestión contractual - Planificación y organización - Gestión de la información - Empatía
Valor público: Encausar el funcionamiento de la administración pública y de toma de decisiones hacia la obtención de resultados con calidad y efectividad, garantizando la oportuna satisfacción de las demandas de la sociedad.	Saber Ser	Cultura orientada al conocimiento <ul style="list-style-type: none"> - Servicio al ciudadano - Calidad del servicio - Desarrollo humano - Liderazgo - Proactividad - Orientación al resultado
	Hacer	<ul style="list-style-type: none"> - Gerencia estratégica - Gerencia financiera - Gestión y desarrollo del talento humano - Promoción del liderazgo - Flujo de la información de manera pública - Fortalecer la legitimidad
	Saber	<ul style="list-style-type: none"> - Consecución de recursos - Gestión presupuestal - Desarrollo organizacional - Logro de metas y propósitos organizacionales - Solución de problemas

		<ul style="list-style-type: none"> - Derechos políticos y electorales - Rol de servidor público en la generación del valor público - Orientación estratégica - Empoderamiento
--	--	---

10. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Para el diagnóstico de necesidades de capacitación se tiene en cuenta las necesidades institucionales planteadas en los diferentes procesos por equipo, como también las diferentes preguntas problemáticas formuladas.

Además, se puede observar que temas y actividades de capacitación requieren financiación o apoyo tanto interno como externo, en este caso se elabora un cuadro donde encontraremos la consolidación de la información de los facilitadores externos en el cual se contempla los siguientes aspectos:

- Proceso
- Tema Capacitación
- Establecimiento Educativo o Facilitador
- Valor Inversión
- Observaciones

Con lo expuesto anteriormente, se presenta esta información consolidada a la Gerencia con el fin de que puedan contar con las suficientes herramientas para que puedan determinar cuáles serán los proyectos aprobados y conformaran el Plan Institucional de Capacitación – PIC.

11. ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN

El área de Talento Humano de la ESE Hospital Regional del Magdalena Medio, mediante el PIC busca fortalecer las competencias y habilidades del personal para la ejecución de sus funciones y así lograr una mejora en los procesos del Sistema Integrado de Gestión

(SIG) de la institución para el alcance de las metas y objetivos institucionales, esto mediante la planeación, ejecución, seguimiento y control de las actividades de formación y capacitación. De esta manera se han generado los siguientes subprogramas:

11.1 Programa de inducción y reinducción.

Mediante curso virtual de inducción se facilita y fortalece la integración del funcionario público a la cultura organizacional, instruyéndole en la misión, visión, valores, objetivos institucionales, entre otros temas para crear el sentido de pertenecía hacia la Entidad.

El ingreso a la inducción se realiza mediante la plataforma de la función pública con el siguiente link:

<https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/programa-de-induccion-y-reinduccion>

Así mismo, los Programas institucionales de Aprendizaje estarán en conformidad a los ejes temáticos descritos anteriormente, a las necesidades detectadas y a los requisitos legales aplicables.

Para la realización de Programas institucionales de Aprendizaje se debe:

a. Entregar el programa de aprendizaje el cual debe incluir:

Nombre del programa, objetivos, lugar y fecha de realización, nombre del instructor, Funcionarios a quienes va dirigido el programa, el método pedagógico a utilizar, temas a tratar, cronograma de actividades de la capacitación, forma de evaluación y calificación.

b. Diligenciar el formato Registro de Asistencia, o el formato Soporte de Actividades con lo realizado en la capacitación.

c. Al finalizar se debe realizar una evaluación al funcionario que participó en la capacitación, tanto de conocimientos adquiridos como de la percepción de la capacitación realizada.

d. Realizar análisis de las evaluaciones y soporte de actividades y tomando acciones para mejorar los programas Institucionales de Aprendizaje.

En el caso de la ejecución de algunas capacitaciones con facilitadores internos, el profesional responsable del proceso de talento humano trabajará directamente con el funcionario de enlace asignado por el proceso, frente al cronograma y temas a desarrollar presentados y realizará el respectivo seguimiento.

Para los proyectos donde se determine la necesidad de contratar facilitadores externos, el área responsable deberá formular la solicitud de contratación que dará la aprobación definitiva al trámite del proceso de selección.

La Subgerencia Administrativa y Financiera considerará los términos de contratación correspondientes y demás trámites, de acuerdo con lo establecido en el Manual de Contratación de la entidad.

12. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Esta fase permite revisar en primera instancia el impacto de la formación y capacitación en los funcionarios; en segundo lugar, posibilita medir los resultados organizacionales y por último sirve como retroalimentación para realizar los ajustes necesarios.

La evaluación de la capacitación no es una etapa al final de la ejecución del plan, sino que es una acción que acompaña el diseño, la ejecución y los resultados del plan.

Nos permite medir los resultados finales en la organización obtenidos como consecuencia de la asistencia de los funcionarios a los diversos cursos, seminarios, talleres, diplomados o congresos de formación.

Anualmente se presentará el informe del impacto del Plan de Capacitación en comité Gerencial dejando registro de los resultados.

13. INDICADORES DE COBERTURA Y RESULTADO

Cumplimiento= (No. De Capacitaciones Realizadas PIC)/ (No. Capacitaciones planeadas)

INDICADOR	FORMULA	META
% de cobertura en capacitaciones	# de capacitaciones ejecutadas / # de capacitaciones programadas * 100	Se espera una cobertura del 80%
% de trabajadores capacitados	# de trabajadores capacitados / # total de trabajadores * 100	Se espera una cobertura del 100%

EVALUACIÓN

CRITERIO	INDICADOR	PORCENJATE
Reacciones	¿Alcanzó las metas de aprendizaje? ¿Qué sugeriría para mejorar el programa? Expositor, materiales, lugar, horario, entre otros	10%
Aprendizaje	Dominio de contenidos pre y post capacitación	40%
Resultados	<ul style="list-style-type: none"> • Aumento de la productividad. Mejores índices del desempeño • Redujo el índice de incidentes y accidentes • Mejoro el clima laboral 	50%
Total porcentaje de evaluación		100%

14. CRONOGRAMA DEL PIC 2025

15. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

- Las cartillas actualizadas emitidas por el Departamento Administrativo de la Gestión Pública serán los documentos de referencia para la actualización de los Planes Institucionales de Capacitación de la ESE Hospital Regional del Magdalena Medio.

http://www.funcionpublica.gov.co/eva/admon//files/empresas/ZW1wcmVzYV83Ng==/imgproductos/1450185065_2ef719ee0eb3b2141b1a7e53bb98b887.pdf

- Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación PIC / Enfoque desde el Plan Nacional formación y capacitación 2020- 2030

https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/biblioteca-virtual/-/document_library/bGsp2ljUBdeu/view_file/39655898

	E.S.E HOSPITAL REGIONAL DEL MAGDALENA MEDIO FORMATO DE RESOLUCIONES	DES- FR007
	<i>Versión: 003</i> <i>Fecha de Emisión: 18/04/2016</i>	

RESOLUCIÓN No. 001 de 2025

(01 de Enero de 2025)

“POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES PARA LA VIGENCIA AÑO 2025”

EL AGENTE ESPECIAL INTERVENTOR DE LA E.S.E. HOSPITAL REGIONAL DEL MAGDALENA MEDIO

En uso de sus facultades Constitucionales, legales y en especial las conferidas en la Resolución 2024420000006716-6 expedida por la Superintendencia Nacional de Salud, de fecha 02 de Julio de 2024; y

CONSIDERANDO

Que la Constitución Política de Colombia en su artículo 54 consagra “Es obligación del estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieren”

Que mediante el Decreto Ley 1567 de 1998 se constituyó el Sistema nacional de Capacitación, con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y acción.

Que el artículo 11 de Decreto Ley 1567 de 1998 define como obligaciones de las entidades públicas la identificación de las necesidades de capacitación de manera colectiva con el apoyo de instrumentos técnicos desarrollados para tal fin, la definición del presupuesto que se designará para la ejecución del plan, y la definición del plan de acción el cual incluye las actividades, los costos, los contenidos, las metodologías, los objetivos, duración y criterios de evaluación, ejecutando los planes con el apoyo de entidades que apalanquen la institución.

Que el literal K del artículo 11 del Decreto Ley 1567 de 1998, obliga a las entidades públicas a diseñar programas de inducción y re-inducción para impartirlos a sus empleados siguiendo las orientaciones de la ESAP.

Que el artículo 12 del Decreto ley 1567 de 1998, establece las obligaciones de los empleados con respecto a la capacitación, entre las cuales están:

- a. Participar en la identificación de las necesidades de capacitación de su dependencia o equipo de trabajo;
- b. Participar en las actividades de capacitación para las cuales haya sido seleccionado y rendir los informes correspondientes a que haya lugar;
- c. Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridos para mejorar la prestación del servicio a cargo de la entidad;
- d. Servicio de agente capacitador dentro o fuera de la entidad, cuando se requiera;
- e. Participar activamente en la evaluación de los planes y programas institucionales de capacitación, así como de las actividades de capacitación a las cuales asista;
- f. Asistir a los programas de inducción o reinducción, según su caso, impartidos por la entidad.

Que la ley 909 de 2004, por medio del cual se expidieron las normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública, en su artículo 36 enuncia que la capacitación debe estar orientada al desarrollo de las capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales de los empleados con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional.

Que el presente plan contiene orientaciones estructurales, con una visión de largo alcance, sobre la formación y capacitación que se requiere para alcanzar una gestión pública eficiente y eficaz, incluyendo el




E.S.E HOSPITAL REGIONAL DEL MAGDALENA MEDIO
NIT. 900.136.865-3

Dirección: Carrera 17 # 57-119 Barrio Pueblo Nuevo - Fax: 6010105 Barrancabermeja – Santander-Colombia

www.hospitalrmm.gov.co – gerencia@esehospitalrmm.gov.co

Código Postal: 687031

	E.S.E HOSPITAL REGIONAL DEL MAGDALENA MEDIO FORMATO DE RESOLUCIONES	DES- FR007
	Versión: 003 Fecha de Emisión: 18/04/2016	

mejoramiento de competencias laborales, apuntando siempre hacia la consecución de logros y metas institucionales.

Que mediante Resolución 2024420000006716-6 expedida por la Superintendencia Nacional de Salud, de fecha 02 de Julio de 2024, fue designado como agente especial interventor de la E.S.E. HOSPITAL REGIONAL DEL MAGDALENA MEDIO el doctor LUIS TORRES CASTRO, posesionado mediante Acta de Posesión N° DPSS-I-007-2024 del 03 de Julio de 2024 quien en virtud de dicho nombramiento y posesión asume facultades Constitucionales, legales y especiales de Agente Especial Interventor y/o representante legal, estando dentro de sus facultades la velar por el cumplimiento de la capacitación al personal de planta.

Que por lo anteriormente expuesto, el Agente Especial Interventor de la E.S.E. Hospital Regional del Magdalena Medio,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO.- ADOPTAR el Plan Institucional de Capacitaciones de la E.S.E Hospital Regional del Magdalena Medio, para la vigencia 2025 el cual hace parte integral del presente acto administrativo.

ARTICULO SEGUNDO.- PRESUPUESTO: El presupuesto inicialmente asignado para la ejecución del Plan Institucional de Capacitaciones es el contemplado en el rubro 2.1.1.01.03.020 de Estímulos a los Empleados del Estado para la vigencia actual.

PARAGRAFO: Mediante la figura de Cooperación académica se gestionarán igualmente el apoyo de capacitación para los eventos que así lo requieran.

ARTÍCULO TERCERO.- La presente Resolución rige a partir de la fecha de su expedición.

COMUNÍQUESE, NOTIFIQUESE Y CÚMPLASE,

Dada en Barrancabermeja (Santander), a un (01) día del mes de Enero de dos mil veinticinco (2025).



LUIS TORRES CASTRO
 AGENTE ESPECIAL INTERVENTOR
 E.S.E HOSPITAL REGIONAL DELMAGDALENA MEDIO DE BARRANCABERMEJA

Proyectó: Adm. Emp. Dary Luz Lavallo Bohórquez – P. U. Unidad Talento Humano E.S.E HRMM. 

Revisó: Dr. Nelson Meza Herrera – Subgerente Administrativo y Financiero E.S.E. HRMM. 

Revisó: Abg. María Alejandra Anaya Anaya – Abog. Espec. Oficina Jurídica E.S.E HRMM. 