

## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2025

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO  
HOSPITAL SAN JOSE DE MAICAO

MAICAO, LA GUAJIRA



# TABLA DE CONTENIDO

INDUCCION.....	4
1. PRESENTACION DE LA ENTIDAD.....	5
1.1. MISION .....	5
1.2. VISIÓN.....	5
2. Objetivo General .....	5
2.1. Objetivos Específicos.....	6
2.2. Alcance .....	6
3. MARCO NORMATIVO .....	6
4.1. Gestión del Conocimiento .....	7
4. MARCO CONCEPTUAL .....	7
4.2. MIPG.....	8
4.3. Tipo de formación .....	8
4.4. Principio de las Capacitaciones .....	9
4.5. Lineamientos conceptuales y pedagógicos.....	10
4.6. Educación para el trabajo y desarrollo humano .....	10
5. METODOLOGIA DEL PLAN DE CAPACITACION .....	13
5.1. EJES TEMÁTICOS DEL PIC .....	13
5.2 EJE 1. PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS .....	14
5.3 EJE 2. TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE .....	15
5.4 EJE 3. MUJERES, INCLUSION Y DIVERSIDAD.....	16
5.4 EJE 4. TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA .....	17
5.5 EJE 5. PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO .....	19
5.6 EJE 6. HABILIDADES Y COMPETENCIAS .....	20
6. COMPONENTE DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION .....	21
6.1 REINDUCCION.....	21
6.2 ENTRENAMIENTO .....	22
6.3 DIAGNOSTICO PIC .....	22
7. ETAPAS.....	22
7.1 Consolidación de necesidades .....	23
7.2 Programación del Plan Institucional.....	23
7.3 Beneficiarios .....	23
7.4 Facilitadores.....	23
8. ESTRATEGIA O MÉTODO DE CAPACITACIÓN .....	24



9. REGISTRO DE ASISTENCIAS.....	24
10. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO .....	25
11. PLAN DE CAPACITACIÓN.....	25
11.1. Modificaciones: .....	29
12. Presupuesto.....	30
ELABORACIÓN Y CONTROL DE CAMBIOS.....	31
ELABORACIÓN Y CONTROL DE CAMBIOS.....	31



## INDUCCION

El programa de capacitación constituye la implementación de procesos y procedimientos estratégicos orientados a la transferencia de conocimientos y el fortalecimiento de habilidades y competencias del talento humano en el sector público. Su objetivo es consolidar una cultura institucional que valore al servidor público como un pilar fundamental en la prestación de servicios esenciales de salud. Este enfoque busca garantizar estándares elevados de calidad, oportunidad, accesibilidad, seguridad, y un trato humanizado, respetuoso e inclusivo, promoviendo el bienestar integral de la población guajira

En este sentido, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) reconoce al talento humano como el activo estratégico más valioso de las entidades públicas y el principal factor determinante para el éxito en la gestión y el cumplimiento de sus objetivos institucionales. Por ello, se hace indispensable la implementación de políticas institucionales orientadas al desarrollo, formación y capacitación del recurso humano, alineadas con la misión, visión y metas estratégicas de la organización, garantizando así su contribución efectiva al logro de los resultados esperados.

El Plan Institucional de Capacitación de la E.S.E. Hospital San José para la vigencia 2025 se fundamenta en los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, formulado por la Función Pública. Este plan integra ejes temáticos clave, como la Gestión del Conocimiento y la Innovación, la Creación de Valor Público, la Transformación Digital, y la Probidad y Ética en lo Público. Dichos ejes constituyen la base para el fortalecimiento de las competencias individuales y grupales, en consonancia con las necesidades identificadas en la institución por los líderes de las diferentes áreas de prestación de servicios de salud.

La Ley 489 de 1984 estableció el Plan Nacional de Formación y Capacitación como uno de los dos pilares sobre los que se cimienta el Sistema de Gestión de desempeño, la Ley 909 de 2004 determinó que la capacitación está orientada al desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar la eficacia personal, grupal y organizacional en pro del desarrollo profesional de los individuos y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

Finalmente, el éxito del Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2025 dependerá del compromiso y la articulación efectiva entre el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, los líderes de las diferentes áreas y el equipo de Talento Humano. Esta sinergia será esencial para alcanzar el 100% de las metas propuestas, garantizando el cumplimiento de las disposiciones legales y constitucionales, y fomentando el desarrollo y la generación de conocimiento en el personal vinculado a la E.S.E. Hospital San José de Maicao.



## 1. PRESENTACION DE LA ENTIDAD

La ESE Hospital San José de Maicao, es un establecimiento Público descentralizado de naturaleza especial, del orden departamental, con personería jurídica, patrimonio propio y autonomía administrativa, creada como Empresa social del estado de segundo nivel de atención, mediante Ordenanza No.005 de 1999 de la Asamblea Departamental de La Guajira, adscrita al Departamento Administrativo de Salud de La Guajira.

### 1.1. MISION

La E.S.E. Hospital San José de Maicao contribuye al mejoramiento del nivel de salud y la calidad de vida de la población de La Guajira, mediante la atención integral en la prestación de servicios, con criterios de equidad, bienestar clínico, optimización de recursos, satisfacción con enfoque diferencial. A través de un talento humano calificado y el fortalecimiento de alianzas estratégicas con instituciones educativas, el hospital promueve la formación, investigación y desarrollo de competencias del talento humano en formación, apoyando acciones de promoción, prevención, recuperación y rehabilitación de la salud, basadas en estándares superiores de calidad.

### 1.2. VISIÓN

Para el 2030, la E.S.E. Hospital San José de Maicao será un centro de referencia en el Departamento de La Guajira y a nivel nacional, reconocido por lograr e implementar la acreditación bajo los estándares nacionales e internacionales de calidad en la prestación de servicios de salud, tanto en el componente primario como complementario, con un enfoque diferencial, humanizado e inclusivo. El hospital se consolidará como una institución aliada en el desarrollo académico e investigativo, contribuyendo al crecimiento profesional de los estudiantes en formación, garantizando así mejorar la experiencia del cliente interno y externo, optimizando los recursos, y promoviendo la equidad en salud en toda la población.

## 2. Objetivo General



- ) Impulsar el desarrollo integral de las competencias del talento humano de la E.S.E. Hospital San José de Maicao, abarcando las dimensiones del ser, hacer y saber, mediante la implementación de actividades de formación y capacitación basadas en estrategias de aprendizaje continuo. Promoviendo un alto desempeño y fortaleciendo la capacidad institucional para ofrecer servicios de salud con excelencia

## 2.1. Objetivos Específicos

- ) Potenciar el conocimiento, las habilidades y el aprendizaje continuo de los funcionarios públicos de la E.S.E. a través de la implementación del Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2025, como herramienta estratégica para mejorar su desempeño y contribuir al cumplimiento de los objetivos organizacionales
- ) Facilitar la adquisición y fortalecimiento de conocimientos relacionados con los procesos y procedimientos institucionales, promoviendo el uso eficiente de herramientas tecnológicas y asegurando su integración efectiva en las actividades diarias de la Entidad.
- ) Fomentar el desarrollo integral de los funcionarios mediante el fortalecimiento de competencias individuales y laborales, orientadas a optimizar su desempeño, promover el crecimiento profesional y personal.

## 2.2. Alcance

- ) El Plan Institucional de Capacitación de la E.S.E Hospital San José de Maicao, comienza con la identificación de las necesidades de formación, capacitación y entrenamiento en cada una de las dependencias de la institución, a cargo de los coordinadores de los procesos. Este ciclo culmina con la evaluación cuantitativa de las metas alcanzadas, asegurando el seguimiento y la efectividad de las acciones implementadas

## 3. MARCO NORMATIVO



<b>Referencia Normativa</b>	<b>Temática</b>
Artículo 54 de la Constitución Política	Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran
Decreto Ley 1567 de agosto 5/1998	Por medio del cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
Ley 734 de 2002, Art. 33, numeral 3 y Art. 34, numeral 40	Por medio el cual establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
Ley 909 de septiembre 23/2004	Por medio del cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
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 medio la 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.
Decreto 1072 de 2015 Sector Trabajo	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Trabajo.
Decreto 780 de 2016	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social
Decreto 648 de 2017	Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública
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.
Plan Nacional de Formación y Capacitación 2024- 2030	

## 4. MARCO CONCEPTUAL

### 4.1. Gestión del Conocimiento





El componente de capacitación de la dimensión de Talento Humano en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) es una herramienta estratégica que permite estructurar, planificar y gestionar programas de aprendizaje alineados con los Planes Estratégicos Institucionales. Este enfoque asegura que las actividades formativas respondan de manera integral a las necesidades individuales, grupales y organizacionales detectadas, fomentando el fortalecimiento de las competencias y capacidades de los servidores públicos.

En este marco, las entidades deben formalizar sus planes de capacitación y formación, integrándolos al ciclo de gestión del conocimiento definido por el MIPG. Este ciclo garantiza la identificación, desarrollo, aplicación y transferencia del conocimiento como un proceso continuo y sistémico que contribuye directamente al logro de los objetivos institucionales y a la mejora en la prestación de los servicios públicos.

## 4.2. MIPG

El Modelo integrado de Planeación y Gestión, opera a través de un conjunto de 7 dimensiones que agrupan las políticas de gestión y desempeño institucional (Talento Humano, Direccionamiento estratégico y Planeación, Gestión con valores para resultados, Evaluación de resultados, Información y comunicación, Gestión del Conocimiento y Control Interno), implementadas de manera articulada e intercomunicada.

## 4.3. Tipo de formación



Capacitaciones	Se entiende por capacitación 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 a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa (Decreto Ley 1567 de 1998- artículo 4)
Formación	Se entiende la formación como el proceso encaminado a facilitar el desarrollo integral del ser humano, potenciando actitudes, habilidades y conductas, en sus dimensiones: ética, creativa, comunicativa, crítica, sensorial, emocional e intelectual a través de formaciones virtuales y presenciales.
Educación informal	Se entiende por educación formal aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos. Este tipo de educación le permite al individuo desarrollar habilidades, aptitudes y conocimientos (Ley 115, 1994, art. 10-11)

## 4.4. Principio de las Capacitaciones

Las capacitaciones deberán 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 el aprendizaje organizacional.
- ) Objetividad: La formulación de políticas, planes y programas de capacitación debe ser la respuesta a diagnósticos de necesidades de capacitación previamente realizados 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 y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización
- ) Integración a la Carrera Administrativa: La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedentes en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia
- ) Profesionalización del servicio Público: Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa
- ) 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 de la entidad.
- )] Continuidad: Especialmente en aquellos programas y actividades que por estar dirigidos a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones a largo plazo

## 4.5. Lineamientos conceptuales y pedagógicos

- o Conceptuales
  - )] La Profesionalización del Empleo Público: Para alcanzar esta profesionalización es necesario garantizar que los empleados públicos posean una serie de atributos como el mérito, la vocación de servicio, responsabilidad y honestidad de manera que se logre una administración efectiva.
  - )] Desarrollo de Competencias laborales: Se define Competencias Laborales 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

## 4.6. Educación para el trabajo y desarrollo humano

La educación para el trabajo y el desarrollo humano es una modalidad educativa diseñada para complementar, actualizar o suplir conocimientos, y desarrollar competencias específicas en los ámbitos académicos y laborales. Este tipo de educación se orienta hacia la formación práctica y la preparación para desempeños laborales, ofreciendo programas flexibles que se adaptan a las necesidades del entorno productivo y social, fuera del esquema tradicional de niveles y grados establecidos por la Ley General de Educación. Está regulada por el marco normativo de la Ley 115 de 1994, en su artículo 36, modificado por la Ley 1064 de 2006, y busca promover el aprendizaje continuo, la inclusión y la mejora de la empleabilidad.

Competencias	Es la capacidad integral de una persona para desempeñarse eficazmente en diversos contextos, cumpliendo con los estándares de calidad y los resultados esperados. En el ámbito público, las competencias permiten al empleado ejecutar las funciones inherentes a su rol con eficiencia, ética y profesionalismo. Esta capacidad está determinada por la integración de conocimientos, habilidades, destrezas, valores, actitudes y aptitudes, que
--------------	--

	en conjunto potencian el desarrollo profesional y organizacional.
Cultura Organizacional	Es el conjunto de creencias, valores, normas y prácticas compartidas por los integrantes de una organización, que orientan sus comportamientos y decisiones hacia el logro de objetivos comunes. Esta cultura actúa como un marco referencial que define la identidad de la organización y fomenta la cohesión entre sus miembros, alineando sus esfuerzos hacia metas estratégicas y promoviendo un ambiente de trabajo armónico y colaborativo
Dimensión Hacer	Se refiere al conjunto de habilidades prácticas, procedimientos y técnicas que una persona utiliza para desempeñar una actividad o resolver problemas específicos. Esta dimensión implica la aplicación de conocimientos en el uso efectivo de materiales, equipos y herramientas, asegurando que las acciones realizadas sean pertinentes y eficientes. En el contexto de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, representa la capacidad de traducir el aprendizaje en acciones concretas que generen resultados tangibles.
Dimensión Saber	Es el conjunto de conocimientos teóricos, conceptos, datos y principios que una persona necesita adquirir para comprender y abordar los desafíos laborales o académicos. Esta dimensión abarca la información proveniente de diversas fuentes, como el entorno, textos, expertos o experiencias, y constituye la base para la toma de decisiones informadas y el diseño de estrategias efectivas. En el ámbito educativo, representa el fundamento cognitivo necesario para ejecutar acciones prácticas con éxito.
Dimensión Ser	Es el conjunto de características personales y valores que determinan el comportamiento y las actitudes de una persona en los ámbitos laboral y social. Incluye aspectos como la motivación, el compromiso, la disciplina, la responsabilidad, la ética, el liderazgo y la capacidad de autogestión. Esta dimensión es fundamental en la educación para el trabajo y el desarrollo humano, ya que impulsa la realización personal, fomenta el trabajo en equipo y contribuye a un desempeño laboral sobresaliente, generando valor agregado y promoviendo el crecimiento integral de los individuos dentro de las organizaciones
Compromiso organizacional	Es el grado de identificación, lealtad y responsabilidad que un funcionario desarrolla hacia la entidad en la que trabaja. Este compromiso no solo se refleja en el cumplimiento de sus funciones, sino también en la disposición para compartir conocimientos, experiencias y habilidades actuales y futuras. En el contexto de la educación para el trabajo y el desarrollo humano, el compromiso organizacional se convierte en un pilar esencial para el fortalecimiento de la cultura organizacional y la construcción de entornos colaborativos y orientados al aprendizaje continuo
Procesos de Formación	Son todos aquellos estudios y aprendizajes encaminados a la actualización laboral, cuyo objetivo principal es aumentar y adecuar el conocimiento y habilidades de los actuales y futuros colaboradores. Existen 3 clases de Formación:

	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Formación Profesional Específica: Que es propia de una determinada profesión.</li> <li>•Formación Profesional Ocupacional: Destinada al colectivo que en ese momento se encuentra desempleado, cuyo objetivo es la reinserción laboral de la persona.</li> <li>•Formación Profesional Continua: destinada al colectivo de colaboradores en activo, cuyo objetivo es la adquisición de mayores competencias que le permitan una actualización permanente del funcionario, al puesto de trabajo que desempeña u optar a otro, lo que en definitiva se resume como un aumento de la productividad de los colaboradores.</li> </ul>
Reinducción	<p>Conforme al capítulo II del Decreto 1567 de 1998, la reinducción es un proceso que las entidades deben llevar a cabo periódicamente, al menos cada dos años, con el objetivo de actualizar y reorientar a los empleados en relación con la cultura organizacional y los cambios normativos, estructurales o funcionales que se hayan producido en el Estado o en la entidad. Este programa fortalece el sentido de pertenencia, refuerza los valores institucionales y garantiza que los empleados estén alineados con las nuevas directrices y objetivos organizacionales, promoviendo un desempeño más eficiente y comprometido.</p>
Inducción	<p>Es un proceso inicial diseñado para integrar a los nuevos servidores de la E.S.E. Hospital San José de Maicao en la cultura organizacional y el sistema de valores de la entidad. Este programa tiene como propósito proporcionar información esencial sobre la estructura organizacional, la historia, la misión, la visión y los objetivos institucionales, además de familiarizarlos con las responsabilidades y particularidades del servicio público. La inducción asegura una adaptación efectiva al entorno laboral, facilitando el compromiso y la identificación del servidor con los propósitos institucionales desde el inicio de su vinculación</p>
Entrenamiento	<p>El entrenamiento, en el contexto de la gestión del talento humano en el sector público, es una modalidad de capacitación que se centra en preparar a los empleados para ejecutar sus funciones con eficiencia y adaptarse a las demandas del puesto de trabajo. Su objetivo principal es que los trabajadores asimilen y apliquen en la práctica las habilidades necesarias para el desempeño de sus tareas. Este enfoque responde a necesidades específicas de aprendizaje, priorizando el desarrollo inmediato de conocimientos, competencias y actitudes observables que optimicen la ejecución de las funciones asignadas.</p>

Entrenamiento en el puesto de trabajo	El entrenamiento en el puesto de trabajo se orienta a capacitar al empleado directamente en su entorno laboral, promoviendo la adquisición de habilidades prácticas y conocimientos específicos requeridos para el desempeño eficiente de su cargo. Este método permite una aplicación inmediata de lo aprendido y responde a necesidades de aprendizaje específicas a corto plazo. Su intensidad, regulada por normativas como la Circular Externa No. 100 - 010 de 2014 del DAFP, establece que este tipo de entrenamiento no debe superar las 160 horas, garantizando un enfoque concentrado y eficaz en el desarrollo de competencias clave
Indicador	Es una herramienta de medición cuantitativa y verificable que proporciona información objetiva sobre un aspecto específico de la realidad. Su propósito es reflejar el estado de cumplimiento de un objetivo, actividad o producto, permitiendo evaluar el progreso, identificar áreas de mejora y tomar decisiones informadas. Los indicadores son esenciales para monitorear y gestionar el desempeño en cualquier ámbito organizacional, asegurando la alineación con las metas estratégicas y operativas.

## 5. METODOLOGIA DEL PLAN DE CAPACITACION

El Plan Institucional de Capacitación de la ESE Hospital San José de Maicao para la vigencia 2025 se implementará conforme a los principios normativos establecidos en el marco de la función pública. Su objetivo principal es potenciar las competencias y habilidades de los funcionarios, promoviendo un enfoque integral que fomente la formalización del trabajo en equipo, impulse la innovación, fortalezca la capacidad laboral y aumente la productividad organizacional. Este enfoque busca alinear el desarrollo profesional del talento humano con los objetivos estratégicos de la institución, garantizando un impacto positivo en la calidad del servicio y la eficiencia operativa.

### 5.1. EJES TEMÁTICOS DEL PIC



## 5.2 EJE 1. PAZ TOTAL, MEMORIA Y DERECHOS HUMANOS

Este enfoque responde al papel crucial que desempeñan las administraciones públicas en la construcción de la paz en la sociedad, al ser las responsables de diseñar, gestionar y coordinar políticas públicas y servicios que tienen un impacto directo en la convivencia, la equidad y el bienestar de la población. En el contexto del plan de capacitación Paz Total, Memoria y Derechos Humanos, se subraya la importancia de fortalecer las capacidades institucionales para garantizar la implementación efectiva de políticas que promuevan una cultura de paz, justicia y respeto por los derechos humanos.

## Temáticas Sugeridas



- Historia social, política y económica del conflicto armado
- La paz esencia del Gobierno
- Construcción de paz
- Acuerdo final 2016 y marco normativo para la paz
- Desarme, desmovilización y reintegración
- Justicia transicional
- Reforma institucional para la paz
- Reparación a las víctimas



- Gobernabilidad para la paz
- Desarme, desmovilización y reintegración
- Protección y cuidado de las vidas
- Modelos de seguimiento a la inversión pública y medición del desempeño
- Construcción de indicadores
- Evaluación de políticas públicas
- Esquemas asociativos territoriales
- Análisis de impacto normativo sobre paz
- Trámites de paz
- Diálogo y la cooperación: intergeneracionales
- Desigualdad y la exclusión social
- Rendición de cuentas de los acuerdos de paz
- Acceso a la justicia
- Reconciliación y la resolución pacífica de conflictos
- Promoción y protección de los derechos humanos
- Lenguaje concordante y no discriminación
- Reparación
- Cultura de la paz
- Participación ciudadana
- Diálogo ciudadano
- Seguridad humana
- Acceso a servicios básicos como la salud, la educación y la vivienda, que son fundamentales para una vida digna y para reducir las desigualdades



- Sentido y función del servidor en el gobierno del cambio
- Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas
- Marco de políticas de transparencia y gobernanza pública
- Transversalización del enfoque de paz, memoria y protección de las vidas las políticas públicas
- Resolución/mitigación de conflictos
- Comunicación interpersonal
- Construcción de redes

Fuente PNFC. 2023-2030

## 5.3 EJE 2. TERRITORIO, VIDA Y AMBIENTE

Este programa está dirigido a servidoras y servidores públicos con el objetivo de promover la interpretación y comprensión de los territorios como construcciones sociales, que son tanto el sustento material como simbólico de las relaciones entre la sociedad y la naturaleza. En este marco, las y los servidores públicos tendrán la oportunidad de desarrollar herramientas que les permitan estudiar y valorar los territorios en los que operan, ya sean urbanos o rurales. A partir de este análisis, podrán formular estrategias de planificación para el desarrollo, considerando las problemáticas locales y las características específicas del territorio. Así, podrán ofrecer soluciones a los fenómenos e inconvenientes socio territoriales, además de fomentar la transformación y gestión del territorio de manera multisecular



## Temáticas Sugeridas



- Espacio, lugar y territorio.
- Imaginarios y territorio.
- Capacidades y potencialidades poblacionales y territoriales.
- Desarrollo endógeno y desarrollo desde lo local.
- Políticas públicas en la gestión socio-territorial.
- Energías limpias y conflictos socioambientales.
- Cambio Climático y desafíos desde la ciudadanía.

- Cartografía participativa y cartografía social en la gestión y planificación del territorio.
- Enfoque crítico en la producción de territorios y territorialidades.
- Formulación de planes y proyectos desde el mapeo participativo.
- Sistemas de Información Geográfica en la gestión territorial.
- Reconocimiento de los impactos del conflicto armado en los Territorios.



- Incrementos sustanciales en la productividad.
- Minimización de costos.
- Mejoramiento de la comunicación.
- Ruptura de fronteras geográficas.
- Capacidad de gestión de conflictividades territoriales.

- Promoción de la convivencia, La Paz y los Derechos Humanos.
- Territorialidades en clave con la paz.
- Cambio climático.
- Faltan temáticas de medio ambiente.



- Lenguaje claro y comprensible.
- Servicio al ciudadano.
- Priorización de la inversión social.
- Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas.
- Comunicación y lenguajes comunes.
- Arte y Creatividad.
- Promoción de la convivencia, La Paz y los Derechos Humanos con enfoque territorial.
- Comunidades de interés en la gestión territorial.
- Goce del espacio y tiempo.
- Pensamiento holístico/complejo/ sistémico.
- Creación en equipo.

- Orientación al servicio.
- Flexibilidad y adaptación al cambio.
- Gestión por resultados.
- Formas de interacción.
- Comunicación asertiva y no violenta.
- Diseño centrado en el usuario.
- Adaptabilidad al cambio.
- Capacidad de gestión de conflictividades territoriales.
- Promoción de la convivencia, La Paz y los Derechos Humanos con enfoque territorial.
- Garantía de la participación de mujeres, diversidades sexuales y comunidades de interés en la gestión territorial.
- Reconocimiento de los impactos del conflicto armado en los territorios.

Fuente PNFC, 2023-2030

## 5.4 EJE 3. MUJERES, INCLUSION Y DIVERSIDAD

Este eje tiene como objetivo fortalecer las capacidades del talento humano en las entidades públicas, integrando enfoques de género, interseccionalidad y diferenciación, con el fin de impulsar la mejora continua en la gestión pública y su desarrollo. Esta propuesta se enmarca en los principios establecidos por la Ley 2294 de 2023, que promueve la inclusión y la equidad en la administración pública, asegurando que las políticas y prácticas gubernamentales sean más justas y accesibles para todas las personas, considerando sus diversas identidades y realidades sociales.



## Temáticas Sugeridas



- Marcos normativos e institucionales que han materializado la exigencia y garantía de los derechos de las mujeres, las personas con discapacidad y los pueblos. Justicia de género, étnica y racial.
- Conceptos claves de los enfoques de género, interseccional y diferencial en el marco de garantía de derechos.
- Violencias basadas en género.
- Decolonialidad y epistemologías.
- Las luchas de las mujeres desde el movimiento social y feminista por la igualdad de género y la garantía de derechos en sus diferentes etapas y características desde una perspectiva sociohistórica y política.
- Discriminación por género, raza, etnia, discapacidad, ciclo de vida, identidades diversas no hegemónicas.
- Cuidado y equidad en el marco de los derechos.
- Liderazgo femenino.



- Acciones afirmativas que contribuyan a escenarios incluyentes
- Planificación de proyectos con perspectiva de género
- Administración pública inclusiva y desde el amor eficaz
- Análisis con datos desagregados
- Mecanismos de diseño, monitoreo y evaluación de las políticas públicas con enfoque de género, interseccional y diferencial.
- Generar estadísticas con enfoque de género
- Autodiagnóstico (medir estado actual de las brechas de género en la entidad)
- Protocolos de prevención, atención y protección de violencias y discriminaciones.
- Ruta de empleabilidad para las personas con discapacidad
- Merito e inclusión y diversidad
- Diálogo social



- Comunicación asertiva
- Pensamiento crítico y estratégico
- Respeto por la diversidad
- Conciencia de las desigualdades
- Empatía
- Creatividad
- Apertura a los cambios
- Resolución de conflictos
- Resiliencia
- Tolerancia cero a la violencia de género
- Reconocer un cambio actitudinal y profesional propio vinculado a la integración del enfoque de género en el quehacer diario

Fuente PNFC, 2023-2030

## 5.4 EJE 4. TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y CIBERCULTURA

La capacitación y formación de las y los servidores públicos debe incluir el conocimiento, la asimilación y la aplicación de los principios fundamentales de la Industria 4.0, así como de la transformación digital en el sector público. Esto es esencial, dado que los procesos de transformación económica global, sus conceptos, enfoques y modelos, impulsados por las tendencias en la industria, tienen un impacto directo en la administración pública. En este contexto, es crucial que los servidores públicos comprendan y adopten estas innovaciones para mejorar la eficiencia, la transparencia y la calidad de los servicios públicos, asegurando que la administración esté alineada con las exigencias y avances del entorno global.

### Temáticas Sugeridas



- Naturaleza y evolución de la tecnología
- Apropiación y uso de la tecnología
- Solución de problemas con tecnologías
- Tecnología y sociedad
- Big Data.
- Desarrollo de competencias digitales
- Cuarta Revolución Industrial
- Smart Cities
- Gobierno Digital
- Industria 4.0. y su relación con el Estado
- Perspectiva internacional
- Nueva normalidad
- Normatividad vigente en el contexto del servidor público 4.0



- Automatización de procesos
- Minimización de costos
- Mejoramiento de la comunicación
- Ruptura de fronteras geográficas
- Maximización de la eficiencia
- Incrementos sustanciales en la productividad
- Instrumentos de georreferenciación para la planeación y el ordenamiento territorial
- Operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos
- Atención de mayor calidad, oportunidad y en tiempo real
- Análisis de datos para territorios
- Seguridad digital
- Interoperabilidad
- Trabajo virtual
- Teletrabajo
- Automatización de procesos
- Analítica de Datos
- Programación en Python y R
- Manejo de tecnología Blockchain
- Razonamiento analítico
- Smart Cities y su relación con el Estado



- Comunicación y lenguaje tecnológico
- Creatividad
- Ética en el contexto digital y de manejo de datos
- Manejo del tiempo
- Pensamiento Sistémico
- Trabajo en equipo
- Cibercultura
- Seguridad digital y de la información
- Ética en la IA
- Adaptación al cambio
- Resolución de conflictos - Autonomía en la toma de decisiones, trabajo colaborativo y en equipo

Fuente PNFC, 2023-2030

## 5.5 EJE 5. PROBIDAD, ÉTICA E IDENTIDAD DE LO PÚBLICO

La capacitación en ética y probidad cobra una relevancia particular en el contexto actual, marcado por el creciente desafío de la corrupción y el uso indebido de los recursos públicos en diversos países. Es fundamental que los servidores públicos comprendan profundamente las implicaciones éticas de sus acciones y decisiones, así como la responsabilidad que tienen en la preservación de la integridad institucional. Además, deben estar debidamente preparados para identificar y abordar situaciones que puedan involucrar conflictos de interés o presiones para actuar de manera inapropiada, garantizando que su conducta esté siempre alineada con los más altos estándares de transparencia y responsabilidad en el ejercicio de la función pública.

### Temáticas Sugeridas



- Desarrollar fluidez en varias formas de expresar ideas centrales a diferentes tipos de audiencia (p.ej. formal, no formal y comunidad educativa)
- Conocimiento de diversas aproximaciones pedagógicas incluyendo filme, educación popular, narrativa/testimonio, multimedia, historia oral, etc.
- Utilizar narrativas, múltiples perspectivas y fuentes primarias en la creación de herramientas pedagógicas
- Comunicación asertiva
- Valores del servicio público (respeto, honestidad, compromiso, justicia, diligencia)
- Programación neurolingüística asociada al entorno público



- Impactos psicológicos y emocionales de la violencia
- Ver las injusticias que enfrentan otros (as) y los límites que ello implica en la libertad para todos (as)
- Identidad nacional y del servicio público
- Identificar acciones y aproximaciones que llamen la atención en torno a las desigualdades locales y globales



- Conocimiento crítico de los medios
- Analizar las raíces e impactos actuales de las fuerzas de denominación
- Indagar la identidad y las formas desiguales de ciudadanía
- Principios de la Función Pública
- Política de Integridad (Código de Integridad - Conflictos de Interés)
- Participación ciudadana y rendición de cuentas.
- Planeación con Enfoque diferencial y responsabilidad ambiental
- Modelos de gestión y presupuesto orientado a resultados
- Gobierno abierto
- Programas de Transparencia y Ética Pública (PTET) y Sistemas de Gestión Antisoborno en entidades públicas (Ley 2195 de 2022)
- Integridad
- Objetividad
- Transparencia
- Honradez
- Imparcialidad
- Legalidad

Fuente PNFC, 2023-2030



## 5.6 EJE 6. HABILIDADES Y COMPETENCIAS

A través de este eje, se busca fortalecer y desarrollar competencias laborales que complementen los avances actuales en esta área, y al mismo tiempo, articular los componentes clave como la creación de empleos tipo, la definición de cuadros funcionales y el desarrollo de un diccionario o catálogo de competencias. Esto permitirá lograr una gestión estratégica del talento humano que aporte un diferencial valioso, elevando el valor público generado desde el rol de cada servidor público. Al integrar estos elementos, se favorece la optimización de los recursos humanos y se potencia la efectividad de la administración pública, contribuyendo al logro de objetivos institucionales de manera más eficiente y alineada con las necesidades sociales.

### Temáticas Sugeridas



- Desarrollar fluidez en varias formas de expresar ideas centrales a diferentes tipos de audiencia (p.ej. formal, no formal y comunidad educativa)
- Conocimiento de diversas aproximaciones pedagógicas incluyendo filme, educación popular, narrativa/testimonio, multimedia, historia oral, etc.
- Utilizar narrativas, múltiples perspectivas y fuentes primarias en la creación de herramientas pedagógicas
- Comunicación asertiva
- Valores del servicio público (respeto, honestidad, compromiso, justicia, diligencia)
- Programación neurolingüística asociada al entorno público



- Impactos psicológicos y emocionales de la violencia
- Ver las injusticias que enfrentan
- otros (as) y los límites que ello implica en la libertad para todos (as)
- Identidad nacional y del servicio público
- Identificar acciones y aproximaciones que llamen la atención en torno a las desigualdades locales y globales



- Conocimiento crítico de los medios
- Analizar las raíces e impactos actuales de las fuerzas de denominación
- Indagar la identidad y las formas desiguales de ciudadanía
- Principios de la Función Pública
- Política de Integridad (Código de Integridad - Conflictos de Interés)
- Participación ciudadana y rendición de cuentas.
- Planeación con Enfoque diferencial y responsabilidad ambiental
- Modelos de gestión y presupuesto orientado a resultados
- Gobierno abierto
- Programas de Transparencia y Ética Pública (PTET) y Sistemas de Gestión Antisoborno en entidades públicas (Ley 2195 de 2022)
- Integridad
- Objetividad
- Transparencia
- Honradez
- Imparcialidad
- Legalidad

Fuente PNFC, 2023-2030

## 6. COMPONENTE DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

El proceso de inducción tiene como objetivo principal familiarizar al nuevo colaborador con la cultura organizacional, las políticas internas, los planes estratégicos, el sistema de valores, así como la misión, visión y los objetivos institucionales. Además, se busca que el nuevo miembro comprenda el rol del servicio público dentro de la institución. Este proceso se llevará a cabo durante los primeros 15 días tras su ingreso y contará con la participación activa de la Oficina de Talento Humano y los líderes de las distintas áreas de servicio. Serán ellos quienes proporcionen toda la información necesaria sobre el puesto de trabajo, empleando diversos mecanismos formativos para garantizar una integración efectiva de los nuevos funcionarios, contemplando la importancia en los siguientes temas:

- ) Planeación Estratégica (Misión, Visión, Valores, Objetivos Estratégicos)
- ) Estructura Orgánica
- ) Productos y Servicios
- ) Código de Integridad
- ) Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
- ) Seguridad de la Información y protección de datos
- ) Sistema de Administración de Riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo – SARLAFT
- ) Programas de Bienestar Social y Capacitación
- ) Régimen Salarial y Prestacional
- ) Procesos sistema de información y tecnología
- ) Gestión documental
- ) Sistema de Gestión de calidad
- ) Política y administración del Riesgo
- ) Inhabilidades e incompatibilidades de los servidores públicos
- ) Información sobre MIPG - FURAG- SIGEP

### 6.1 REINDUCCION

El Decreto 1567 de 1968, determina que las entidades públicas deben adelantar cada dos años un programa de reinducción dirigido a reorientar la integración del empleado en la actualización de las normas y procedimientos en cumplimiento de la misión institucional.

Dentro de este proceso existen temas prioritarios que deben ser reforzados permanentemente con el propósito de dirigir el enfoque de los funcionarios a los objetivos institucionales.

Los cursos de inducción y reinducción en la entidad se desarrollan mediante el siguiente enlace: <https://forms.office.com/r/4MgjmJDQWJ?origin=lprLink>

Este enlace contiene la información general como PLATAFORMA ESTRATEGICA: Planeación Estratégica (Misión, Visión, Valores, organigrama, mapa de procesos, Estructura Orgánica, Líderes de área y niveles Presentación directivos, asesor, profesionales y coordinadores de área, Reseña histórica del hospital) GESTION DE TALENTO HUMANO: Plan de bienestar Social e incentivos, Plan de formación, capacitación y entrenamiento permanente, Derechos Deberes y SARLAFT.

Sistema De Gestión De La Seguridad Y Salud En El Trabajo, Seguridad Y Salud Del Trabajo, Portafolio De Servicios, Modelo De Prestación De Servicios De Salud Con Enfoque Diferencial, Programa Integral De gestión Ambiental PIGA, Servicio De atención

Al Usuario, al finalizar los temas de estudio se encuentran un Cuestionario y finalmente un Certificado por la finalización de los cursos.

## 6.2 ENTRENAMIENTO

Se trata de establecer los procedimientos inherentes a la preparación y orientación a corto plazo del funcionario frente a las actividades a realizar en el cumplimiento de sus labores, este rol estará a cargo del Jefe inmediato.

Los entrenamientos en la E.S.E Hospital San José de Maicao, están orientados a establecer adherencias a los procesos y procedimientos en la prestación de los servicios de salud.

- ) Guías y Protocolos
- ) Procesos y Procedimientos asistenciales y administrativos
- ) Aplicación de Normas Vigentes
- ) Seguridad de la información
- ) Gestión Documental
- ) Sistema de gestión de calidad en el servicio

## 6.3 DIAGNOSTICO PIC

Para identificar las necesidades de capacitación de la E.S.E. Hospital San José para la vigencia 2025, se tomaron como base los resultados obtenidos de la evaluación del Plan de Capacitación 2024. Para ello, se aplicó una encuesta electrónica dirigida a los líderes de área y servidores públicos de la entidad. Además, se implementó una estrategia de sensibilización a través de mensajes relacionados con la importancia de la capacitación y la formación continua, enviados por correo electrónico, con el objetivo de generar expectativas y motivación entre los servidores públicos, incentivándolos a participar activamente en la construcción colectiva del Plan Institucional de Capacitación (PIC).

Siguiendo los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, se identificaron las principales líneas de acción institucionales que orientarán los esfuerzos de capacitación. Estas líneas de acción se enfocan en fortalecer las competencias clave de los servidores públicos del hospital, alineadas con los ejes temáticos establecidos en el Plan, tales como la Gestión del Conocimiento y la Innovación, la Creación de Valor Público, la Transformación Digital, y los principios de Probidad y Ética en la gestión pública. De esta manera, se busca asegurar una capacitación que impulse el desarrollo de habilidades relevantes y coherentes con los retos y objetivos estratégicos de la entidad.

## 7. ETAPAS

## 7.1 Consolidación de necesidades

Obteniendo el diagnóstico de necesidades, se realiza la revisión de los temas de capacitación solicitados y se definen los temas para las dependencias pertinentes, además se fortalece las estrategias de aprendizaje y cronograma.

## 7.2 Programación del Plan Institucional

Obteniendo los temas del plan de capacitación se priorizan los temas a dictar, se establecen las estrategias de aprendizaje, el método de las capacitaciones y se realiza la Gestión correspondiente para la ejecución por medio de convenios interadministrativos y/o contratación.

## 7.3 Beneficiarios

Los programas de capacitación estarán dirigidos a todos los empleados y funcionarios públicos de libre nombramiento y remoción y de carrera administrada, provisionales y temporales.

## 7.4 Facilitadores

La ejecución del Plan Institucional de Capacitación se realiza por medio de alianzas y/o convenios interinstitucionales, en caso de la formación continua se realiza por medio del personal de la Entidad. En este sentido, se pueden producir alianzas con las siguientes entidades:

- ) Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
- ) Entidades Públicas (Gobernación, Alcaldía, Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP).
- ) Entidades Privadas
- ) ARL
- ) EPS
- ) Otras

## 8. ESTRATEGIA O MÉTODO DE CAPACITACIÓN

La estrategia de capacitación será internas y externas para alcanzar el cubrimiento de las metas institucionales a través de actividades que generan conocimiento, desarrollan habilidades, destrezas y permiten el cambio de actitudes de todos los servidores públicos de la E.S.E Hospital San José de Maicao, que participan activamente en las capacitaciones programada.

<b>INTERNAS</b>	<b>EXTERNAS</b>
Cursos: (transmitir conocimientos específicos de las diferentes dependencias, a los participantes para fortalecer las competencias y habilidades para el desempeño laboral).	Cursos: (transmitir conocimientos específicos a los participantes para fortalecer las competencias y habilidades para el desempeño laboral)
Investigaciones: (transmitir los conocimientos de las diferentes investigaciones realizadas por diferentes dependencias de la E.S.E Hospital San José de Maicao)	Seminarios: (reuniones especializadas que tienen naturaleza técnica y académica cuyo objetivo es realizar un estudio profundo de determinadas temáticas con un tratamiento que requieren una interactividad entre los especialistas)
Capacitación virtual: (Soportada en contenidos específicos y requeridos por la entidad a través de material audiovisual empleada para facilitar los procesos de capacitación mediante internet)	Talleres: (modelo más libre para el proceso de enseñanza y aprendizaje. El participante construye su aprendizaje a través de ejercicios que permiten plantear soluciones. Se combinan dos aspectos: la teoría y la práctica.
	Diplomados: (diseñados para la formación de recursos humanos en la profundización y actualización de conocimientos en diferentes áreas profesionales, que satisface necesidades específicas del entorno de cada entidad)
	Capacitación virtual: (Soportada en contenidos específicos y requeridos por la entidad a través de material audiovisual empleada para facilitar los procesos de capacitación mediante internet)

## 9. REGISTRO DE ASISTENCIAS

En todos los casos, se garantizará la generación y mantenimiento de los registros de asistencias necesarios para respaldar el Plan de Capacitación, asegurando una adecuada trazabilidad de las actividades realizadas. Estos registros incluirán la identificación de necesidades, planificación de acciones formativas, ejecución de las capacitaciones, asistencia de los participantes. Este soporte documental será esencial para monitorear el cumplimiento de los objetivos propuestos, facilitar la toma de decisiones y asegurar la transparencia y efectividad del proceso formativo

- ) Formato de Asistencia a evento de Capacitación y Fotográficos: Este formato debe ser diligenciado por los asistentes a la capacitación, facilita la recopilación de la información de las personas que asisten a las capacitaciones.



- J) Formato Evaluación de Capacitación: Este se aplicará una vez finalice la capacitación. Se realizará el diligenciamiento de un formato por cada asistente o en su efecto, la aplicación del formato por muestreo la cual la muestra debe ser representativo. (anexo 1).
- J) Formato Evaluación de Impacto de Capacitación: Este se aplicará como mínimo una vez por año y su diligenciamiento es de carácter obligatorio para los asistentes y sus jefes inmediatos.
- J) Responsabilidades en el Reporte de los Registros: De las capacitaciones que se desarrollen, la oficina de Dirección Administrativa con el apoyo de los jefes/ líderes/ coordinadores de cada una de las áreas capacitadas, se encargarán de recopilar la información tabulada acompañada de las evidencias escaneadas de los registros de las capacitaciones. Es obligatorio el reporte de la información de las capacitaciones, que se desarrollen, es decir, allegar los registros originales generados en la capacitación (asistencia y evaluación de capacitación)  
En caso de que el reporte de la información no se emita inmediatamente después de la capacitación y que bajo la responsabilidad de los jefes/ líderes/coordinadores de área, esta información deberá allegarse a la oficina de talento humano a más tardar los cinco días después de la capacitación.

## 10. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

El seguimiento y la evaluación del programa de capacitación son fundamentales para monitorear el desarrollo y el avance de las actividades planificadas, lo que permite medir los resultados organizacionales en relación con las metas establecidas. La evaluación actúa como una herramienta clave para determinar el impacto de la capacitación en el desempeño laboral de los funcionarios, lo que a su vez facilita la creación de planes de mejora orientados a incrementar la eficiencia en la gestión de las actividades diarias.

Los indicadores son:

$$\text{Cumplimiento} = \frac{c}{c} \frac{e}{e} \frac{*1}{*1}$$

$$\text{Programa ausentismo} = \frac{F}{F} \frac{a}{a} \frac{*1}{*1}$$

$$\text{Convocados cobertura} = \frac{T}{T} \frac{f}{f} \frac{a}{a} \frac{*1}{*1}$$

## 11. PLAN DE CAPACITACIÓN



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL SAN JOSÉ DE MAICAO

PLAN DE CAPACITACION - GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

VIGENCIA 2025

No.	Eje Temático	Temática	Descripción de la Actividad	DIRIGIDO A	FECHA PROGRAMA DA	SEGUIMIENTO
1	Eje 1. Paz total, memoria y derechos humanos	Deberes de los Servidores Públicos	Implementar capacitaciones de conocimiento, habilidades y competencias de los funcionarios de la ESE Hospital San José de Maicao; en los saberes, saber hacer y saber ser de lo público, lo cual contribuirá al crecimiento y fortalecimiento del enfoque institucional.	Todas las áreas	1/12/2025	Trimestral
2	Eje 4. Transformación Digital y cibercultura	Bilingüismo/SENA	Implementar capacitaciones de conocimiento, habilidades y competencias de los funcionarios de la ESE Hospital San José de Maicao; en los saberes, saber hacer y saber ser de lo público, lo cual contribuirá al crecimiento y fortalecimiento del enfoque institucional.	Todas las áreas	30/08/2025	Trimestral
3	Eje 4. Transformación Digital y cibercultura:	SECOPII / SIA OBSERVA	Implementar capacitaciones de conocimiento, habilidades y competencias de los funcionarios de la ESE Hospital San José de Maicao; en los saberes, saber hacer y saber ser de lo público, lo cual contribuirá al crecimiento y fortalecimiento del enfoque institucional.	Área de Contratación	30/04/2025	Trimestral
4	Eje 4. Transformación Digital y cibercultura	Atención de mayor calidad, oportunidad y en tiempo real- Atención de los usuarios	Implementar capacitaciones de conocimiento, habilidades y competencias de los funcionarios de la ESE Hospital San José de Maicao; en los saberes, saber hacer y saber ser de lo público, lo cual contribuirá al crecimiento y fortalecimiento del enfoque institucional.	Todas las áreas	30/04/2025	Trimestral
5	Eje 5. Probidad, ética e Identidad de lo público	Valores del servicio público (respeto, honestidad, compromiso, justicia, diligencia)	Implementar capacitaciones de conocimiento, habilidades y competencias de los funcionarios de la ESE Hospital San José de Maicao; en los saberes, saber hacer y saber ser de lo público, lo cual contribuirá al crecimiento y fortalecimiento del enfoque institucional.	Todas las áreas	31/12/2025	Trimestral
6	Eje 5. Probidad, ética e Identidad de lo público	Inteligencia Emocional	Implementar capacitaciones de conocimiento, habilidades y competencias de los funcionarios de la ESE Hospital San José de Maicao; en los saberes, saber hacer y saber ser de lo público, lo cual contribuirá al crecimiento y fortalecimiento del enfoque institucional.	Todas las áreas	31/12/2025	Trimestral
7	Eje 3. Mujeres, Inclusión y diversidad	Comunicación asertiva	Implementar capacitaciones de conocimiento, habilidades y competencias de los funcionarios de la ESE Hospital San José de Maicao; en los saberes, saber hacer y saber ser de lo público, lo cual contribuirá al crecimiento y fortalecimiento del enfoque institucional.	Todas las áreas	31/12/2025	Trimestral
8	Eje 6. Habilidades y competencias:	Gestión documental	Implementar capacitaciones de conocimiento, habilidades y competencias de los funcionarios de la ESE Hospital San José de Maicao; en los saberes, saber hacer y saber ser de lo público, lo cual contribuirá al crecimiento y fortalecimiento del enfoque institucional.	Todas las áreas	31/12/2025	Trimestral
9	Eje 3. Mujeres, Inclusión y diversidad:	Inclusión Laboral/ Personas con Discapacidad	Implementar capacitaciones de conocimiento, habilidades y competencias de los funcionarios de la ESE Hospital San José de Maicao; en los saberes, saber hacer y saber ser de lo público, lo cual contribuirá al crecimiento y fortalecimiento	Todas las áreas	30/06/2025	Trimestral

			del enfoque institucional.			
10	Eje 5. Probidad, ética e Identidad de lo público	Auditorías Internas	Implementar capacitaciones de conocimiento, habilidades y competencias de los funcionarios de la ESE Hospital San José de Maicao; en los saberes, saber hacer y saber ser de lo público, lo cual contribuirá al crecimiento y fortalecimiento del enfoque institucional.	Todas las áreas	31/12/2025	Trimestral
11	Eje 2. Territorio, Vida y Ambiente	Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo	Implementar capacitaciones de conocimiento, habilidades y competencias de los funcionarios de la ESE Hospital San José de Maicao; en los saberes, saber hacer y saber ser de lo público, lo cual contribuirá al crecimiento y fortalecimiento del enfoque institucional.	Todas las áreas	31/03/2025	Trimestral
12	Eje 5. Probidad, ética e Identidad de lo público	Contratación Estatal	Implementar capacitaciones de conocimiento, habilidades y competencias de los funcionarios de la ESE Hospital San José de Maicao; en los saberes, saber hacer y saber ser de lo público, lo cual contribuirá al crecimiento y fortalecimiento del enfoque institucional.	Área de Contratación	31/12/2025	Trimestral
13	Eje 5. Probidad, ética e Identidad de lo público	Control Interno	Implementar capacitaciones de conocimiento, habilidades y competencias de los funcionarios de la ESE Hospital San José de Maicao; en los saberes, saber hacer y saber ser de lo público, lo cual contribuirá al crecimiento y fortalecimiento del enfoque institucional.	Todas las áreas	31/12/2025	Trimestral
14	Eje 3. Mujeres, Inclusión y diversidad:	Resolución de conflictos	Implementar capacitaciones de conocimiento, habilidades y competencias de los funcionarios de la ESE Hospital San José de Maicao; en los saberes, saber hacer y saber ser de lo público, lo cual contribuirá al crecimiento y fortalecimiento del enfoque institucional.	Todas las áreas	31/12/2025	Trimestral
15	Eje 2. Territorio, Vida y Ambiente	Gestión del Talento Humano	Implementar capacitaciones de conocimiento, habilidades y competencias de los funcionarios de la ESE Hospital San José de Maicao; en los saberes, saber hacer y saber ser de lo público, lo cual contribuirá al crecimiento y fortalecimiento del enfoque institucional.	Todas las áreas	31/12/2025	Trimestral
16	Eje 4. Transformación Digital y cibercultura	Trabajo en equipo, Relaciones Laborales	Implementar capacitaciones de conocimiento, habilidades y competencias de los funcionarios de la ESE Hospital San José de Maicao; en los saberes, saber hacer y saber ser de lo público, lo cual contribuirá al crecimiento y fortalecimiento del enfoque institucional.	Todas las áreas	31/12/2025	Trimestral
17	Eje 6. Habilidades y competencias:	Atención al cliente	Implementar capacitaciones de conocimiento, habilidades y competencias de los funcionarios de la ESE Hospital San José de Maicao; en los saberes, saber hacer y saber ser de lo público, lo cual contribuirá al crecimiento y fortalecimiento del enfoque institucional.	Todas las áreas	30/04/2025	Trimestral
18	Eje 6. Habilidades y competencias:	Curso sobre temas de Seguridad Social, factores IBC y Novedades PILA ASOPAGOS	Implementar capacitaciones de conocimiento, habilidades y competencias de los funcionarios de la ESE Hospital San José de Maicao; en los saberes, saber hacer y saber ser de lo público, lo cual contribuirá al crecimiento y fortalecimiento del enfoque institucional.	Área de Talento Humano	28/02/2025	Trimestral
19	Eje 6. Habilidades y competencias:	Nueva Reforma Laboral	Implementar capacitaciones de conocimiento, habilidades y competencias de los funcionarios de la ESE Hospital San José de Maicao; en los saberes, saber hacer y saber ser de lo público, lo cual contribuirá al crecimiento y fortalecimiento del enfoque institucional.	Área de Talento Humano	30/04/2025	Trimestral
20	Eje 6. Habilidades y competencias:	Trato Humanizado	Implementar capacitaciones de conocimiento, habilidades y competencias de los funcionarios de la ESE Hospital San José de Maicao; en los saberes, saber hacer y saber ser de lo público, lo cual contribuirá al crecimiento y fortalecimiento del enfoque institucional.	Todas las áreas	30/04/2025	Trimestral
21	Eje 6. Habilidades y competencias:	Taller contratación de servicio de Salud 2025	Implementar capacitaciones de conocimiento, habilidades y competencias de los funcionarios de la ESE Hospital San José de Maicao; en los saberes, saber hacer y saber ser de lo público, lo cual contribuirá al crecimiento y fortalecimiento del enfoque institucional.	Cartera/Fac turación	31/12/2025	Trimestral

22	Eje 6. Habilidades y competencias:	Actualización tributaria	Implementar capacitaciones de conocimiento, habilidades y competencias de los funcionarios de la ESE Hospital San José de Maicao; en los saberes, saber hacer y saber ser de lo público, lo cual contribuirá al crecimiento y fortalecimiento del enfoque institucional.	Contabilidad/Financiera	30/04/2025	Trimestral
23	Eje 6. Habilidades y competencias:	Exógena	Implementar capacitaciones de conocimiento, habilidades y competencias de los funcionarios de la ESE Hospital San José de Maicao; en los saberes, saber hacer y saber ser de lo público, lo cual contribuirá al crecimiento y fortalecimiento del enfoque institucional.	Contabilidad/Financiera	30/04/2025	Trimestral
24	Eje 6. Habilidades y competencias:	Limpieza y Desinfección de Superficies Hospitalarias	Implementar capacitaciones de conocimiento, habilidades y competencias de los funcionarios de la ESE Hospital San José de Maicao; en los saberes, saber hacer y saber ser de lo público, lo cual contribuirá al crecimiento y fortalecimiento del enfoque institucional.	Infraestructura	31/12/2025	Trimestral
25	Eje 6. Habilidades y competencias:	Curso de Mantenimiento de Jardines o Zonas Verdes.	Implementar capacitaciones de conocimiento, habilidades y competencias de los funcionarios de la ESE Hospital San José de Maicao; en los saberes, saber hacer y saber ser de lo público, lo cual contribuirá al crecimiento y fortalecimiento del enfoque institucional.	Infraestructura	31/12/2025	Trimestral
26	Eje 6. Habilidades y competencias:	Resolución 3280 de 2018 - Ruta Integral de Atención en Salud (RIAS)	Implementar capacitaciones de conocimiento, habilidades y competencias de los funcionarios de la ESE Hospital San José de Maicao; en los saberes, saber hacer y saber ser de lo público, lo cual contribuirá al crecimiento y fortalecimiento del enfoque institucional.	Asistencial	31/12/2025	Trimestral
27	Eje 6. Habilidades y competencias:	ATENCION INTEGRAL A VICTIMAS DE VIOLENCIA SEXUAL - CÓDIGO FUCSIA	Implementar capacitaciones de conocimiento, habilidades y competencias de los funcionarios de la ESE Hospital San José de Maicao; en los saberes, saber hacer y saber ser de lo público, lo cual contribuirá al crecimiento y fortalecimiento del enfoque institucional.	Asistencial	31/12/2025	Trimestral
28	Eje 6. Habilidades y competencias:	ATENCION INTEGRAL A VICTIMAS DE ATAQUES CON AGENTES QUIMICOS	Implementar capacitaciones de conocimiento, habilidades y competencias de los funcionarios de la ESE Hospital San José de Maicao; en los saberes, saber hacer y saber ser de lo público, lo cual contribuirá al crecimiento y fortalecimiento del enfoque institucional.	Asistencial	31/12/2025	Trimestral
29	Eje 6. Habilidades y competencias:	ACOMPANAMIENTO EN PROCESO DEL DUELO	Implementar capacitaciones de conocimiento, habilidades y competencias de los funcionarios de la ESE Hospital San José de Maicao; en los saberes, saber hacer y saber ser de lo público, lo cual contribuirá al crecimiento y fortalecimiento del enfoque institucional.	Asistencial	31/12/2025	Trimestral
30	Eje 6. Habilidades y competencias:	CUIDADO DEL DONANTE	Implementar capacitaciones de conocimiento, habilidades y competencias de los funcionarios de la ESE Hospital San José de Maicao; en los saberes, saber hacer y saber ser de lo público, lo cual contribuirá al crecimiento y fortalecimiento del enfoque institucional.	Asistencial	31/12/2025	Trimestral
31	Eje 6. Habilidades y competencias:	SOPORTE VITAL BASICO/ AVANZADO	Implementar capacitaciones de conocimiento, habilidades y competencias de los funcionarios de la ESE Hospital San José de Maicao; en los saberes, saber hacer y saber ser de lo público, lo cual contribuirá al crecimiento y fortalecimiento del enfoque institucional.	Asistencial	31/12/2025	Trimestral
32	Eje 6. Habilidades y competencias:	INSTUTICION AMIGAS DE LA MUJER Y DE LA INFANCIA IAMI	Implementar capacitaciones de conocimiento, habilidades y competencias de los funcionarios de la ESE Hospital San José de Maicao; en los saberes, saber hacer y saber ser de lo público, lo cual contribuirá al crecimiento y fortalecimiento del enfoque institucional.	Asistencial	31/12/2025	Trimestral
33	Eje 6. Habilidades y competencias:	ATENCION INTEGRADA A LAS ENFERMEDADES PREVALENTES DE LA INFANCIA AIEPI	Implementar capacitaciones de conocimiento, habilidades y competencias de los funcionarios de la ESE Hospital San José de Maicao; en los saberes, saber hacer y saber ser de lo público, lo cual contribuirá al crecimiento y fortalecimiento del enfoque institucional.	Asistencial	31/12/2025	Trimestral

34	Eje 6. Habilidades y competencias:	MANEJO INTEGRADO DE LA DESNUTRICIÓN AGUDA MODERADA Y SEVERA EN NIÑOS Y NIÑAS DE 0 A 5 AÑOS/RESOLUCIÓN 2350-2020 ( MINISTERIO DE SALUD Y PROTECCIÓN SOCIAL)	Implementar capacitaciones de conocimiento, habilidades y competencias de los funcionarios de la ESE Hospital San José de Maicao; en los saberes, saber hacer y saber ser de lo público, lo cual contribuirá al crecimiento y fortalecimiento del enfoque institucional.	Asistencial	31/12/2025	Trimestral
35	Eje 6. Habilidades y competencias:	Capacitación/Curso formación de Trabajo seguro en altura y sistema de protección contra caídas	Implementar capacitaciones de conocimiento, habilidades y competencias de los funcionarios de la ESE Hospital San José de Maicao; en los saberes, saber hacer y saber ser de lo público, lo cual contribuirá al crecimiento y fortalecimiento del enfoque institucional.	Infraestructura/SST	31/12/2025	Trimestral
36	Eje 6. Habilidades y competencias:	Derechos de los trabajadores de la Formalización Laboral	Implementar capacitaciones de conocimiento, habilidades y competencias de los funcionarios de la ESE Hospital San José de Maicao; en los saberes, saber hacer y saber ser de lo público, lo cual contribuirá al crecimiento y fortalecimiento del enfoque institucional.	Todas las áreas	31/12/2025	Trimestral
37	Eje 6. Habilidades y competencias:	Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG	Implementar capacitaciones de conocimiento, habilidades y competencias de los funcionarios de la ESE Hospital San José de Maicao; en los saberes, saber hacer y saber ser de lo público, lo cual contribuirá al crecimiento y fortalecimiento del enfoque institucional.	Todas las áreas	31/12/2025	Trimestral
38	Eje 6. Habilidades y competencias:	Participación ciudadana en salud	Implementar capacitaciones de conocimiento, habilidades y competencias de los funcionarios de la ESE Hospital San José de Maicao; en los saberes, saber hacer y saber ser de lo público, lo cual contribuirá al crecimiento y fortalecimiento del enfoque institucional.	Todas las áreas	31/12/2025	Trimestral
39	Eje 6. Habilidades y competencias:	Códigos de ética y buen gobierno	Implementar capacitaciones de conocimiento, habilidades y competencias de los funcionarios de la ESE Hospital San José de Maicao; en los saberes, saber hacer y saber ser de lo público, lo cual contribuirá al crecimiento y fortalecimiento del enfoque institucional.	Todas las áreas	31/12/2025	Trimestral

## 11.1. Modificaciones:

El plan se ajustará según lo disponga el comité de gestión de desempeño, siempre y cuando el plan necesite una modificación dentro de cada trimestre.

TRIMESTRE	FECHAS
1 PRIMER	ENERO HASTA 31- MARZO 2025
2 SEGUNDO	ABRIL HASTA 30- JUNIO 2025
3 TERCER	JULIO HASTA 30- SEPTIEMBRE 2025
4 CUARTO	OCTUBRE HASTA 31- DE DICIEMBRE 2024

## 12. Presupuesto.

Para el desarrollo del plan de capacitación durante la vigencia 2025 se registra programado para aprobación final de la gerencia de la E.S.S Hospital San José de Maicao los siguientes recursos:

Nombre de Rubro	Servicios Educativos, Salud, entre otros.
Rubro	2.1.2.02.02.009.4-01
Valor	\$ 286.463.167
Vigencia	2025

