

HOSPITAL SAN JUAN BOSCO E.S.E.

Nit.824.000.450 - 0

CRONOGRAMA DE CAPACITACIONES

Bosconia - Cesar 2026

1

Necesidad Institucional	Procesos	Dependencia, Áreas de Trabajo u Oficina	Nombre de la capacitación	Pregunta Problemática	Necesidad de Capacitación			Población Objeto por Nivel Jerárquico					Temas	Métodos o Estrategias de		Recursos		Fechas	Número de horas	Priorización Institucional		
					Saber	Hacer	Ser	Directivo	Asesor	Profesional	Técnico	Asistencial		Interno	Externo	Del equipo	De recursos humanos			Alta	Media	Baja
SI	ASISTENCIAL	URGENCIAS y HOSPITALIZACIÓN	emergencias obstetricas-manejo de riesgos cardiovascular-protocolo de atención de violencia sexual-resolución 3280/2018-blas acls-infección respiratoria-infección de vías urinarias--	SI SABE	X	X						X			X	X		20-28-04-2026	20	X		
SI	ASISTENCIAL	CONSULTA EXTERNA	infección respiratoria aguda-infección de vías urinarias-parasitosis intestinal-vaginitis aguda-otrs gastritis agudas-anemia-obesidad-dermatitis-bls-acls-trastorno hipertensivo en el embarazo	NO SABE	X	X						X		X			X	5/15/2026	16		X	
SI	ASISTENCIAL	ODONTOLOGIA	análisis detección de eventos adversos-plan de auditoría de mejoramiento pame-políticas de seguridad del paciente-cumplimiento prácticas clínicas-protocolos de uso y reuso--esterilización-	NO SABE	X	X						X			X		X	10/10/2026	16		X	
SI	ASISTENCIAL	LABORATORIO	limpieza y desinfección-seguridad del paciente-bioseguridad-	NO SABE	X	X						X			X			10/4/2026	8		X	
SI	ADMINISTRATIVO	INSTITUCION	HUMANIZACIÓN EN SALUD--derecho y deberes de los clientes internos - externos	SI SABE			X			X	X	X	X		X			2026/21/08	8		X	

HOSPITAL SAN JUAN BOSCO E.S.E.
Nit.824.000.450 - 0
CRONOGRAMA DE CAPACITACIONES
Bosconia - Cesar 2026

2

Necesidad Institucional	Procesos	Dependencia, Áreas de Trabajo u Oficina	Nombre de la capacitación	Pregunta Problemática	Necesidad de Capacitación			Población Objeto por Nivel Jerárquico					Temas	Métodos o Estrategias de		Recursos		Fechas	Número de horas	Priorización Institucional		
					Saber	Hacer	Ser	Directivo	Asesor	Profesional	Técnico	Asistencial		Interno	Externo	Del equipo	De recursos humanos			Alta	Media	Baja
SI	ASISTENCIAL	VACUNACION	calidad de adtos-responsabilidad civil-sistema de informacion paiwe-manejo de exel-vigilancia epidemiologica	SI SABE	X	X						X			X	X		20-28-04-2026	20	X		
SI	ASISTENCIAL	ESTADISTICA	Parametrizacion-ajustes deregistros por parte del responsable de la atencion-actualizacion de equipos tecnologico	NO SABE	X	X						X		X			X	5/15/2026	16		X	
SI	ASISTENCIAL	CALIDAD	inducion sgss-decreto4747/2007-auditoria de cuentas medicas-mnauales soat-rips y facturas electronicas-contratacion en salud	NO SABE	X	X						X			X		X	10/10/2026	16		X	
SI	ASISTENCIAL	FACTURACION	factura de venta electronica-capacitacion en la humanizacion de los usuarios-mecanismo de validacion-actualizacion de clasificacion unica en salud	NO SABE	X	X						X			X			10/4/2026	8		X	
SI	ADMINISTRATIVO			SI SABE			X			X	X	X	X		X			2026/21/08	8		X	

PLAN INSTITUCIONAL DE FORMACION Y CAPACITACION AÑO 2026



BOSCONIA- CESAR

HOSPITAL SAN JUAN BOSCO
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

EQUIPO DE INVESTIGACION

ANA SOFIA MALDONADO TORREGROSA
GERENTE

FABIO ALFONSO ARMENTA GONZALEZ
JEFE DE OFICINA DE CONTROL INTERNO

EDILBERTO MONTENEGRO GARCIA
PROFESIONAL UNIVERSITARIO- RH

SANDRA LUZ DIAZ GARCIA
CONTADORA

OLIVIA SILVA BARRIOS
JEFE DE PRESUPUESTO

RAFAEL JOSE DEL CARMEN LIZARAZO
COORDINADOR DE ENFERMERIA

MARINELLA DEL PILAR ANAYA BORJA
COORDINACION CIENTIFICO

CONTENIDO

RESOLUCION	4
PRESENTACION	6
DEFINICIÓN DE CAPACITACIÓN	7
POLITICAS INSTITUCIONALES	8
ENFOQUE DE FORMACION BASADA EN COMPETENCIA	9
FASES DEL DISEÑO	10
GRAFICO	11
ANTECEDENTES	12
DIAGNOSTICO DE NECESIDADES	13
PROGRAMA DE INDUCCION Y REINDUCCION	14
OBJETIVOS DEL PLAN DE INDUCCION	15
PROGRAMA DE REINDUCCION	16
OBJETIVOS DEL PLAN DE REINDUCCION	17
ÁREAS TEMÁTICAS	18
OBJETIVOS DEL PLAN DE CAPACITACIÓN	19
ESTRATEGIAS	20
BENEFICIARIOS DEL PLAN	21
HORARIO	22
ANEXOS	23

RESOLUCION N° 003

(05 de enero del 2026)

Por medio del cual se adopta el Plan Institucional de Formación y Capacitación dirigido a los servidores de la E.S.E Hospital San Juan Bosco

El suscrito Gerente de la E.S.E Hospital San Juan Bosco en uso de sus atribuciones constitucionales y legales acorde con lo dispuesto en la Ley 909 del 2004 y el Decreto 1567 de 1998 y

CONSIDERANDO:

- Que el decreto nacional 682 de 2001, establece los lineamientos teóricos y filosóficos para la elaboración y ejecución del plan anual de capacitación en los organismos estatales.
- Que el decreto 2539 del 22 de julio de 2005, expedido por el departamento administrativo de la función pública, establece competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos.
- Que la resolución 415 del 21 de julio de 2005 expedido por el departamento administrativo de la función pública, actualiza el plan de formación y capacitación de servidores públicos.
- Que por mandato de la ley 909 de 2004 corresponde a toda entidad territorial que administre funcionarios de carrera administrativa, diseñar y mantener actualizado su propio plan de formación y capacitación, acorde con las necesidades detectadas en sus áreas misionales.
- Que el decreto 1567 de 1998, regula el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulo, los programas de bienestar social y los programas de incentivos, en su artículo 20, estipulan que tendrán derecho a beneficiarse de los programas de bienestar social todos los empleados y sus familias, así mismo deben permitir elevar los

niveles de satisfacción, eficiencia, eficacia, efectividad e identificación del empleado con el servicio de la entidad en la cual labora.

- Que el plan de capacitación y de bienestar de cada ente territorial es apenas un componente dentro del gran sistema nacional de capacitación definido por el decreto ley 1567 de 1998, cuyo propósito común es el de generar en las entidades y empleados del estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr estándares elevados de eficiencia y eficacia en su gestión pública.
- Que de manera expresa la norma señala que el Plan de Capacitación debe tener en cuenta únicamente el conjunto de procesos organizados, relativos a la Educación No Formal e Informal, de conformidad con los parámetros de la ley general de educación para cada caso.
- Que la Capacitación de los servidores se constituye en una inversión perceptiva e invaluable para la vida institucional de la E.S.E Hospital San Juan Bosco.

En merito de lo anterior, se

RESUELVE:

ARTICULO 1º: **DE LA ADOPCION:** Adóptese el Plan Anual de Capacitación para los servidores públicos de la E.S.E Hospital San Juan Bosco el cual se describe a continuación con todos sus componentes Técnicos y Metodológicos y que será ejecutado por el jefe de Talento Humano.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

PRESENTACION:

El objetivo principal de la capacitación en la administración pública es mejorar la calidad de la prestación del servicio por parte de los trabajadores de la Entidad, para el bienestar general y la consecución de los fines que le son propios, así como garantizar la instalación cierta y duradera de competencias y capacidades específicas de nuestros empleados.

La E.S.E Hospital San Juan Bosco adopta el Plan de Capacitación del Talento Humano, como una política orientadora y facilitadora de los programas de formación y capacitación, con miras a contribuir al fortalecimiento de los conocimientos y de las competencias laborales, la calidad de vida laboral de los servidores públicos del Hospital, lo cual se refleja en la calidad del servicio prestado.

La E.S.E facilitara el cumplimiento de toda la normatividad sobre capacitación del talento humano dispuesto a su servicio con el firme propósito de lograr fortalecer su capacidad de gestión administrativa y proyección social frente al reto de lograr las metas contempladas en el Plan de acción.

La Oficina de Talento Humano dentro de la estructura organizacional de la E.S.E, juega un papel preponderante en el ejercicio del cumplimiento legal de las políticas del desarrollo integral del recurso humano que integra la planta de cargos del Hospital, por ello ha revisado y actualizado sus necesidades en materia de capacitación en los ejes o áreas de desempeño, el reto en materia de capacitación es "liderar la transformación de la cultura organizacional estableciendo condiciones indispensables para el fortalecimiento de sus competencias y asumir nuevas responsabilidades para ampliar el ámbito de su especialización hacia otros espacios laborales. Lo anterior se dinamiza a través de la puesta en marcha del Plan Institucional de Formación Y Capacitación para los servidores de la E.S.E.

DEFINICION DE CAPACITACION

Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación para el trabajo y el desarrollo humano como a la educación 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 del servicio a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral.

MARCO NORMATIVO Y DE POLITICA

El marco normativo que sustenta la capacitación en las organizaciones públicas es la siguiente:

- Decreto 1567 de 1998.
- Ley 909 del 2004.
- Sistema Nacional de Capacitación.
- Plan Nacional de Formación y Capacitación.
- Estatuto Básico de Organización y Funcionamiento de la Administración Pública.
- Acuerdo 04 de 1996 del Consejo Municipal
- Derecho Privado.
- Ley 1064 del 2006.
- Decreto 2888 del 2007.
- Decreto 4665 del 2007.
- Demás Disposiciones específicas de Capacitación
- LEY 1438 DEL 2012
- LEY 1474 DEL 2012

POLITICAS INSTITUCIONALES

Para la E.S.E San Juan Bosco la capacitación se constituye en un medio de apoyo que busca generar en los funcionarios cambios significativos en las formas de pensar, sentir y actuar a través de un proceso de aprendizaje continuo.

Se trata de un proceso que permita la creación colectiva de capacidades nuevas en función de los propósitos institucionales, traducidos en la consecución de los objetivos del Plan de Acción del Hospital.

El presente proceso es una estrategia en que estamos involucrados de implementar los procesos de calidad en la E.S.E San Juan Bosco, además de fortalecer los procesos dentro del Modelo Estándar de Control Interno, es por ello que la estrategia en materia de capacitación se orientara a fortalecer el compromiso de los servidores públicos y de todas las personas con una gestión efectiva y transparente para elevar la confianza y el respeto de los habitantes de Bosconia hacia nuestra Institución y nuestros servidores sociales.

En este sentido, y siguiendo los lineamientos del Plan Nacional de Capacitación, los procesos de gestión humana, de formación y capacitación de los funcionarios, deberán orientarse hacia el mejoramiento de la capacidad de la organización para desarrollar sus actividades y prestar mas eficientemente los servicios públicos lo cual supone capacidad de aprendizaje colectivo para comprender el entorno y sus demandas, de tal forma que se garantice la supervivencia institucional, dependiendo en gran medida el desarrollo y fortalecimiento de las competencias laborales de los servidores públicos.

ENFOQUE DE LA FORMACION BASADA EN COMPETENCIA

Si bien, las políticas de capacitación ya expresaban su interés por mejorar las competencias laborales, es claro que el decreto 2539 del 2005 las considera el eje de la gestión del talento humano en sector publico al definir las como “la capacidad de una persona para desempeñar en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por unos conocimientos, destrezas, habilidades, valores, aptitudes y actitudes que debe poseer y demostrar el empleado. Por lo tanto, la Política de formación y capacitación enfrenta la necesidad de fortalecer el cambio de enfoque para asegurar que las competencias laborales y las exigencias variables de los empleos tengan una relación interactiva.

JUSTIFICACION

Desde el año de 1996 El Hospital San Juan Bosco ha venido prestando sus servicios de salud a la comunidad del Municipio de Bosconia, con personal eficiente, eficaz, y con muchos sentido de pertenencia con nuestra Institución, es por ello que estamos planteando este plan de Formación y Capacitación para nuestros Trabajadores, para que puedan desempeñarse en los cargos que se le han asignado de una manera mas eficiente y oportuna para nuestros usuarios, a través de actualizaciones en los programas o temas que van a fines a sus propósitos.

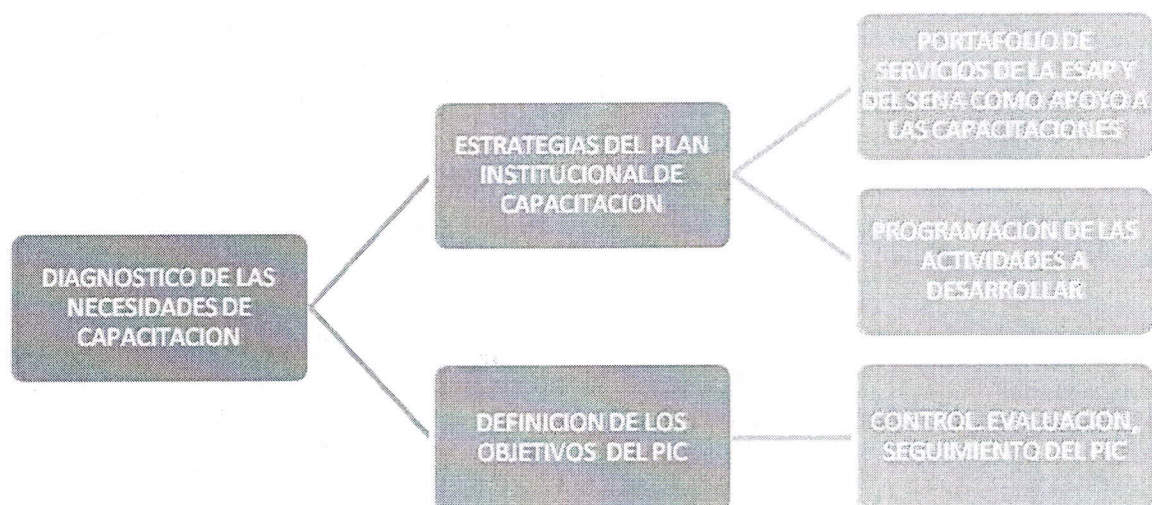
En el Decreto 1567 de 1998 establece que es obligación de la Entidades Territoriales capacitar a sus empleados, y que dichas Entidades deben poseer un Plan Institucional de Formación y Capacitación que vaya enfocado en las necesidades de los trabajadores y que además este Plan deberá orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos buscando niveles de excelencia, a la intervención del clima organizacional y a las necesidades funcionales de los equipos de trabajo, propiciando el fortalecimiento permanente de la cultura organizacional.

FASES DEL DISEÑO

Con el fin de unificar criterio para la formulación del plan institucional de capacitación, a continuación, se presentan las cinco fases para su diseño (ver grafico):

1. Diagnostico de las necesidades de capacitación.
2. Estrategias del plan institucional de capacitación.
3. Definición de los objetivos del PIC.
4. Programación de las actividades a desarrollar.
5. Control, evaluación, seguimiento del PIC.

GRAFICO:



El diagnostico consiste en identificar las necesidades de capacitación tanto de la entidad como de los funcionarios, para cumplir con su misión para el desempeño de sus funciones o para el desarrollo de los proyectos en los cuales participa.

La recolección de la información se hizo a través de encuestas y entrevistas a los funcionarios de la Entidad, y a través de revisión documental de normas sectoriales e institucionales, sesiones de trabajo y evaluaciones del desempeño, entre otros con el fin de identificar las área y temas sobre los cuales se desea capacitar a los empleados mediante un tiempo determinado, para el cumplimiento de la misión institucional. Por lo que se requiere un estudio como mínimo, en los aspectos citados en el plan nacional de formación y capacitación.

ANTECEDENTES

El enfoque metodológico principal en que se basó la recolección de esta información fue la identificación de las necesidades de capacitación a partir del análisis del problema que se establecían por áreas, retos o requerimientos de la organización para el desarrollo del Plan Institucional.

La recolección se realizó por medio de instrumentos aplicativos a todas las dependencias de la Entidad (Encuestas y Entrevistas), además se identificaron una serie de temáticas que se clasificaron de acuerdo a la localización de cada área del Hospital, con el fin de unir las expectativas para identificar las necesidades de capacitación.

Una vez identificada la realidad de la Institución, era perentorio conocer a la vez la problemática existente, para lo cual se recurrió al análisis de los resultados de las encuestas aplicadas.

DIAGNOSTICO INDIVIDUAL DE NECESIDADES PARA CAPACITACION				
AREA DE TRABAJO:				
NOMBRE DEL FUNCIONARIO:				
CARGO:				
FUNCIONES	NECESIDADES DE CAPACITACION	CLASE DE NECESIDADES		
		I	C	H

I: INFORMACION

C: CAPACITACION

H: HABILIDADES

DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACION

Se hizo un diagnostico a través de unas encuestas hechas a todos los empleados de la Entidad, en donde se les preguntaba cuales eran las necesidades que ellos establecían o las falencias que podrían tener en el cargo asignado, dichas encuestas arrojaron un porcentaje de debilidades y necesidades de Capacitación y Actualización en cada una de las dependencias de la Institución. A continuación, relacionamos las necesidades encontradas.

➤ FUNCION PÚBLICA

- *Microsoft Office (Excel Avanzado) Carrera Administrativa
- * Microsoft Office (Access) Procesos Administrativos
- *Internet
- *Aplicativos de Software
- *Montaje y Administración de Redes

➤ ADMINISTRACION PÚBLICA

- *Archivo y Correspondencia
- *Finanzas Públicas
- *Manejo Documental
- *Aseguramiento de la Calidad
- *Manejo Presupuestal
- *Desarrollo Administrativo
- *Finanzas Pública
- *MECI 1000-2005 Modelo Estándar de Control Interno
- *Contabilidad Pública
- *Contratación Administrativa

➤ CLIMA ORGANIZACIONAL

- *Atención al público
- *Trabajo de equipo
- *Relaciones interpersonales
- *Manejo de Stress
- *Riesgos Profesionales

➤ DE INTERES SOCIAL

- *Atención de Desastres
- *participación Ciudadana

Otras necesidades:

PROGRAMA DE INDUCCION Y REINDUCCION

Son procesos de formación y capacitación dirigidos a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar en él habilidades gerenciales y de servicios públicos y a suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, practico y participativo.

PROGRAMA DE INDUCCION

Esta dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional, en lo que tiene que ver con el sistema de valores, formación ética, servicio público, la organización y las funciones del estado, la misión de la Entidad y las funciones de su dependencia, entre otros aspectos.

OBJETIVOS

Se constituyen en objetivos del plan de inducción a los servidores públicos de la E.S.E Hospital San Juan Bosco, los siguientes:

- Familiarizar al servidor público nuevo con la estructura de la Entidad y con su misión.
- Iniciar la integración del servidor a los valores y propósitos institucionales.
- Crear sentido de pertenencia en el servidor público nuevo.
- Instruir a los servidores públicos nuevos sobre los asuntos relacionados con su dependencia, responsabilidades individuales, deberes y derechos.
- Iniciar el acercamiento a los compañeros para la integración a los equipos de trabajo.
- Familiarizar al nuevo servidor con la Administración publica e iniciar en él el proceso de asimilación a la cultura del servidor público orientada a la generación de resultados sociales y sustentados en valores que propendan por el interés general y el bien común.

FASES DEL PROGRAMA DE INDUCCION

El programa se desarrollará en dos fases:

1. Recibimiento al servidor publico: En esta fase se pretende utilizar como estrategias las siguientes:

- ✚ Posesionar a los funcionarios nombrados en un acto formal con presencia de las directivas de la institución.
- ✚ Dirigir comunicación escrita al nuevo funcionario donde se manifieste la complacencia de la institución con su vinculación.

Estas estrategias permitirán significar la importancia que para la institución tiene su vinculación, así como la responsabilidad que asume frente a esta y la sociedad en su calidad de servidor publico.

2. Ubicación del funcionario en la E.S.E Hospital San Juan Bosco:

En esta fase se pretende utilizar como estrategias las siguientes:

- ✚ Informar acerca de la E.S.E. Naturaleza, misión, visión, Directivos, normas que la rigen, planta física.
- ✚ Entrega del Plan de Acción, del Código de ética y de las funciones de su cargo consagradas en el manual de funciones.
- ✚ Presentar a sus compañeros de trabajo.

Con estas estrategias se pretende que el servidor público conozca la Institución a la cual ingresó facilitando su incorporación a la vida institucional.

PROGRAMA DE REINDUCCION

Se trata de actualizar y enterar a los empleados acerca de reformas en la organización del Estado y sus funciones, informarles sobre la reorientación de la misión institucional, lo mismo que sobre los cambios en las funciones de las dependencias y de su puesto de trabajo.

OBJETIVOS DEL PROGRAMA DE REINDUCCION

Se constituyen en objetivos del programa de Reinducción a los servidores públicos de la E.S.E Hospital San Juan Bosco los siguientes:

- Facilitar a los servidores públicos de la E.S.E la comprensión del Estado y sus transformaciones en función del cumplimiento de su misión, política administrativa, económica y social.
- Actualizar a los servidores públicos respecto de las nuevas políticas estatales y de la Entidad.
- Actualizar a los servidores públicos respecto de normas que rigen la administración pública a la E.S.E.
- Actualizar a los servidores públicos frente a los cambios estructurales de la Entidad.
- Mejorar competencias laborales para racionalizar trámites, métodos y procedimientos.
- Mejorar competencias para implantar mecanismos de control interno.
- Fortalecer valores y conductas éticas para el servidor público.
- Contribuir al desarrollo personal integral del servidor público.

METODOLOGIA DEL PROGRAMA DE REINDUCCION

Este programa se desarrollará a través de conferencias, talleres, seminarios, eventos, mesas redondas, etc.

AREAS TEMATICAS DEL PROGRAMA DE REINDUCCION

Teniendo en cuenta que el Plan Nacional de Formación y Capacitación pretende desarrollar competencias para lograr el Estado el Estado Gerencial, Participativo y Descentralizado, las áreas temáticas serán las siguientes.

Estado Gerencial:

- ✦ Función pública y modernización del estado: Constitución política, fines del Estado, análisis y comentarios al título V de la constitución nacional, estructura y organización del estado.
- ✦ Mejoramiento de procesos institucionales (misionales)
- ✦ Mecanismos de Control Interno.

Estado Participativo:

- ✦ Valores y conductas éticas para el servicio público
- ✦ Servicio al ciudadano y participación ciudadana.

Estado descentralizado:

- ✦ Descentralización Administrativa.

OBJETIVOS DEL PLAN DE CAPACITACION

➤ OBJETIVOS GENERALES

El objetivo Primordial de la Capacitación esta orientado a promover en los empleados públicos el desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional y el mejoramiento en la prestación del servicio y los demás contemplados en las normas que regulan la carrera administrativa.

Definir los lineamientos que deben orientar la capacitación y la formación de nuestros trabajadores, a fin de mejorar la calidad de la prestación del servicio, para el bienestar general y la consecución de los fines de la Entidad y garantizar la instalación cierta y duradera de competencias y capacidades específicas.

➤ OBJETIVOS ESPECIFICOS

1. Establecer las orientaciones conceptuales, pedagógicas, temáticas y estratégicas de las políticas de formación y capacitación de los empleados en el marco de la calidad y competencias laborales.
2. Fijar los lineamientos para que los programas de formación y capacitación de los empleados respondan a las características y necesidades de la Entidad.
3. Contribuir en el fortalecimiento de los empleados para lograr el cumplimiento de sus funciones bajo parámetros de eficacia, eficiencia, compromiso, honestidad y transparencia.
4. Orientar las acciones hacia el reconocimiento de los valores y procedimiento administrativos propios de cada uno de los empleados de la Institución, con miras a lograr una Administración Publica que integre la realidad cultural y Empodere la Unidad Institucional.

ESTRATEGIAS

El Plan Institucional de Capacitación precisa que la formación y capacitación debe obedecer una serie de condiciones o directrices básicas:

- *Formación en conocimiento a través de programas de educación para el trabajo y desarrollo humano.
- *Formación y desarrollo de competencias laborales, mediante la aplicación de distintas técnicas pedagógicas.
- *Obligatoriedad de asistencia a los programas de formación y capacitación.
- *Participación en programas técnicos – académicos, relacionados con las funciones del respectivo cargo.
- *Cumplimiento de la intensidad horaria establecida para cada programa de formación y capacitación.
- *Puntualidad.
- *Aplicación y transferencia de conocimientos en el desempeño de sus funciones o responsabilidades.
- *Seguimiento y verificación de la transferencia del conocimiento con los demás servidores públicos de la Institución.
- *Participación activa en las evaluaciones de los programas de formación y capacitación.
- *Cofinanciación de programas de formación y capacitación.
- *Programas de formación con aplicaciones prácticas.
- *Medición del impacto de cada programa de formación con la coordinación de los responsables de los procesos.

➤ Algunas de las estrategias a tener en cuenta, son entre otras las siguientes:

*Memorandos.

*Instructivos Metodológicos.

*formatos y circulares.

Los programas de capacitación y formación de las entidades públicas territoriales podrán ser diseñados, homologados y evaluados por la ESAP, de acuerdo con la solicitud que formule la respectiva institución. Si no existiera la posibilidad de que las entidades o la ESAP puedan impartir la capacitación podrán realizarla entidades externas debidamente acreditadas por esta.

BENEFICIARIOS DEL PLAN

Serán beneficiarios de las políticas, planes y programas de capacitación, los empleados que pertenecen a la Planta de Personal de la E.S.E Hospital San Juan Bosco, de esta manera se aspira tener una cobertura mínima de capacitación del 80% del personal, contando para ello con las asignaciones presupuestales correspondientes.

En ningún caso, podrá ser beneficiario, salvo cuando se trate de proceso de reinducción el empleado que haya sido objeto de sanción disciplinaria en el último año.

DISPONIBILIDAD DE LOS RECURSOS PARA LA EJECUCION DEL PLAN

Para la ejecución del plan de Formación y capacitación Institucional de la E.S.E se dispondrá del presupuesto respectivo, los cuales se adicionarán en la medida que el Hospital San Juan Bosco cuente con nuevos recursos, previa presentación del mismo en el mes de agosto para que sea asignado dentro del presupuesto de la siguiente vigencia.

HORARIO

Este plan de capacitación también contiene unas políticas de manejo del tiempo en los que tanto el empleador como el servidor público aporten un espacio de atención que podrá distribuirse en horario dentro y fuera de la jornada laboral establecida.

Este horario será responsabilidad del jefe de recursos humanos el cual se establecerán unos lineamientos y compromisos por parte del servidor público.

El horario lo establece la Entidad encargada de las capacitaciones que se desea llevar a cabo con los funcionarios de la E.S.E, este puede ser días laborales o fines de semana según corresponda, dicho horario deberán cumplir con carácter obligatorio los funcionarios beneficiarios con el programa, de no cumplir con lo dispuesto incurrirá en una sanción disciplinaria que dará por cancelada la capacitación y la inhabilidad para poder acceder a una mas durante un año, Por lo tanto se designara a otro funcionario para que goce del beneficio que ofrece el plan institucional de formación y capacitación.

El presente acto administrativo rige a partir de la fecha de su expedición.

Dado en Bosconia a los diez (05) días del mes de enero del 2026.

COMUNIQUESE, PUBLIQUESE Y CUMPLASE

ANA SOFIA MALDONADO TORREGROSA
GERENTE

ANEXOS

HOSPITAL SAN JUAN BOSCO
NIT 82400450-0
OFICINA DE TALENTO HUMANO
ENERO 13 DEL 2026

DIAGNOSTICO INDIVIDUAL DE NECESIDADES PARA CAPACITACION				
AREA DE TRABAJO:				
NOMBRE DEL FUNCIONARIO:				
CARGO:AREA:				
FUNCIONES	NECESIDADES DE CAPACITACION	CLASE DE NECESIDADES		
		I	C	H

I: INFORMACION

C: CAPACITACION

H: HABILIDAD

FIRMA _____