

	ESE Municipal de Soacha Julio Cesar Peñaloza	
MACROPROCESO: APOYO	Plan: INSTITUCIONAL DE CAPACITACION Y ENTRENAMIENTO	CODIGO: A-THCAP-PL 001
PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO		VERSION: 07
SUBPROCESO: CAPACITACIONES		FECHA: 29/01/2024

TABLA DE CONTENIDO

1. INTRODUCCION:.....	2
2. OBJETIVO	3
2.1 Objetivos Específicos:	3
3. ALCANCE	3
4. RESPONSABLE:	4
5. DEFINICIONES:	4
6. JUSTIFICACION.....	6
6.1. Marco Conceptual:	6
6.2. Marco Legal:	6
6.3. Principios Rectores De La Capacitación y socialización.	8
7. FORMULACION DEL PLAN ANUAL DE CAPACITACION Y ENTRENAMIENTO	
(PICE) 2024.....	9
7.1. Diagnóstico de Necesidades de Capacitación y socialización	9
7.2. Ámbito de Aplicación.....	11
7.3. Metas.	11
7.4. Metodología:	11
7.5. Descripción del Plan de Capacitación y socialización	15
7.6. Subprogramas del Plan de Capacitación entrenamiento:	16
7.7. Cronograma de Capacitación y socialización.....	20
7.8. Financiamiento:.....	20
7.9. Seguimiento.	20
8. ANEXO:.....	22
8.1. Plan Institucional de Capacitación y Entrenamiento	22
8.2. Acuerdo N° 009 noviembre 09 de 2023 presupuesto.....	22
9. BIBLIOGRAFIA	34

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Catalina Restrepo López Referente Talento Humano Apoyo SST	Julia Andrea De Avila Heredia Jefe de Oficina de Planeación y Gestión Interna Claudia Patricia Puello Castro Referente de Calidad	María Victoria Herrera Roa Gerente

	ESE Municipal de Soacha Julio Cesar Peñaloza	
MACROPROCESO: APOYO	Plan: INSTITUCIONAL DE CAPACITACION Y ENTRENAMIENTO	CODIGO: A-THCAP-PL 001
PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO		VERSION: 07
SUBPROCESO: CAPACITACIONES		FECHA: 29/01/2024

1. INTRODUCCION:

En la planeación estratégica del Talento Humano se definen las necesidades de personal que deben estar alineadas con la estrategia institucional y la misión de la entidad. Esta planeación se soporta en el sistema de información del personal que especifica sus conocimientos, habilidades y competencias las cuales inciden en el desempeño del Talento Humano que labora y presta sus servicios en la Entidad.

Por lo anterior en el Plan Institucional de Capacitación y Entrenamiento (PICE) se identifican las necesidades de Capacitación Socialización, actualización y/o reforzamiento técnico que fortalezcan los procesos y metas institucionales para referirnos al personal de Contrato, desde la perspectiva de los referentes Transversales quienes conciben la capacitación y entrenamiento desde su percepción para determinar una línea base y para el próximo plan se pretende aplicar la encuesta de detección de necesidades de capacitación Socialización, actualización y/o reforzamiento técnico del personal, con el fin de responder directamente a la Gestión del talento Humano.

Dando cumplimiento al Decreto 1083 de 2015, el cual establece que cada entidad debe planear, ejecutar y hacer seguimiento de un Plan Institucional de Capacitación y Entrenamiento - PICE, La ESE Municipal de Soacha Julio Cesar Peñaloza propone contribuir al fortalecimiento de las competencias y habilidades de los servidores de la Entidad por medio de las capacitaciones, talleres, seminarios, Socialización, actualización y/o reforzamiento técnico que fortalezcan los procesos y metas institucionales, programas que contiene el presente Plan Institucional de Capacitación y Entrenamiento (PICE).

Se espera que este Plan sea de gran utilidad para todas las áreas de la ESE Municipal de Soacha Julio Cesar Peñaloza y especialmente para Talento Humano pues con su implementación se pretende desarrollar las competencias laborales de todos los colaboradores según su perfil profesional y área de desempeño.

En este contexto, las actividades constitutivas de los planes de acción en materia de talento humano se circunscribirían a los procesos de formación, capacitación y entrenamiento Socialización, actualización y/o reforzamiento técnico que fortalezcan los procesos y metas institucionales de Contrato y funcionarios de la

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Catalina Restrepo López Referente Talento Humano Apoyo SST	Julia Andrea De Avila Heredia Jefe de Oficina de Planeación y Gestión Interna Claudia Patricia Puello Castro Referente de Calidad	María Victoria Herrera Roa Gerente

	ESE Municipal de Soacha Julio Cesar Peñaloza	
MACROPROCESO: APOYO	Plan: INSTITUCIONAL DE CAPACITACION Y ENTRENAMIENTO	CODIGO: A-THCAP-PL 001
PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO		VERSION: 07
SUBPROCESO: CAPACITACIONES		FECHA: 29/01/2024

ESE Municipal de Soacha Julio Cesar Peñaloza y de acuerdo con lo anterior y para tal fin, desarrollará el Plan Institucional de Capacitación y Entrenamiento de acuerdo a las políticas que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP y de conformidad con la normatividad que regule la materia.

2. OBJETIVO

Diseñar la planeación anual que permita preparar y entrenar al talento humano de planta, socializar, fortalecer los procesos y metas institucionales para los contratistas, en las áreas de desempeño asistenciales y administrativas de la ESE Municipal de Soacha Julio Cesar Peñaloza identificando las necesidades de capacitación, socialización y reforzamiento técnico que requieren para el efectivo desempeño de sus funciones y actividades propendiendo por mejorar la prestación de los servicios bajo parámetros de calidad y humanización.

2.1 Objetivos Específicos:

- Diseñar e implementar el Plan Institucional de Capacitación y Entrenamiento (PICE).
- Contribuir con el mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias de los servidores públicos y sus capacidades Socialización, actualización y/o reforzamiento técnico que fortalezcan los procesos y metas institucionales técnicas de las áreas de desempeño.
- Elevar el nivel de compromiso de los funcionarios y contratistas con respecto a los planes, programas, proyectos, objetivos, procesos y procedimientos de la Empresa.
- Fortalecer la capacidad de todos los colaboradores para aportar conocimientos, habilidades y aptitudes, para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales.

3. ALCANCE

La aplicación de este Plan está dirigida a todos los funcionarios de planta de carrera administrativa – en provisionalidad, de libre nombramiento y remoción, periodo fijo, contratistas y las personas que prestan servicios a la institución por

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Catalina Restrepo López Referente Talento Humano Apoyo SST	Julia Andrea De Avila Heredia Jefe de Oficina de Planeación y Gestión Interna Claudia Patricia Puello Castro Referente de Calidad	María Victoria Herrera Roa Gerente

	ESE Municipal de Soacha Julio Cesar Peñaloza	
MACROPROCESO: APOYO	Plan: INSTITUCIONAL DE CAPACITACION Y ENTRENAMIENTO	CODIGO: A-THCAP-PL 001
PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO		VERSION: 07
SUBPROCESO: CAPACITACIONES		FECHA: 29/01/2024

medio de terceros para la ESE Municipal de Soacha Julio Cesar Peñaloza. Inicia desde la definición de las necesidades de capacitación de acuerdo a los servicios ofertados, los procesos de inducción, reducción y hasta la implementación de las iniciativas de formación definidas por cada Referente y hasta la evaluación y mejoramiento continuo.

Este Plan se aplicará en todas las sedes de la ESE Municipal de Soacha Julio Cesar Peñaloza, ubicadas así:

- **SAN MARCOS:** Cra 2 No. 12 – 38
- **SAN MATEO:** Calle 29 No 6G – 75E
- **COMPARTIR:** Calle 26S No 12A-18 MJ
- **CIUDADELA SUCRE:** Cll 37 Sur No 34-24 E
- **LOS OLIVOS:** Transversal 15 No 41C - 01 Segundo Sector

4. RESPONSABLE:

La implementación de este Plan es responsabilidad de la Gerencia, Subgerencia Administrativa, Subgerencia de Servicios, Referente de Talento Humano y Referentes Transversales con los diferentes colaboradores de la ESE Municipal de Soacha Julio Cesar Peñaloza.

5. DEFINICIONES:

- **Capacitación:** Conjunto de proceso orientados a reforzar y complementar la capacidad cognitiva y técnica de los servidores públicos.
- **Formación:** Proceso que tiene por objeto especificar desarrollo y fortalecer con la ética del servicio público basada en los en los principios que rigen la función administrativa. La formación es el nivel de conocimientos que una persona posee sobre una determinada materia.
- **Educación Formal:** La educación formal, también conocida como formación reglada, es el proceso de educación integral que se imparte en establecimientos educativos aprobados, secuencia de ciclos lectivos, sujetos a pausas curriculares progresivas y conduce a grados y títulos; es la que

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Catalina Restrepo López Referente Talento Humano Apoyo SST	Julia Andrea De Avila Heredia Jefe de Oficina de Planeación y Gestión Interna Claudia Patricia Puello Castro Referente de Calidad	María Victoria Herrera Roa Gerente

	ESE Municipal de Soacha Julio Cesar Peñaloza	
MACROPROCESO: APOYO	Plan: INSTITUCIONAL DE CAPACITACION Y ENTRENAMIENTO	CODIGO: A-THCAP-PL 001
PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO		VERSION: 07
SUBPROCESO: CAPACITACIONES		FECHA: 29/01/2024

conocemos como enseñanza obligatoria, desde la educación infantil hasta el final de la educación secundaria.

- **Educación No Formal:** Denominada para el trabajo y el desarrollo humano, según lo señala el Decreto 2888 de 2007, es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar aspectos académicos o laborales.
- **Educación Informal:** Término genérico que engloba, designa, o señala, a la educación recibida fuera de las instituciones educativas tradicionales. Este concepto se refiere a las varias formas de educación alternativa, como son: la desescolarización y educación en el hogar, actividades con preceptores, actividades deportivas, aficiones, viajes, lecturas, interacción social, cursos electivos, auto didacticismo (autoaprendizaje, estudios por cuenta propia) y trabajo juvenil.
- **Plan de Capacitación:** es un proceso que va desde la detección de necesidades de capacitación hasta la evaluación de los resultados, como conjunto de acciones de formación que durante cierto periodo de tiempo y a partir de objetivos específicos facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de procesos institucionales y fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo de para conseguir resultados y metas institucionales.
- **Programa de Inducción y reinducción:** procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio público y 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, práctico y participativo.
- **Entrenamiento en el puesto de trabajo:** Es la preparación que se imparte al colaborador en el ejercicio de sus funciones, con el objeto de que se asimile en la práctica del trabajo.
- **Competencias Laborales:** son los conocimientos, habilidades y actitudes necesarios para llevar a cabo exitosamente una determinada actividad laboral.

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Catalina Restrepo López Referente Talento Humano Apoyo SST	Julia Andrea De Avila Heredia Jefe de Oficina de Planeación y Gestión Interna Claudia Patricia Puello Castro Referente de Calidad	María Victoria Herrera Roa Gerente

	ESE Municipal de Soacha Julio Cesar Peñaloza	
MACROPROCESO: APOYO	Plan: INSTITUCIONAL DE CAPACITACION Y ENTRENAMIENTO	CODIGO: A-THCAP-PL 001
PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO		VERSION: 07
SUBPROCESO: CAPACITACIONES		FECHA: 29/01/2024

Las competencias laborales también se conocen como habilidades laborales o habilidades profesionales.

- **Inducción:** Proceso a través del cual los nuevos empleados adquieren los conocimientos y habilidades necesarias para convertirse en miembros efectivos de la organización.
- **Re Inducción:** Proceso planeado de reorientación al personal vinculado en la Institución cuando ocurran cambios normativos, modificación de políticas institucionales dentro del marco legal, que se debe realizar por lo menos cada dos años.

6. JUSTIFICACION

6.1. Marco Conceptual:

La ESE Municipal de Soacha Julio Cesar Peñaloza, Ubicada en el municipio de Soacha dentro de su programa a desarrollar durante la presente vigencia contenido en el Plan de Acción; ha evidenciado las necesidades existentes en el personal que cumple las funciones administrativas y operativas – misionales, por lo que ha podido igualmente determinarlas y con el objetivo de fortalecer los diferentes procesos institucionales y las competencias de sus funcionarios ha construido el Plan Institucional de Capacitación y Entrenamiento (PICE) para la actual vigencia.

6.2. Marco Legal:

El Plan Anual de Capacitación Socialización, actualización y/o reforzamiento técnico es un instrumento para programar la preparación desde el ser, Saber y Hacer de los colaboradores, el Decreto 648 del 19 de Abril de 2017 por medio del cual se modifica y adiciona el Decreto 1038 de 2015 plantea las siguientes normas:

- Constitución Política de Colombia de 1991.
- Ley 30 de 1992: Organización del servicio público de educación superior.
- Ley 115 de 1994: Ley General de Educación.

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Catalina Restrepo López Referente Talento Humano Apoyo SST	Julia Andrea De Avila Heredia Jefe de Oficina de Planeación y Gestión Interna Claudia Patricia Puello Castro Referente de Calidad	María Victoria Herrera Roa Gerente

	ESE Municipal de Soacha Julio Cesar Peñaloza	
MACROPROCESO: APOYO	Plan: INSTITUCIONAL DE CAPACITACION Y ENTRENAMIENTO	CODIGO: A-THCAP-PL 001
PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO		VERSION: 07
SUBPROCESO: CAPACITACIONES		FECHA: 29/01/2024

- Ley 190 de 1995: Estatuto anticorrupción, Art 7. “La capacitación deberá favorecer a todos los servidores públicos que no solo lo proyecten en el escalafón de carrera administrativa sino en su perfil profesional”.
- Ley 734: Código disciplinario único, Art: 33 “señala entre otros derechos de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones”.
- Decreto 1227 de 2005: Reglamenta la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998. Art:65 “Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados.
- Ley 1064 de 2006: 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 1567 de 1998 – Creación del Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
- Decreto 2539 de 2005: Competencias laborales para los empleados públicos de diferentes niveles jerárquicos.
- Decreto 1011 de 2006: Establece el Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad de la Atención de Salud del Sistema General de Seguridad Social en Salud
- Decreto 1064 de 2006: Normas de apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación.
- Resolución 390 de 2017 “Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación”
- 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”
- ARTÍCULO 3. El literal g) del artículo 6 del Decreto-Ley 1567 de 1998 quedará así: 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.”

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Catalina Restrepo López Referente Talento Humano Apoyo SST	Julia Andrea De Avila Heredia Jefe de Oficina de Planeación y Gestión Interna Claudia Patricia Puello Castro Referente de Calidad	María Victoria Herrera Roa Gerente

	ESE Municipal de Soacha Julio Cesar Peñaloza	
MACROPROCESO: APOYO	Plan: INSTITUCIONAL DE CAPACITACION Y ENTRENAMIENTO	CODIGO: A-THCAP-PL 001
PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO		VERSION: 07
SUBPROCESO: CAPACITACIONES		FECHA: 29/01/2024

6.3.Principios Rectores De La Capacitación y socialización.

El Plan Institucional de Capacitación Socialización, actualización y/o reforzamiento técnico de la ESE Municipal de Soacha Julio Cesar Peñaloza se basa en los siguientes principios, de acuerdo con lo estipulado en el Decreto 1567 de 1998:

- **Complementariedad:** La capacitación Socialización, actualización y/o reforzamiento técnico 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 Socialización, actualización y/o reforzamiento técnico debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y con el aprendizaje organizacional.
- **Objetividad:** La formulación de políticas, de planes y programas de capacitación Socialización, actualización y/o reforzamiento técnico que fortalezcan los procesos y metas institucionales para referirnos al personal de Contrato, debe ser la respuesta a un diagnóstico de necesidades de capacitación previamente realizado, utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de la institución.
- **Participación:** Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación socialización, actualización y/o reforzamiento técnico, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de los funcionarios y contratistas.
- **Prevalencia del interés de la organización:** Las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la institución.
- **Economía:** En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación socialización, actualización y/o reforzamiento técnico, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.
- **Énfasis en la práctica:** La capacitación Socialización, actualización y/o reforzamiento técnico 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.

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Catalina Restrepo López Referente Talento Humano Apoyo SST	Julia Andrea De Avila Heredia Jefe de Oficina de Planeación y Gestión Interna Claudia Patricia Puello Castro Referente de Calidad	María Victoria Herrera Roa Gerente

	ESE Municipal de Soacha Julio Cesar Peñaloza	
MACROPROCESO: APOYO	Plan: INSTITUCIONAL DE CAPACITACION Y ENTRENAMIENTO	CODIGO: A-THCAP-PL 001
PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO		VERSION: 07
SUBPROCESO: CAPACITACIONES		FECHA: 29/01/2024

7. FORMULACION DEL PLAN ANUAL DE CAPACITACION Y ENTRENAMIENTO (PICE) 2024

7.1. Diagnóstico de Necesidades de Capacitación y socialización

Los planes y Programas de Capacitación Socialización, actualización y/o reforzamiento técnico de las entidades públicas deben responder a estudios y necesidades aportadas por los funcionarios, de acuerdo a los requerimientos por ellos establecidos.

Es así, que la ESE Municipal de Soacha Julio Cesar Peñaloza. Teniendo en cuenta lo anterior, implementó el Plan Institucional de Capacitación y Entrenamiento (PICE), atendiendo a las necesidades expresadas por los funcionarios y de esta manera contribuir al desarrollo de habilidades y competencias laborales y aumentar el nivel de excelencia en la prestación de los servicios y en el desarrollo de la actividad administrativa.

El Proceso de Talento Humano de la ESE Municipal de Soacha Julio Cesar Peñaloza es responsable de adelantar todas las actividades que tienen dentro de la estructura el manejo del talento humano integrado por la planta de personal y el personal de apoyo - Contratistas a la entidad.

Dado lo anterior, el área de talento humano realizó una encuesta de inducción reinducción, capacitación socialización, actualización y/o reforzamiento técnico que permitió obtener de primera mano las necesidades de formación desde la percepción de los colaboradores, en los temas de capacitación y entrenamiento. Para el personal a nivel general, se establece la necesidad de realizar:

- Socialización interactiva virtual en habilidades para las relaciones interpersonales y trabajo en equipo.
- Socialización en manejo de personas con discapacidad
- Entrenamiento en tolerancia, empatía y humanización con cliente interno y externo.
- Reforzamiento de aplicativos SECOP 2, Dinámica, intranet.
- Socializaciones en planes de emergencia.

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Catalina Restrepo López Referente Talento Humano Apoyo SST	Julia Andrea De Avila Heredia Jefe de Oficina de Planeación y Gestión Interna Claudia Patricia Puello Castro Referente de Calidad	María Victoria Herrera Roa Gerente

	ESE Municipal de Soacha Julio Cesar Peñaloza	
MACROPROCESO: APOYO	Plan: INSTITUCIONAL DE CAPACITACION Y ENTRENAMIENTO	CODIGO: A-THCAP-PL 001
PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO		VERSION: 07
SUBPROCESO: CAPACITACIONES		FECHA: 29/01/2024

Entre otras apreciaciones que se encaminan al bienestar personal y al cumplimiento de las labores dentro de la institución.

Así mismo se realizó un diagnóstico de factores de Riesgo Psicosociales, ejecutado por el Dr. Sergio Sánchez Samper, Psicólogo de la institución. El objetivo de dicho diagnóstico es identificar, evaluar y monitorear los factores de riesgo psicosocial a los que están expuestos los colaboradores de la ESE Municipal de Soacha Julio Cesar Peñaloza. Dentro las conclusiones generadas en el informe final del diagnóstico, encontramos:

- La ESE Municipal cuenta con importantes factores de protección, para sus colaboradores, los cuales se constituyen en un importante elemento dentro del clima laboral de la empresa.
- Se encuentran importantes factores generados de riesgo psicosocial, enmarcados en la categoría de riesgo alto y muy alto, los cuales son generados del alto nivel de estrés laboral, en los trabajadores encuestados.
- Los factores generados de riesgo psicosocial contemplados en la batería sugieren la necesidad de implementar el Plan de Vigilancia Epidemiológica para el riesgo Psicosocial (PVE) en el cual se organicen los planes y acciones de intervención

Teniendo como base esta información se diseñó una herramienta en Excel “Cronograma Plan Anual de Capacitación Socialización, actualización y/o reforzamiento técnico” adjunta al presente documento, que le permite a cada referente transversal definir desde su conocimiento y orientación de área, cuáles deberían ser las temáticas que considera se deben impartir a los diferentes perfiles, áreas y servicios de la Empresa con el fin de fortalecer las competencias de los colaboradores, mejorar la eficacia de los procesos, así como generar en los trabajadores un Clima organizacional establecido desde sus propios requerimientos y opiniones.

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Catalina Restrepo López Referente Talento Humano Apoyo SST	Julia Andrea De Avila Heredia Jefe de Oficina de Planeación y Gestión Interna Claudia Patricia Puello Castro Referente de Calidad	María Victoria Herrera Roa Gerente

	ESE Municipal de Soacha Julio Cesar Peñaloza	
MACROPROCESO: APOYO	Plan: INSTITUCIONAL DE CAPACITACION Y ENTRENAMIENTO	CODIGO: A-THCAP-PL 001
PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO		VERSION: 07
SUBPROCESO: CAPACITACIONES		FECHA: 29/01/2024

7.2. *Ámbito de Aplicación.*

El presente Plan Institucional de Capacitación y Entrenamiento (PICE) está dirigido a funcionarios de planta de carrera administrativa- en provisionalidad, de libre nombramiento y remoción, periodo fijo, contratistas y las personas que prestan servicios a la institución por medio de terceros para la ESE Municipal de Soacha Julio Cesar Peñaloza, al cual debe dársele estricto cumplimiento.

7.3. *Metas.*

- ✓ Cumplir con el desarrollo del 80% del Plan Institucional de Capacitación y Entrenamiento (PICE) de la ESE Municipal de Soacha Julio Cesar Peñaloza.
- ✓ Capacitar socialización, actualización y/o reforzamiento técnico en un 100 % a los funcionarios de la ESE Municipal de Soacha Julio Cesar Peñaloza.
- ✓ Ofrecer Inducción y Reinducción al personal de carrera administrativa- en provisionalidad, de periodo fijo, libre nombramiento y remoción, provisional, contratista y tercerizado.
- ✓ Realizar la inducción y reinducción al 100% de los funcionarios de la planta institucional, personal de apoyo y personal que ingrese en la presente vigencia.

7.4. *Metodología:*

El elemento esencial para la definición en temas de capacitación socialización, actualización y/o reforzamiento técnico fue la información obtenida de las necesidades individuales obtenidas a través del análisis de la encuesta de inducción reinducción y necesidades de los funcionarios y contratistas de cada área, además de las actualizaciones normativas y legales; se centra en una lectura de resultados de gestión que pretende el mejoramiento continuo a partir del fortalecimiento conceptual.

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Catalina Restrepo López Referente Talento Humano Apoyo SST	Julia Andrea De Avila Heredia Jefe de Oficina de Planeación y Gestión Interna Claudia Patricia Puello Castro Referente de Calidad	María Victoria Herrera Roa Gerente

	ESE Municipal de Soacha Julio Cesar Peñaloza	
MACROPROCESO: APOYO	Plan: INSTITUCIONAL DE CAPACITACION Y ENTRENAMIENTO	CODIGO: A-THCAP-PL 001
PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO		VERSION: 07
SUBPROCESO: CAPACITACIONES		FECHA: 29/01/2024

El Plan Institucional de Capacitación, Inducción y Reinducción, está dirigido a todos los funcionarios de carrera administrativa- en provisionalidad, funcionarios públicos, de periodo fijo y de libre nombramiento y remoción y está concebido a partir de la identificación de las necesidades propuestas.

Jornadas de Capacitación socialización, actualización y/o reforzamiento técnico sin costo (Apoyo de entidades o Participación de colaboradores de la Entidad).	XX Capacitaciones.
Jornada de Capacitación socialización, actualización y/o reforzamiento técnico concosto.	XX Capacitaciones.

La metodología que cada uno de los referentes de área debe tener en cuenta en la aplicación de cada una de las capacitaciones es:

- **Pretest.** Evaluación de conocimiento antes de iniciar la capacitación, a través de un link, preguntas cerradas, test, cuestionario escrito. Máximo 3 preguntas que den cuenta de los preconceptos que los colaboradores y funcionarios tienen frente al tema.

El pretest se debe remitir al dueño del Comité o Reunión Técnica con 3 días de antelación para que 1 día antes del proceso de capacitación se remita a los interesados y asistentes el pretest, para que el Capacitador conozca las falencias de conocimiento que tienen los asistentes y que pueda fortalecer la información a transmitir. Se debe compartir información de asistentes para que los supervisores hagan seguimiento a estas actividades contractuales.

- **Postest.** Evaluación de información generada a partir de la capacitación recibida, se establece a través de una intervención lúdica, un link, test, cuestionario escrito de máximo 5 preguntas cerradas de selección múltiple que den cuenta de los conocimientos adquiridos por los funcionarios y contratistas.

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Catalina Restrepo López Referente Talento Humano Apoyo SST	Julia Andrea De Avila Heredia Jefe de Oficina de Planeación y Gestión Interna Claudia Patricia Puello Castro Referente de Calidad	María Victoria Herrera Roa Gerente

	ESE Municipal de Soacha Julio Cesar Peñaloza	
MACROPROCESO: APOYO	Plan: INSTITUCIONAL DE CAPACITACION Y ENTRENAMIENTO	CODIGO: A-THCAP-PL 001
PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO		VERSION: 07
SUBPROCESO: CAPACITACIONES		FECHA: 29/01/2024

El postest se debe remitir al dueño del Comité o Reunión Técnica con 3 días de antelación para que día del comité al terminar las capacitaciones socializaciones actualización y/o reforzamiento técnico se remita a los interesados y asistentes el postest para que el Capacitador conozca las falencias de conocimiento que tienen los asistentes y que pueda fortalecer la información a transmitir. Se debe compartir información de asistentes para que los supervisores hagan seguimiento a estas actividades contractuales.

- Diligenciamiento por parte de cada referente de área de la Matriz de programación de capacitaciones socializaciones actualización y/o reforzamiento técnico, para lo cual cada uno formulara un mínimo de una capacitación socializaciones actualización y/o reforzamiento técnico, en el semestre y un máximo de 6 en el año, dependiendo del área que deban reportar.
- Los Referentes reportan a los supervisores el personal que participa en las capacitaciones socializaciones actualización y/o reforzamiento técnico, para que desde allí se generen acciones de mejora.

Cada Proceso deberá tener en cuenta la siguiente propuesta para la implementación de sus evaluaciones:

- **Satisfacción.**

Al evaluar la capacitación podrás saber cuáles son las áreas en las que se necesita desarrollar mejor e impartir un proceso personalizado y adaptado a las necesidades de su área. Al terminar el reforzamiento técnico se realizará una encuesta de satisfacción estándar de 3 preguntas que serán las siguientes.

- En general ¿seleccione la socialización, capacitación y/o reforzamiento técnico?

- ✓ Excelente
- ✓ Muy Buena
- ✓ Buena
- ✓ No tan bueno
- ✓ Nada bueno

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Catalina Restrepo López Referente Talento Humano Apoyo SST	Julia Andrea De Avila Heredia Jefe de Oficina de Planeación y Gestión Interna Claudia Patricia Puello Castro Referente de Calidad	María Victoria Herrera Roa Gerente

	ESE Municipal de Soacha Julio Cesar Peñaloza	
MACROPROCESO: APOYO	Plan: INSTITUCIONAL DE CAPACITACION Y ENTRENAMIENTO	CODIGO: A-THCAP-PL 001
PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO		VERSION: 07
SUBPROCESO: CAPACITACIONES		FECHA: 29/01/2024

➤ ¿Sientes que tus conocimientos o habilidades han mejorado al tomar la socialización capacitación y/o reforzamiento técnico?

- ✓ Si
- ✓ No

➤ Como calificarías las habilidades del entrenador en expresión, comunicación, fluidez, conocimiento en el tema. (5 siendo la puntuación más alta y 1 siendo la calificación más baja)

- ✓ 5
- ✓ 4
- ✓ 3
- ✓ 2
- ✓ 1

Es importante tener claro que la encuesta de satisfacción se debe aplicar en todas las intervenciones que se realice con el personal.

Variables de intervención: Que deben contener como mínimo los siguientes criterios:

- Análisis de un estadio cero para las competencias a evaluar.
- Competencias y herramientas de análisis definidas previamente.
- Coparticipación del colaborador y sus pares en la construcción de los indicadores.

Indicadores: Que permitan la debida medición de una situación previa y una posterior.

- Argumentación de contenidos básicos del proceso
- Evaluación de competencias y herramientas definidas
- Identificación de diferentes estrategias para la evaluación que no solo sea cuantitativa
- Medición de coparticipación
- Implementación de listas de chequeo

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Catalina Restrepo López Referente Talento Humano Apoyo SST	Julia Andrea De Avila Heredia Jefe de Oficina de Planeación y Gestión Interna Claudia Patricia Puello Castro Referente de Calidad	María Victoria Herrera Roa Gerente

	ESE Municipal de Soacha Julio Cesar Peñaloza	
MACROPROCESO: APOYO	Plan: INSTITUCIONAL DE CAPACITACION Y ENTRENAMIENTO	CODIGO: A-THCAP-PL 001
PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO		VERSION: 07
SUBPROCESO: CAPACITACIONES		FECHA: 29/01/2024

- Porcentaje de cobertura del procedimiento de inducción y reinducción.
- Grado de satisfacción con el procedimiento de inducción y reinducción.
- Evaluación de desempeño para el personal de carrera administrativa- en provisionalidad y acuerdos de gestión para los de libre nombramiento y remoción y de periodo fijo.
- Porcentaje de ejecución del plan anual de Capacitación socializaciones actualización y/o reforzamiento técnico, con sus indicadores ya establecidos la matriz de capacitaciones compartida por el área.

7.5. Descripción del Plan de Capacitación y socialización

- **Evaluación:** Se realizará al final de cada capacitación socializaciones actualización y/o reforzamiento técnico y la hará el gestor de cada proceso o el referente del mismo, si así se requiere. Número de personas que / número de personas con post test superior a 3.0 / por total de personal que diligencian post test, porcentaje cumplimiento del 80%
- **Medición:** Se realizará a través de indicadores de gestión del Plan Institucional de Capacitación y entrenamiento.
- **Cobertura de la Capacitación:** Numero de capacitaciones socializaciones programadas / número de capacitaciones y socializaciones desarrolladas
- **Nivel de asistencia a la capacitación:** Corresponde al número de contratista que asiste a la socialización / número total de contratistas programados de la ESE Municipal de Soacha Julio Cesar Peñaloza.

Estos indicadores nos permitirán identificar el porcentaje de participación en el Plan Institucional de Capacitación y entrenamiento, teniendo en cuenta el tipo de vinculación de los asistentes.

En el Anexo técnico del Plan Institucional de Capacitación y Entrenamiento se describen como se despliegan por Macroproceso y procesos las capacitaciones socializaciones, y el lugar, Temas a tratar y frecuencias, se definen el tipo (Grupal, personal), Forma (Presencial, Virtual, Aprendizaje colaborativo), Tiempo estimado y perfiles de los colaboradores.

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Catalina Restrepo López Referente Talento Humano Apoyo SST	Julia Andrea De Avila Heredia Jefe de Oficina de Planeación y Gestión Interna Claudia Patricia Puello Castro Referente de Calidad	María Victoria Herrera Roa Gerente

	ESE Municipal de Soacha Julio Cesar Peñaloza	
MACROPROCESO: APOYO	Plan: INSTITUCIONAL DE CAPACITACION Y ENTRENAMIENTO	CODIGO: A-THCAP-PL 001
PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO		VERSION: 07
SUBPROCESO: CAPACITACIONES		FECHA: 29/01/2024

Se describe la planeación mensual, quien es el responsable de impartir el conocimiento, si se requiere apoyo externo y los mecanismos de evaluación.

➤ **Recursos:** Los recursos que se requieren para implementar el presente Plan Institucional de Capacitación y Entrenamiento son los siguientes:

1. **HUMANOS:** Lo conforman los participantes, facilitadores y expositores especializados en la materia, como: referentes de Procesos, Médicos, Odontólogos, Jefes de enfermería, Bacteriólogos, Psicólogos, personal externo, ARL, etc.

2. **MATERIALES:** Lo conforman los siguientes conceptos:

• **INFRAESTRUCTURA.** - Las actividades se desarrollarán en ambientes adecuados proporcionados por la gerencia de la empresa.

• **MOBILIARIO, EQUIPO Y OTROS.** - está conformado por Equipos de cómputo, Biomédicos, mesas de trabajo, pizarra, plumones, total folio, equipo multimedia, Video Beam, Plataforma Chamillo y condiciones de ventilación e iluminación adecuada.

• **DOCUMENTOS TÉCNICO – EDUCATIVO.** - entre ellos tenemos: certificados, encuestas de evaluación, material de estudio.

7.6. Subprogramas del Plan de Capacitación entrenamiento:

- **PROGRAMA DE INDUCCION Y REINDUCCION:**

OBJETIVO

Facilitar la adaptación del nuevo servidor y reafianzamiento para los antiguos colaboradores a la cultura organizacional, familiarizarlo con los valores de la entidad, su puesto y su entorno diario de trabajo o prestación de servicios, darle a conocer la Institución, instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos institucionales y crear sentido de pertenencia hacia la ESE Municipal de Soacha Julio Cesar Peñaloza.

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Catalina Restrepo López Referente Talento Humano Apoyo SST	Julia Andrea De Avila Heredia Jefe de Oficina de Planeación y Gestión Interna Claudia Patricia Puello Castro Referente de Calidad	María Victoria Herrera Roa Gerente

	ESE Municipal de Soacha Julio Cesar Peñaloza	
MACROPROCESO: APOYO	Plan: INSTITUCIONAL DE CAPACITACION Y ENTRENAMIENTO	CODIGO: A-THCAP-PL 001
PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO		VERSION: 07
SUBPROCESO: CAPACITACIONES		FECHA: 29/01/2024

OBJETIVOS ESPECIFICOS:

- ✓ Iniciar y reafirmar la integración del colaborador con la plataforma estratégica institucional.
- ✓ Integrar al colaborador con el servicio público.
- ✓ Acercar al colaborador a las exigencias del perfil que se tiene para cada cargo, proporcionándole les herramientas físicas, técnicas, tecnológicas, logísticas y de conocimiento.
- ✓ Crear identidad y sentido de pertenencia hacia la entidad.

GENERALIDADES DE LA INDUCCION Y LA REINDUCCION.

El proceso de inducción y reinducción consiste en dar a conocer al nuevo personal y a los colaboradores antiguos los principales aspectos de la institución.

El desarrollo del proceso de inducción y reinducción proporciona información organizada y adecuada, evitando posteriores traumatismos ya que define conductos regulares y es la base sobre la cual se construye el sentido de pertenencia y compromiso hacia la entidad; de él depende en gran parte el desempeño posterior de los colaboradores el comportamiento laboral del funcionario y contratista; aspectos que posteriormente serán objeto de evaluación para permitir su permanencia o no en el cargo.

La inducción y reinducción general comprende la acogida de los funcionarios y contratista, la transmisión de conocimientos de carácter general sobre la institución y la ambientación inicial al entorno organizacional. El programa de inducción está dirigido al colaborador en su integración a la cultura organizacional. Deberá implementarse inmediatamente se oficializa la contratación, vinculación o inmediatamente se inicia la relación laboral, antes de tomar su lugar en el cargo para el cual se vinculó. Toda persona que ingrese a la institución a desempeñar cualquier actividad laboral participara del programa de inducción general y específica. El programa de inducción general es ejecutado y evaluado de acuerdo a las exigencias de la dinámica institucional.

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Catalina Restrepo López Referente Talento Humano Apoyo SST	Julia Andrea De Avila Heredia Jefe de Oficina de Planeación y Gestión Interna Claudia Patricia Puello Castro Referente de Calidad	María Victoria Herrera Roa Gerente

	ESE Municipal de Soacha Julio Cesar Peñaloza	
MACROPROCESO: APOYO	Plan: INSTITUCIONAL DE CAPACITACION Y ENTRENAMIENTO	CODIGO: A-THCAP-PL 001
PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO		VERSION: 07
SUBPROCESO: CAPACITACIONES		FECHA: 29/01/2024

Inducción va a realizarse en una sola jornada de manera presencial y tele virtual por parte de los expositores en las 5 sedes de la ESE Municipal de Soacha, con el fin de efectuar inducción y Reinducción se realizará en el mes de abril. Duración de 6 horas.

REQUISITOS PARA GARANTIZAR LA EFECTIVIDAD DEL PROGRAMA:

Los requisitos mínimos que debe cumplir el programa de inducción, entre otros son:

Inmediato: la inducción se debe realizar tan pronto se vincule el funcionario con la Empresa, a fin de que se informe a tiempo.

Completo: El programa de inducción suministrará al funcionario toda la información necesaria que debe conocer de la institución.

Técnico: las personas que dirijan la inducción deben tener solidez conceptual respecto a los temas que se traten, utilicen metodología flexible y de fácil entendimiento, Gerente, Subgerente, Referentes Transversales.

Participativo: el programa de inducción deberá utilizar metodologías que involucren al personal nuevo a participar activamente y que puedan expresar sus dudas e inquietudes.

METODOLOGIA:

La inducción general se realizará para todos los funcionarios, contratistas y tercerizados en el mes de abril del año 2024 de forma presencial y tele virtual por parte de los expositores en las 5 sedes de la ESE Municipal de Soacha.

Se diligenciará formato de inducción y reinducción por cada proceso socializado con fecha y nombre del responsable.

Los temas para desarrollar tanto en la inducción como en la Reinducción son los siguientes:

En la matriz de capacitación anual (anexo técnico), se describe de manera pormenorizada la intervención en la inducción y reinducción por cada referente de proceso que para el año 2024, se definirá teniendo en cuenta las siguientes áreas, según el mapa de procesos:

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Catalina Restrepo López Referente Talento Humano Apoyo SST	Julia Andrea De Avila Heredia Jefe de Oficina de Planeación y Gestión Interna Claudia Patricia Puello Castro Referente de Calidad	María Victoria Herrera Roa Gerente

	ESE Municipal de Soacha Julio Cesar Peñaloza	
MACROPROCESO: APOYO	Plan: INSTITUCIONAL DE CAPACITACION Y ENTRENAMIENTO	CODIGO: A-THCAP-PL 001
PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO		VERSION: 07
SUBPROCESO: CAPACITACIONES		FECHA: 29/01/2024

TEMATICA A TRATAR	PROCESO	RESPONSABLE
Intervención Gerencia	Apertura de la inducción presentación del equipo de apoyo a la Gerencia	Gerente
Plataforma estratégica	Jefe de oficina y asesora de planeación y gestión interna	Jefe de oficina asesora de planeación y control interno
Régimen único disciplinario	Control interno	Jefe de oficina asesora de planeación y control interno
intervención Subgerencia administrativa y financiera	Presentación equipo de la subgerencia administrativa y financiera	Subgerencia Administrativa y Financiera
Portafolio de Servicios y facturación	Mercadeo y Facturación	Referente Plan de Mercadeo y Referente de Facturación
Derechos y Deberes de los usuarios, humanización	SIAU	Referente SIAU
Gestión Ambiental- Políticas- Residuos - hospital verde	Ingeniería Ambiental	Referente Ambiental
Responsabilidades - Políticas- Comités- Peligros y Riesgos - Accidentalidad	Sistema General de seguridad y salud en el trabajo	Referente de SST
Código de Integridad y conflicto de interés	Talento Humano y Contratación	Referente de Talento Humano y Referente de Contratación
Planillas de seguridad social - valores - carné	Talento Humano	Referente Talento Humano
Contratación- SIGEP - SECOP - Certificaciones	Contratación y Jurídica	Referente y/o Abogado de Contratación
Gestión Documental- Archivos - Historias clínicas -	Gestión Documental	Referente Gestión Documental
Proceso de Sistemas- Reporte de novedades - Correo institucional- CHAMILO- NAS	Sistemas	Referente sistemas
Almacenamiento - Manejo de equipos	Recursos Físicos	Referente recursos físicos
Comunicaciones - Logo Institucional- Redes	Referente Comunicaciones	Referente de Comunicaciones

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Catalina Restrepo López Referente Talento Humano Apoyo SST	Julia Andrea De Avila Heredia Jefe de Oficina de Planeación y Gestión Interna Claudia Patricia Puello Castro Referente de Calidad	María Victoria Herrera Roa Gerente

	ESE Municipal de Soacha Julio Cesar Peñaloza	
MACROPROCESO: APOYO	Plan: INSTITUCIONAL DE CAPACITACION Y ENTRENAMIENTO	CODIGO: A-THCAP-PL 001
PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO		VERSION: 07
SUBPROCESO: CAPACITACIONES		FECHA: 29/01/2024

Intervención subgerencia de servicios	Presentación equipo de la subgerencia de servicios	Subgerencia de Servicios
Seguridad del Paciente y sus vigilancias activas	Referente de Seguridad del Paciente, tecnovigilancia - Laboratorio	Referentes
Rutas de atención en Salud	Promoción y Mantenimiento	Profesional Especializado del Área de la Salud
Estrategia IAMII y MIDA	Nutrición - Lactancia Materna	Referentes
Cierre a cargo de la Dra. María Victoria Herrera Roa		
Evaluación se enviará a los celulares de cada colaborador finalizada la intervención de cada líder		

7.7. Cronograma de Capacitación y socialización

El cronograma de capacitación socialización, actualización y/o reforzamiento técnico, por macroprocesos está incluido como anexo técnico al presente Plan Institucional de Capacitación y Entrenamiento (PICE) cada referente diligencie en la respectiva pestaña un mínimo de 1 capacitación por semestre y un máximo de 6 al año, sin embargo, el Excel según Mapa de Procesos, se encuentra en construcción incluyéndose como parte integral del presente Plan durante el mes de febrero.

- Para el personal que ingrese nuevo a las sedes de la ESE Municipal de Soacha Julio Cesar Peñaloza, debe contar con inducción por tal razón se diseña un formato de inducción donde la persona debe diligenciar las socializaciones tomadas y el formato lo debe firmar cada referente que realizo la inducción, este debe ser entregado a talento Humano.

7.8. Financiamiento:

El monto de inversión de este plan de capacitación y entrenamiento será financiado con ingresos presupuestados de la institución y reportados en el Plan Anual de Adquisiciones; sin embargo, en su gran mayoría es gestión y producción intelectual de los referentes transversales, colaboradores y la ARL.

7.9. Seguimiento.

Se define el seguimiento a las Capacitaciones socialización, actualización y/o reforzamiento técnico desde dos puntos de vista:

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Catalina Restrepo López Referente Talento Humano Apoyo SST	Julia Andrea De Avila Heredia Jefe de Oficina de Planeación y Gestión Interna Claudia Patricia Puello Castro Referente de Calidad	María Victoria Herrera Roa Gerente

	ESE Municipal de Soacha Julio Cesar Peñaloza	
MACROPROCESO: APOYO	Plan: INSTITUCIONAL DE CAPACITACION Y ENTRENAMIENTO	CODIGO: A-THCAP-PL 001
PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO		VERSION: 07
SUBPROCESO: CAPACITACIONES		FECHA: 29/01/2024

➤ **EVALUACION DE LA CAPACITACION Y ENTRENAMIENTO:**

Se realizará mediante la implementación de una evaluación de impacto frente a la eficacia de los conocimientos transmitidos, la metodología utilizada, los recursos utilizados, la claridad con la que se expuso y el impacto de esta formación en su conocimiento.

➤ **EVALUACION PERIODICA DE SEGUIMIENTO A LA CAPACITACION Y ENTRENAMIENTO:**

Evaluación diagnóstica o pre-evaluación

Antes de crear la instrucción, es necesario implementar un test previo para conocer las fortalezas y debilidades de tus asistentes, que habilidades y conocimientos poseen antes de recibir la instrucción. Basado en esta información se puede impartir instrucciones.

Evaluación formativa

La evaluación formativa se usará en un primer intento para desarrollar la capacitación sin la necesidad de implementar la evaluación diagnostica o pre evaluativa. El objetivo es monitorear el aprendizaje de los colaboradores para proporcionar retroalimentación. Ayuda a identificar las primeras brechas en la capacitación. Basado en esta retroalimentación, se conocerá en dónde enfocar la formación para obtener más alcance en los contenidos expuestos.

Evaluación Cuantitativa

La evaluación cuantitativa apunta a valorar el alcance al cual han llegado los resultados más importantes al final de la capacitación socialización, actualización y/o reforzamiento técnico, mide más: la efectividad del aprendizaje, las reacciones acerca de la instrucción y los beneficios de una base a largo plazo. Los beneficios a largo plazo pueden ser determinados por los colaboradores que puedan llegar tardíamente al proceso de formación y son los que ya han estado en los entrenamientos quienes pueden mostrar más fácil el conocimiento aprendido, habilidades y actitudes adquiridas.

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Catalina Restrepo López Referente Talento Humano Apoyo SST	Julia Andrea De Avila Heredia Jefe de Oficina de Planeación y Gestión Interna Claudia Patricia Puello Castro Referente de Calidad	María Victoria Herrera Roa Gerente

	ESE Municipal de Soacha Julio Cesar Peñaloza	
MACROPROCESO: APOYO	Plan: INSTITUCIONAL DE CAPACITACION Y ENTRENAMIENTO	CODIGO: A-THCAP-PL 001
PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO		VERSION: 07
SUBPROCESO: CAPACITACIONES		FECHA: 29/01/2024

Evaluación continua o post-evaluación

Después de haber impartido la información, aclarado dudas, preguntas e inquietudes se hace necesario implementar un test para validar el avance en el conocimiento, las fortalezas y habilidades que le dejó la capacitación socialización, actualización y/o reforzamiento técnico, a los asistentes.

La escala de valoración institucional establecida para aprobar los conocimientos impartidos se define de 1 a 5 y de acuerdo a los siguientes niveles:

	VALORACION	PUNTAJE
5.	Muy bueno	5
4.	Bueno	4
3.	Regular	3
2.	Aceptable	2
1.	Deficiente	1

8. ANEXO:


8.1. Plan Institucional de Capacitación y Entrenamiento

<https://drive.google.com/drive/folders/1cxKIVcsBkR5Ncu68ytm6nnuTr-FDQp8k>

8.2. Acuerdo N° 009 noviembre 09 de 2023 presupuesto

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Catalina Restrepo López Referente Talento Humano Apoyo SST	Julia Andrea De Avila Heredia Jefe de Oficina de Planeación y Gestión Interna Claudia Patricia Puello Castro Referente de Calidad	María Victoria Herrera Roa Gerente

	ESE Municipal de Soacha Julio Cesar Peñaloza	
MACROPROCESO: APOYO	Plan: INSTITUCIONAL DE CAPACITACION Y ENTRENAMIENTO	CODIGO: A-THCAP-PL 001
PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO		VERSION: 07
SUBPROCESO: CAPACITACIONES		FECHA: 29/01/2024



ACUERDO No. 009
Noviembre 09 de 2023

Por medio del cual se aprueba el Presupuesto de Ingresos y Gastos de la **EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO E.S.E MUNICIPAL DE SOACHA JULIO CESAR PEÑALOZA** para la vigencia Fiscal del 01 de Enero al 31 de Diciembre de 2.024.


La Junta Directiva de la Empresa Social del Estado E.S.E Municipal de Soacha Julio Cesar Peñaloza, en uso de sus atribuciones legales y estatutarias, en especial las señaladas en el numeral 3 del Artículo 14 del Acuerdo 049 del 09 de enero de 1.997 y acuerdo No.085 de diciembre 22 de 1.998, por medio del cual modifica al acuerdo mencionado, Ley 489 de 1998, Decreto 115 de 1996 y el Artículo 137 del Acuerdo 23 de 2005, Ley 100 de 993, Ley 1797 y,

CONSIDERANDO

- Que de conformidad con lo establecido en el Decreto 115 de 1996, en armonía con el Acuerdo 23 de 2005, el presupuesto de la Empresa Social del Estado E.S.E Municipal de Soacha Julio Cesar Peñaloza, debe ser aprobado por el Consejo Municipal de Política Fiscal COMFIS, y por la Junta Directiva.
- Que el proyecto de presupuesto para la vigencia fiscal 2024 fue presentado a la Secretaria de Hacienda Municipal, para surtir el respectivo trámite ante el Consejo Municipal de Política Fiscal COMFIS, en cumplimiento con lo establecido en el Acuerdo 23 de 2005 y el Decreto Nacional 115 de 1996.
- Que el Consejo Municipal de Política Fiscal COMFIS, mediante resolución No. 006 del 08 de noviembre de 2023, impartió aprobación al proyecto de presupuesto para el año 2024.
- Teniendo en cuenta las normas y directrices para la elaboración del presupuesto de ingresos, en especial lo establecido en el artículo 17 de la Ley 1797 de 2016, la Empresa Social del Estado E.S.E Municipal de Soacha Julio Cesar Peñaloza elaboro el


ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Catalina Restrepo López Referente Talento Humano Apoyo SST	Julia Andrea De Avila Heredia Jefe de Oficina de Planeación y Gestión Interna Claudia Patricia Puello Castro Referente de Calidad	María Victoria Herrera Roa Gerente

	ESE Municipal de Soacha Julio Cesar Peñaloza	
MACROPROCESO: APOYO	Plan: INSTITUCIONAL DE CAPACITACION Y ENTRENAMIENTO	CODIGO: A-THCAP-PL 001
PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO		VERSION: 07
SUBPROCESO: CAPACITACIONES		FECHA: 29/01/2024

<div data-bbox="753 478 885 621">  <p>ESE Municipal de Soacha Julio Cesar Peñaloza</p> </div> <p>anteproyecto de presupuesto para el año 2024 con base en el recaudo efectivo evidenciado durante la presente vigencia fiscal.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Para efectos de estimar los ingresos corrientes para el año 2024, se tomó como base el recaudo efectivo de tesorería a septiembre 30 de 2023, proyectado a 31 de diciembre, desagregado por ingresos provenientes de la prestación de servicios de salud, servicios a particulares y de otros servicios. • De acuerdo con las directrices establecidas para tal efecto, se determinó la planta de personal, con sus emolumentos salariales, prestacionales, aportes a seguridad social y parafiscales proyectadas para el próximo año con un incremento del 8%, para mantener la capacidad adquisitiva de cada uno de los empleados de planta de la Empresa durante el próximo año. • Para la proyección de los demás gastos se tomaron igualmente, las partidas incorporadas al presupuesto actual, realizando una racionalización a cada una de las partidas de funcionamiento, gastos operacionales e inversión, que la Administración de la ESE ha considerado necesarios para la próxima vigencia, en especial los rubros correspondientes a los gastos para atender los programas asistenciales del personal médico y auxiliar contratado, así como del suministro de medicamentos y elementos quirúrgicos y para gastos administrativos de personal, adquisición de bienes y servicios y para gastos de inversión en infraestructura, de tal manera, que con base en la proyección de los ingresos por valor de \$12.055.000.000, se realiza una priorización para cada partida de gasto, teniendo en cuenta en su orden los gastos para servicios de personal de nómina con sus respectivos componentes, los servicios públicos, mantenimiento, la vigilancia, la contratación del personal asistencial y las adquisiciones de bienes y servicios necesarias para el cumplimiento de las áreas misional y administrativa. • Las proyecciones de gastos se basan en las necesidades que debe satisfacer la Empresa para el cumplimiento de su objeto social, que se relaciona con la prestación de los servicios de salud a los 	
---	--


ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Catalina Restrepo López Referente Talento Humano Apoyo SST	Julia Andrea De Avila Heredia Jefe de Oficina de Planeación y Gestión Interna Claudia Patricia Puello Castro Referente de Calidad	María Victoria Herrera Roa Gerente

	ESE Municipal de Soacha Julio Cesar Peñaloza	
MACROPROCESO: APOYO	Plan: INSTITUCIONAL DE CAPACITACION Y ENTRENAMIENTO	CODIGO: A-THCAP-PL 001
PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO		VERSION: 07
SUBPROCESO: CAPACITACIONES		FECHA: 29/01/2024

<div>  </div> <p>usuarios del régimen subsidiado, a particulares y a los servicios administrativos de funcionamiento, todo teniendo en cuenta, la expectativa en la continuidad de la contratación con las EPS para el próximo año y su recaudo efectivo por los servicios prestados.</p> <ul style="list-style-type: none"> La distribución definitiva del presupuesto aprobado por partidas globales por el COMPIS y la Junta Directiva, se harán mediante resolución de gerencia con base en los actos administrativos expedidos por ambos organismos, sin embargo, se presenta a manera de información la proyección del detalle de distribución para su conocimiento. Que el presupuesto de ingresos y gastos 2024, se basa en términos reales, en el comportamiento del recaudo efectivo de tesorería de los recursos provenientes de los servicios de salud prestados, así como de otros ingresos por operaciones diferentes a la prestación de servicios de salud. <p>Que, en mérito de lo antes expuesto,</p> <p style="text-align: center;">ACUERDA</p> <p>ARTÍCULO PRIMERO: afórese el presupuesto de Ingresos y recursos de capital de la Empresa Social del Estado E.S.E. Municipal de Soacha Julio Cesar Peñaloza, para la vigencia fiscal comprendida entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2024 es la suma de DOCE MIL CINCUENTA Y CINCO MILLONES DE PESOS M/CTE. (\$12.055.000.000), según el siguiente detalle:</p> <table> <tr> <th colspan="2">INGRESOS</th></tr> <tr> <td>Ingresos Corrientes</td><td>\$ 11.345.000.000</td></tr> <tr> <td>Recursos de Capital</td><td>\$ 710.000.000</td></tr> <tr> <td>Total Presupuesto de Ingresos</td><td>\$ 12.055.000.000</td></tr> </table> <p>ARTÍCULO SEGUNDO: afórese el presupuesto de Gastos de la Empresa Social del Estado E.S.E. Municipal de Soacha Julio Cesar Peñaloza, para la vigencia fiscal comprendida entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2024 es la suma de DOCE MIL CINCUENTA Y</p>		INGRESOS		Ingresos Corrientes	\$ 11.345.000.000	Recursos de Capital	\$ 710.000.000	Total Presupuesto de Ingresos	\$ 12.055.000.000
INGRESOS									
Ingresos Corrientes	\$ 11.345.000.000								
Recursos de Capital	\$ 710.000.000								
Total Presupuesto de Ingresos	\$ 12.055.000.000								

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Catalina Restrepo López Referente Talento Humano Apoyo SST	Julia Andrea De Avila Heredia Jefe de Oficina de Planeación y Gestión Interna Claudia Patricia Puello Castro Referente de Calidad	María Victoria Herrera Roa Gerente

	ESE Municipal de Soacha Julio Cesar Peñaloza	
MACROPROCESO: APOYO	Plan: INSTITUCIONAL DE CAPACITACION Y ENTRENAMIENTO	CODIGO: A-THCAP-PL 001
PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO		VERSION: 07
SUBPROCESO: CAPACITACIONES		FECHA: 29/01/2024

<div>  </div> <p>CINCO MILLONES DE PESOS M/CTE. (\$12.055.000.000), según el siguiente detalle:</p> <table> <tr> <th>Clasif.</th><th>Concepto</th><th>APROPIACIÓN INICIAL</th></tr> <tr> <td>A</td><td>GASTOS DE FUNCIONAMIENTO</td><td>\$10.575.000.000</td></tr> <tr> <td>B</td><td>GASTOS DE INVERSIÓN</td><td>\$ 800.000.000</td></tr> <tr> <td>C</td><td>GASTOS DE OPERACIÓN</td><td>\$ 680.000.000</td></tr> <tr> <td></td><td>TOTAL GASTOS</td><td>\$12.055.000.000</td></tr> </table> <p>DISPOSICIONES GENERALES</p> <p>ARTÍCULO TERCERO: Las disposiciones generales del presupuesto de la Empresa Social del Estado E.S.E. Municipal de Soacha Julio Cesar Peñaloza, son complementarias de la Ley 38 de 1989, de la Ley 179 de 1994, de la Ley 225 de 1995, el decreto 115 de 1996, el Acuerdo 23 de 2005, el Decreto de liquidación del presupuesto del Municipio de Soacha que se expida para el año 2024, en lo pertinente, las demás normas presupuestales aplicables para las Empresas Sociales del Estado y deben aplicarse en armonía con estas.</p> <p>DE LAS RENTAS Y RECURSOS DE CAPITAL</p> <p>ARTÍCULO CUARTO: Los ingresos corrientes y recursos de capital de la Empresa, deberán ser consignados en la Tesorería de la entidad, por quienes estén encargados de su recaudo.</p> <p>DE LOS GASTOS</p> <p>ARTÍCULO QUINTO: Todos los actos administrativos que afecten las apropiaciones presupuestales deberán contar con certificados de disponibilidad previos que garanticen la existencia de apropiación suficiente para atender estos gastos.</p> <p>Igualmente, estos compromisos deberán contar con registro presupuestal para que los recursos con él financiados no sean desviados a ningún otro fin. En este registro se deberá indicar claramente el valor y</p>			Clasif.	Concepto	APROPIACIÓN INICIAL	A	GASTOS DE FUNCIONAMIENTO	\$10.575.000.000	B	GASTOS DE INVERSIÓN	\$ 800.000.000	C	GASTOS DE OPERACIÓN	\$ 680.000.000		TOTAL GASTOS	\$12.055.000.000
Clasif.	Concepto	APROPIACIÓN INICIAL															
A	GASTOS DE FUNCIONAMIENTO	\$10.575.000.000															
B	GASTOS DE INVERSIÓN	\$ 800.000.000															
C	GASTOS DE OPERACIÓN	\$ 680.000.000															
	TOTAL GASTOS	\$12.055.000.000															

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Catalina Restrepo López Referente Talento Humano Apoyo SST	Julia Andrea De Avila Heredia Jefe de Oficina de Planeación y Gestión Interna Claudia Patricia Puello Castro Referente de Calidad	María Victoria Herrera Roa Gerente

	ESE Municipal de Soacha Julio Cesar Peñaloza	
MACROPROCESO: APOYO	Plan: INSTITUCIONAL DE CAPACITACION Y ENTRENAMIENTO	CODIGO: A-THCAP-PL 001
PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO		VERSION: 07
SUBPROCESO: CAPACITACIONES		FECHA: 29/01/2024



el plazo de las prestaciones a las que haya lugar. Esta operación es un requisito de perfeccionamiento de estos actos administrativos.

En consecuencia, ninguna autoridad podrá contraer obligaciones sobre apropiaciones inexistentes, o en exceso del saldo disponible, o sin la autorización previa del COMFIS.

Cualquier compromiso que se adquiriera sin el lleno de estos requisitos creará responsabilidad personal y pecuniaria a cargo de quien asuma estas obligaciones.

ARTÍCULO SEXTO: Las obligaciones con cargo del Tesoro de la Entidad que se adquieran con violación a este precepto, no tendrán valor alguno.

ARTÍCULO SEPTIMO: Las afectaciones al Presupuesto General se harán teniendo en cuenta la prestación principal originada en los compromisos que se adquieran y con cargo a este rubro se cubrirán los demás costos inherentes o accesorios.


ARTÍCULO OCTAVO: Con cargo a las apropiaciones que implica cada rubro presupuestal, que sean afectadas con los compromisos iniciales, se atenderán las obligaciones derivadas de los costos imprevistos, ajustes y revisión de valores e intereses moratorios, derivados de estos compromisos.

Prohíbese tramitar o legalizar actos administrativos u obligaciones que afecten el Presupuesto de Gastos cuando no reúnan los requisitos legales o se configuren como hechos cumplidos. Los ordenadores de gastos responderán disciplinaria, fiscal y penalmente por incumplir lo establecido en esta norma.

Cuando se provean vacantes de personal se requerirá de la certificación de su previsión en el Presupuesto General de la vigencia fiscal del 2024. Para tal efecto, el Jefe de Presupuesto de la Entidad o quien haga sus veces, garantizará la existencia de los rubros del 01 de enero al 31 de diciembre del 2024.


ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Catalina Restrepo López Referente Talento Humano Apoyo SST	Julia Andrea De Avila Heredia Jefe de Oficina de Planeación y Gestión Interna Claudia Patricia Puello Castro Referente de Calidad	María Victoria Herrera Roa Gerente

	ESE Municipal de Soacha Julio Cesar Peñaloza	
MACROPROCESO: APOYO	Plan: INSTITUCIONAL DE CAPACITACION Y ENTRENAMIENTO	CODIGO: A-THCAP-PL 001
PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO		VERSION: 07
SUBPROCESO: CAPACITACIONES		FECHA: 29/01/2024

<div data-bbox="761 451 899 592">  <p>ESE Municipal de Soacha Julio Cesar Peñaloza</p> </div> <p>ARTÍCULO NOVENO: Toda provisión de empleo de los servidores públicos deberá corresponder a empleos previstos en la planta de personal.</p> <p>Toda provisión de cargos que se haga con violación a este mandato carecerá de validez y no creará derecho adquirido.</p> <p>ARTÍCULO DECIMO: Los recursos destinados a programas de Capacitación y Bienestar Social no pueden tener por objeto crear o incrementar salarios, bonificaciones, sobresueldos, primas, prestaciones sociales, remuneraciones extralegales o estímulos pecuniarios ocasionales que la Ley o los Acuerdos no hayan establecido para los servidores públicos, ni servir para otorgar beneficios directos en dinero o en especie.</p> <p>Los programas de capacitación podrán comprender matrículas de los funcionarios, que se girarán directamente a los establecimientos educativos; su otorgamiento se hará en virtud de la reglamentación interna de la empresa.</p> <p>Los programas de Bienestar Social y Capacitación, que autoricen las disposiciones legales, incluirán los elementos necesarios para llevarlos a cabo.</p> <p>El ordenador del gasto será el competente para expedir la resolución que regirá la constitución y funcionamiento de las cajas menores y la utilización de los avances en los órganos que conforman el Presupuesto General de la Empresa.</p> <p>DEL PROGRAMA ANUAL MENSUALIZADO DE CAJA -PAC-</p> <p>ARTÍCULO DECIMO PRIMERO: La ejecución de los gastos del Presupuesto General de la Empresa se hará a través del Programa Anual Mensualizado de Caja – PAC-. Este es el instrumento mediante el cual se define el monto máximo mensual de fondos disponibles en la tesorería y el monto máximo mensual de pagos que esta puede hacer, con el fin de cumplir los compromisos a cargo de la administración.</p> <p>El Programa Anual de Caja estará clasificado en la misma forma del presupuesto y será elaborado por la Tesorería, teniendo en cuenta las</p>	
---	--

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Catalina Restrepo López Referente Talento Humano Apoyo SST	Julia Andrea De Avila Heredia Jefe de Oficina de Planeación y Gestión Interna Claudia Patricia Puello Castro Referente de Calidad	María Victoria Herrera Roa Gerente

	ESE Municipal de Soacha Julio Cesar Peñaloza	
MACROPROCESO: APOYO	Plan: INSTITUCIONAL DE CAPACITACION Y ENTRENAMIENTO	CODIGO: A-THCAP-PL 001
PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO		VERSION: 07
SUBPROCESO: CAPACITACIONES		FECHA: 29/01/2024



metas financieras establecidas por el Consejo Superior de Política Económica y Social.

El PAC correspondiente a las apropiaciones de la vigencia fiscal, tendrá como límite máximo el valor del presupuesto aprobado por el COMFIS.

Las apropiaciones suspendidas o aplazadas, sólo se incluirán en el Programa Anual de Caja cuando cese en sus efectos la suspensión o cuando lo autorice el COMFIS, mientras se perfeccionan los contratos de empréstito.

En la elaboración y ejecución del Programa Anual Mensualizado de Caja, los órganos que conforman el Presupuesto General de la Entidad, atenderán prioritaria y oportunamente los pagos para servir la deuda pública, los servicios públicos domiciliarios, los servicios personales, las pensiones y cesantías y las transferencias relacionadas con la nómina.

MODIFICACIONES PRESUPUESTALES

ARTÍCULO DECIMO SEGUNDO: En cualquier mes del año fiscal, el COMFIS, podrá suspender, reducir o modificar total o parcialmente, las apropiaciones presupuestales, en caso de ocurrir uno de los siguientes eventos:

- 1) Que la Tesorería estime que los recaudos del año puedan ser inferiores al total de los gastos y obligaciones contraídas con cargo a tales recursos;
- 2) Que no fueran aprobados los nuevos recursos por el COMFIS o que los aprobados fueran insuficientes para atender los gastos a que se refiere el artículo 347 de la Constitución Política.

Cuando el COMFIS se viera precisado a reducir las apropiaciones presupuestales o aplazar su cumplimiento, señalará por medio de Resolución las apropiaciones a las que se aplican una u otras medidas.

Expedida la Resolución se procederá a reformar, si fuere el caso, el Programa Anual Mensualizado de Caja -PAC- para eliminar los saldos

empresadesalud@esesoacha.gov.co
7293922

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Catalina Restrepo López Referente Talento Humano Apoyo SST	Julia Andrea De Avila Heredia Jefe de Oficina de Planeación y Gestión Interna Claudia Patricia Puella Castro Referente de Calidad	María Victoria Herrera Roa Gerente

	ESE Municipal de Soacha Julio Cesar Peñaloza	
MACROPROCESO: APOYO	Plan: INSTITUCIONAL DE CAPACITACION Y ENTRENAMIENTO	CODIGO: A-THCAP-PL 001
PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO		VERSION: 07
SUBPROCESO: CAPACITACIONES		FECHA: 29/01/2024



disponibles para compromisos u obligaciones de la apropiaciones reducidas o aplazadas y las autorizaciones que se expidan con cargo a apropiaciones aplazadas no tendrán valor alguno. No se podrán abrir créditos adicionales con base en el monto de las apropiaciones que se reduzcan o aplacen.

ARTÍCULO DECIMO TERCERO: El Gerente presentará al COMFIS proyectos de Acuerdo sobre traslados y créditos adicionales al presupuesto, cuando durante la ejecución del Presupuesto General de la Empresa sea indispensable aumentar el monto de las apropiaciones, para complementar las partidas insuficientes, ampliar los servicios existentes o establecer nuevos servicios autorizados por la Ley y los Acuerdos Municipales.

ARTÍCULO DECIMO CUARTO: Las modificaciones a la desagregación del Presupuesto General de la Empresa Social del Estado E.S.E. Municipal de Soacha Julio Cesar Peñaloza, que no modifique el monto total de sus apropiaciones de funcionamiento, gastos de operación y gastos de Inversión aprobados por el COMFIS y la junta Directiva, se harán mediante resolución expedida por el Gerente.

ARTÍCULO DECIMO QUINTO: El presente Acuerdo rige a partir de su aprobación y tiene efectos fiscales durante la vigencia del año 2024.

PUBLIQUESE Y CUMPLASE


GISSELLE ANGELICA CHIFENTES RAMIREZ
 Secretaria de Planeación y Ordenamiento Territorial
 Presidente Junta Directiva de la E.S.E. designada
 por el Alcalde


MARIA VICTORIA HERRERA ROA
 Secretaria (Gerente E.S.E.)

Proyecto: **LUIS ALFONSO NÚÑEZ GUTIERREZ**
 Auxiliar Administrativo

Va. Bo. **JOSE CRO PINTO GÓMEZ**
 Técnico Administrativo

Va. Bo. **CARLOS EDUARDO CAUCALI USAQUEN**
 Asesor Financiero
 Secretaria de Salud del Municipio de Soacha

www.esemunicipal.gov.co | www.municipiosocha.gov.co | TEL: 79430079

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Catalina Restrepo López Referente Talento Humano Apoyo SST	Julia Andrea De Avila Heredia Jefe de Oficina de Planeación y Gestión Interna Claudia Patricia Puella Castro Referente de Calidad	María Victoria Herrera Roa Gerente

	ESE Municipal de Soacha Julio Cesar Peñaloza	
MACROPROCESO: APOYO	Plan: INSTITUCIONAL DE CAPACITACION Y ENTRENAMIENTO	CODIGO: A-THCAP-PL 001
PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO		VERSION: 07
SUBPROCESO: CAPACITACIONES		FECHA: 29/01/2024



EL SUSCRITO TÉCNICO ADMINISTRATIVO DE LA EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO E.S.E. MUNICIPAL DE SOACHA JULIO CESAR PEÑALOZA

CERTIFICA

Que mediante el Acuerdo No. 009 de noviembre 09 de 2023 y Resolución No. 083 de noviembre 30 de 2023, se aprobó el presupuesto y se desagregó, para la vigencia 2024, donde se encuentran creados los siguientes rubros presupuestales con un monto disponible así;

2.1.2.02.02.009.03 CAPACITACION	\$ 10.000.000
2.1.2.02.02.009.04 BIENESTAR SOCIAL	\$ 20.000.000
2.1.2.02.02.009.05 SALUD OCUPACIONAL	\$ 12.000.000

El presente certificado se expide a los 29 días del mes de enero de 2024.


Proyecto: LUIS ALFONSO NUÑEZ GUTIERREZ
Auxiliar Administrativo


JOSE CIRO PINTO GOMEZ
 Técnico Administrativo




ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Catalina Restrepo López Referente Talento Humano Apoyo SST	Julia Andrea De Avila Heredia Jefe de Oficina de Planeación y Gestión Interna Claudia Patricia Puello Castro Referente de Calidad	María Victoria Herrera Roa Gerente

		ESE Municipal de Soacha Julio Cesar Peñaloza	
MACROPROCESO: APOYO	Plan: INSTITUCIONAL DE CAPACITACION Y ENTRENAMIENTO	CODIGO: A-THCAP-PL 001	
PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO		VERSION: 07	
SUBPROCESO: CAPACITACIONES		FECHA: 29/01/2024	

											
<p align="center">LA SUSCRITA SUBGERENTE Y TECNICO ADMINISTRATIVO DE LA EMPRESA DE SALUD E.S.E. MUNICIPAL DE SOACHA JULIO CESAR PEÑALOZA</p> <p align="center">CERTIFICA</p> <p>Que mediante el acuerdo 009 de noviembre 09 de 2023, se aprobo el presupuesto para la vigencia 2024, donde se proyecto la planta del personal con el incremento del 8% para veintiun (21) cargos, aprobados mediante el Acuerdo No. 11 de diciembre de 2009 y se certifica que existe disponibilidad y sostenibilidad presupuestal para la vigencia 2024.</p>											
CARGO	CÓDIGO	GRADO	TOTAL SUELDO BÁSICO MENSUAL	CARGA PRESTACIONAL Y SISS Y PARAFISCAL MES ACTUAL	TOTAL SB MAS PROV. DEL MES	PROYECTO INCREMENTO SUELDO MES 2024	SUB. ALIMENTACION	SUB. TRANSP.	TOTAL SUELDOS AÑO	CARGA PRESTACIONAL Y SISS Y PARAFISCAL MES	TOTAL CARGA PRESTACIONAL Y SISS Y PARAFISCAL AÑO
			AÑO 2023			8.00%					
Gerente	85	1	11.217.473	7.876.637	19.094.110	12.114.871			145.378.450	8.506.788	102.081.215
Subgerente Administrativa	90	2	7.647.512	5.369.897	13.017.409	8.259.313			99.111.756	5.799.489	69.593.866
Subgerente de servicios	90	2	7.647.512	5.369.897	13.017.409	8.259.313			99.111.756	5.799.489	69.593.866
Asesora de Planeación	115	3	6.367.882	4.492.437	10.860.319	6.909.713			82.016.551	4.851.832	58.221.987
Profesional especializado	24	4	6.348.878	4.458.028	10.806.906	6.856.788			82.281.459	4.814.670	57.776.041
Profesional especializado	24	4	6.348.878	4.458.028	10.806.906	6.856.788			82.281.459	4.814.670	57.776.041
Profesional especializado	24	4	6.348.878	4.458.028	10.806.906	6.856.788			82.281.459	4.814.670	57.776.041
Profesional especializado	24	4	6.348.878	4.458.028	10.806.906	6.856.788			82.281.459	4.814.670	57.776.041
Profesional especializado	24	4	6.348.878	4.458.028	10.806.906	6.856.788			82.281.459	4.814.670	57.776.041
Profesional especializado	24	4	6.348.878	4.458.028	10.806.906	6.856.788			82.281.459	4.814.670	57.776.041
Profesional especializado	24	4	6.348.878	4.458.028	10.806.906	6.856.788			82.281.459	4.814.670	57.776.041

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Catalina Restrepo López Referente Talento Humano Apoyo SST	Julia Andrea De Avila Heredia Jefe de Oficina de Planeación y Gestión Interna Claudia Patricia Puello Castro Referente de Calidad	María Victoria Herrera Roa Gerente

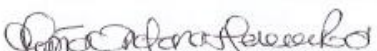
		ESE Municipal de Soacha Julio Cesar Peñaloza	
MACROPROCESO: APOYO		Plan: INSTITUCIONAL DE CAPACITACION Y ENTRENAMIENTO	CODIGO: A-THCAP-PL 001
PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO			VERSION: 07
SUBPROCESO: CAPACITACIONES			FECHA: 29/01/2024




E.S.E. Municipal de Soacha
Julio César Peñaloza

Tesorero General	20	1	5	4.040.194	2.036.926	6.877.120	4.363.410			52.360.914	3.063.880	38.768.562
Técnico Administrativo	38	7	6	3.463.025	2.431.852	5.894.677	3.740.066			44.880.792	2.826.183	31.514.202
Técnico Administrativo	38	7	6	3.463.025	2.431.852	5.894.677	3.740.066			44.880.792	2.826.183	31.514.202
Auxiliar Administrativa	40	7	7	3.174.442	2.229.916	5.403.456	3.426.397			41.140.766	2.407.337	28.888.048
Secretaria Ejecutiva	42	5	8	3.030.146	2.127.695	5.157.841	3.272.559			39.270.704	2.297.911	27.574.934
Auxiliar Administrativa	40	7	10	2.164.390	1.578.333	3.742.723	2.337.541	83.385	162.000	28.050.494	1.699.916	20.398.987
Auxiliar Administrativa	40	7	10	2.164.390	1.578.333	3.742.723	2.337.541	83.385	162.000	28.050.494	1.699.916	20.398.987
Auxiliar Administrativa	40	7	10	2.164.390	1.578.333	3.742.723	2.337.541	83.385	162.000	28.050.494	1.699.916	20.398.987
Auxiliar Administrativa	40	7	10	2.164.390	1.578.333	3.742.723	2.337.541	83.385	162.000	28.050.494	1.699.916	20.398.987
Auxiliar Administrativa	40	7	10	2.164.390	1.578.333	3.742.723	2.337.541	83.385	162.000	28.050.494	1.699.916	20.398.987
Almacenista	40	7	9	2.450.252	1.720.507	4.170.759	2.646.272			31.755.266	1.856.140	22.297.776
				101.446,68	71.326,14	172.972,830	109.562.412	416,925	810,000	1.314.748.974	77.224.826	926.697.836
								5.000,100	9.720,000			2.241.448.610
										TOTAL SUELDO Y PROVISIONES		2.256.169.910

El presente certificado se expide a los 03 dias del mes de enero de 2024


MARIA VICTORIA HERRERA ROA
 Gerente


JOSE GIRO PINTO GOMEZ
 Tecnico Administrativo

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Catalina Restrepo López Referente Talento Humano Apoyo SST	Julia Andrea De Avila Heredia Jefe de Oficina de Planeación y Gestión Interna Claudia Patricia Puello Castro Referente de Calidad	María Victoria Herrera Roa Gerente

	ESE Municipal de Soacha Julio Cesar Peñaloza	
MACROPROCESO: APOYO	Plan: INSTITUCIONAL DE CAPACITACION Y ENTRENAMIENTO	CODIGO: A-THCAP-PL 001
PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO		VERSION: 07
SUBPROCESO: CAPACITACIONES		FECHA: 29/01/2024

9. BIBLIOGRAFIA

- Función pública, 2021. 06 de julio 2021.
https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/biblioteca-virtual/-/document_library/bGsp2IjUBdeu/view_file/39655898
- Función publica, 2023. Enero 2023.
https://www.funcionpublica.gov.co/documents/418537/528603/2023-01-31_Plan_institucional_capacitacion_pic_v3.pdf/88aea67a-45ab-d528-a933-f924b8bcfc17?t=1675191467339

MODIFICACIONES Y CAMBIOS					
VERSIÓN	ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR	MOTIVO DE LA MODIFICACIÓN	FECHA ACTUALIZACIÓN
1	JULIA ANDREA DE AVILA HEREDIA Profesional de Talento Humano	MARCEL ALBEIRO DIAZ GARAY Líder de Calidad	JOSE RICARDO SALINAS TORRES Gerente	REVISION E INCLUSION DE CONCEPTOS NORMATIVOS Y TECNICOS	10/02/2019
2	JULIA ANDREA DE AVILA HEREDIA Profesional de Talento Humano	FRANCY YAMELY DOMÍNGUEZ Líder de Calidad	KARIN JOHANNA MENDOZA ESPITIA Gerente	REVISION E INCLUSION DE CONCEPTOS NORMATIVOS Y TECNICOS	20/09/2019
3	JULIA ANDREA DE AVILA HEREDIA Profesional de Talento Humano	FRANCY YAMELY DOMÍNGUEZ SALAZAR Líder de Calidad	KARIN JOHANNA MENDOZA ESPITIA Gerente	ACTUALIZACION	13/01/2020
4	ANGELICA MARITZA CASTAÑO CASTILLO Subgerente Administrativa y Financiera VIVIANA LOPEZ RICO Líder SIAU y Humanización	JULIA ANDREA DE AVILA HEREDIA Jefe Oficina Asesora de Planeación	MARIA VICTORIA HERRERA ROA Gerente	ACTUALIZACION	29/01/2021
5	HÉCTOR ANDRÉS CENDALES MOLANO Subgerente Administrativo y Financiero VIVIANA LOPEZ RICO Líder SIAU y Humanización	JULIA ANDREA DE AVILA HEREDIA Jefe Oficina Asesora de Planeación	MARIA VICTORIA HERRERA ROA Gerente	ACTUALIZACION	25/01/2022
6	CATALINA RESTREPO LOPEZ Referente Talento Humano	CLAUDIA PATRICIA PUELLO CASTRO Referente de calidad JULIA ANDREA DE AVILA HEREDIA	MARIA VICTORIA HERRERA ROA Gerente	ACTUALIZACION	26/01/2023

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Catalina Restrepo López Referente Talento Humano Apoyo SST	Julia Andrea De Avila Heredia Jefe de Oficina de Planeación y Gestión Interna Claudia Patricia Puello Castro Referente de Calidad	María Victoria Herrera Roa Gerente

	ESE Municipal de Soacha Julio Cesar Peñaloza	
MACROPROCESO: APOYO	Plan: INSTITUCIONAL DE CAPACITACION Y ENTRENAMIENTO	CODIGO: A-THCAP-PL 001
PROCESO: GESTION DEL TALENTO HUMANO		VERSION: 07
SUBPROCESO: CAPACITACIONES		FECHA: 29/01/2024

		Jefe Oficina Asesora de Planeación y Gestión Interna			
7	CATALINA RESTREPO LOPEZ Referente Talento Humano Y Seguridad Y Salud En El Trabajo	CLAUDIA PATRICIA PUELLO CASTRO Referente de calidad JULIA ANDREA DE AVILA HEREDIA Jefe Oficina Asesora de Planeación y Gestión Interna	MARIA VICTORIA HERRERA ROA Gerente	ACTUALIZACION	29/01/2024
DOCUMENTOS RELACIONADOS					
No	NOMBRE				CÓDIGO
1	POLITICA DE TALENTO HUMANO				
2	PLAN ESTRATEGICO DE TALENTO HUMANO (PETH) 2021				
3	PLAN DE PREVISIÓN DEL TALENTO HUMANO (PPTH)				
4	PLAN ANUAL DE VACANTES (PAV)				
5	PLAN INSTITUCIONAL DE INCENTIVOS, BIENESTAR Y ESTÍMULOS (PIIBE)				
6	PLAN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO				
7	MANUAL DE CALIDAD				
8	MANUAL TECNICO DE GESTION DE DOCUMENTOS				

Lugar y Tiempo de Archivo: De acuerdo a las Tablas de Retención Documental de la Empresa de Salud ESE del Municipio de Soacha.

ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR
Catalina Restrepo López Referente Talento Humano Apoyo SST	Julia Andrea De Avila Heredia Jefe de Oficina de Planeación y Gestión Interna Claudia Patricia Puello Castro Referente de Calidad	María Victoria Herrera Roa Gerente