

RESOLUCIÓN No. 020
(27 de Enero de 2025)

**"POR MEDIO DE LA CUAL SE ADOPTA EL PLAN INSTITUCIONAL DE
CAPACITACIONES DE LA ESE HOSPITAL PSIQUIÁTRICO SAN CAMILO, PARA LA
VIGENCIA 2025"**

La Gerente de la Empresa Social del Estado Hospital Psiquiátrico San Camilo, nombrada mediante Decreto 379 del 22 de marzo de 2024, expedido por el Gobernador de Santander y posesionada con Acta No. 017 del 01 de abril de 2024, con efectos legales y fiscales, a partir del 01 de abril de 2024, en ejercicio de las atribuciones constitucionales, legales, estatutarias y en especial las conferidas en el Acuerdo de Junta Directiva N° 003 del 06 de febrero de 2006, y

CONSIDERANDO:

Que la Empresa Social del Estado Hospital Psiquiátrico San Camilo, es una entidad prestadora de servicio de salud mental, descentralizada del orden departamental, dotada de personería jurídica, patrimonio propio y autonomía administrativa, de conformidad con lo dispuesto en el Decreto 0098 del 14 de agosto de 1995, *"Por medio del cual se transforma un Hospital Departamental en una Empresa Social del Estado"*, proferido por el Gobernador de Santander y el Acuerdo de Junta Directiva N° 003 de 2006, *"Por medio del cual se reforma el Estatuto de la Empresa Social del Estado Hospital Psiquiátrico San Camilo"*, expedido por la Junta Directiva de la Entidad.

Al respecto, la Ley 909 de 2004. *"Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones."*, en el Título VI, denominado *"De la Capacitación y de la Evaluación del Desempeño"*, Capítulo I *"La Capacitación de los Empleados Públicos"*, artículo 36, establece:

"Artículo 36. Objetivos de la Capacitación.

(...)

2. *"Dentro de la política que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública, las unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño"*

(...)

Parágrafo. Con el propósito de elevar los niveles de eficiencia, satisfacción y desarrollo de los empleados en el desempeño de su labor y de contribuir al cumplimiento efectivo de los resultados institucionales, las entidades deberán implementar programas de bienestar e incentivos, de acuerdo con las normas vigentes y las que desarrollen la presente Ley. (Subrayado fuera de texto)"

De otra parte, el Decreto 1083 de 2015¹, “Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública”, en el artículo 2.1.1.1, señala que el objeto de la presente norma, tiene como fin compilar en un solo cuerpo normativo los decretos reglamentarios vigentes de competencia del sector de la función pública, incluidos los relacionados con las capacitaciones aplicables, entre otras, a las entidades territoriales y entidades descentralizadas, dentro de la cual, se encuentra la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo.

Sobre el particular, en el artículo 1.2.1.1 de la norma en mención, consagra que “La Escuela Superior de Administración Pública, ESAP es un Establecimiento Público, de carácter universitario, cuyo objeto es la capacitación, formación y desarrollo, desde el contexto de la investigación, docencia y extensión universitaria, de los valores, capacidades y conocimientos de la administración y gestión de lo público que propendan a la transformación del Estado y ciudadano”.

Así las cosas, es claro que la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo, para lograr sus objetivos, necesita fortalecer los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos de sus servidores públicos, mediante el componente de capacitación (Plan Institucional de Capacitación –PIC–), el cual se encuentra incluido en la Matriz Estratégica de Talento Humano –METH– en las rutas de la felicidad, del crecimiento y del servicio.

Sobre el particular, se advierte que la gerencia de la entidad expidió la Resolución No. 023 del 24 de enero de 2024, “Por medio de la cual se adopta el plan institucional de capacitaciones de la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo, para la vigencia 2024”, la cual debe ser actualizada anualmente, de acuerdo con el plan institucional de la entidad.

Ahora bien, se precisa que la entidad profirió la Resolución 015 del 27 de enero de 2025, “Por medio de la cual se adopta el Plan Estratégico de Talento Humano de la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo, para la vigencia 2025”, estableciendo en el artículo segundo que se estructuren los planes institucionales y estratégicos, que hacen parte integrante del plan de acción de la entidad, de acuerdo con lo establecido en el artículo 74 de la Ley 1474 de 2011, dentro del cual se encuentra el Plan de Capacitación Recurso Humano servidores de la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo, para la vigencia 2025.

En ese orden de ideas, con el fin de darle cumplimiento a lo dispuesto en las normas antes relacionadas, se hace necesario adoptar el Plan de Capacitación Recurso Humano servidores de la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo, para la vigencia 2025.

Que en mérito de lo expuesto,

RESUELVE

ARTÍCULO PRIMERO: Adoptar el Plan Institucional de Capacitación para los empleados de la Empresa Social del Estado Hospital Psiquiátrico San Camilo, para la vigencia 2025, el cual forma parte integrante de este acto administrativo en veintisiete (27) folios útiles.

¹ Modificado y adicionado mediante el Decreto 648 del 19 de abril de 2017.



ARTÍCULO SEGUNDO: El Plan Institucional de Capacitación, está a cargo de la Oficina de Talento Humano y se desarrollará de acuerdo a las actividades de capacitación.

ARTÍCULO TERCERO: El presente acto administrativo, se publicará en la página web de la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo (www.hospitalsancamilo.gov.co).

ARTICULO CUARTO: La presente resolución rige a partir de la fecha de su publicación y deroga las disposiciones internas que sean contrarias.

Expedida en Bucaramanga, a los veintisiete (27) días del mes enero de dos mil veinticinco (2025).

PUBLÍQUESE Y CUMPLASE

Natalia S. Ojeda O.

NATALIA SOFIA OJEDA ORTIZ

Gerente

Vo.Bo. Aspectos Jurídicos: JAVIER ORLANDO DIAZ GIRON
Jefe Oficina Asesora Jurídica. *[Signature]*

Vo.Bo Aspectos Técnicos: PEDRO PABLO GIRALDO LOZANO
Jefe Oficina Talento Humano *[Signature]*

Revisó Aspectos Jurídicos: NATALIA CASTRO ARIZA *[Signature]*
Abogado Contratista Oficina Asesora Jurídica.

Proyectó: CLAUDIA ALMEYDA CELIS *[Signature]*
Técnico Operativo

HOSPITAL PSIQUIÁTRICO
San Camilo



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES

Tipo de proceso: _____

Proceso: Gestión del Talento Humano

Subproceso: Desarrollo de Competencias

Código: AD-GTH-PL-06

Versión: 5

Fecha de aprobación: Enero 27 de 2025

TABLA DE CONTENIDO

Contenido

1.	JUSTIFICACIÓN	3
2.	OBJETIVO GENERAL	4
3.	OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	4
4.	PARTES INTERESADAS	5
5.	POLÍTICAS	5
6.	PROCESOS RELACIONADOS	5
7.	REQUISITOS LEGALES APLICABLES.....	5
8.	DESCRIPCION DE PLAN.....	7
8.1	DEFINICIONES	7
9.	ALCANCE DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	9
10.	SISTEMA NACIONAL DE CAPACITACIÓN	9
11.	BENEFICIARIOS Y OBLIGACIONES	13
12.	OBLIGACIONES.....	15
13.	METODOLOGÍA.....	16
14.	ESTRATEGIA DEL COMPONENTE DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN ..	19
15.	DOCUMENTOS QUE SOPORTAN ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN.....	20
16.	PROGRAMACIÓN POR EJES TEMÁTICOS.....	20
17.	SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN	26

1. JUSTIFICACIÓN

La ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo aplica la Guía para la formulación del plan institucional de capacitaciones enfocado desde el plan nacional de formación y capacitación 2020-2030, de acuerdo a los lineamientos dados por la Función Pública, donde brindan parámetros de la importancia de establecer programas de aprendizaje mediante un plan de capacitación para el sector público, que permita ampliar los conocimientos y habilidades de los servidores públicos para optimizar el desempeño en su puesto de trabajo, y generen mayor habilidades y conocimiento en los puestos de trabajo, y perteneciendo a servidores públicos 4.0.

El Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, se presentan los lineamientos que orientan la formación y capacitación del sector público, de la siguiente manera: primero se plantea el lineamiento estratégico de la capacitación en el sector público partiendo del análisis y alcance normativo de la capacitación, luego, se define el rol de la capacitación en la gestión estratégica del talento humano, se exponen los ejes temáticos actualizados que permean toda la oferta de capacitación y formación, además, se dan orientaciones sobre la implementación de temáticas de capacitación por competencias laborales para el fomento de los valores institucionales. Finalmente, encontrarán orientaciones generales para fortalecer las capacidades directivas de las personas que ocupan cargos de este nivel o que tienen a su cargo equipos de trabajo.

La estructura del empleo público en Colombia se ha enfocado en aspectos relacionados con la gestión del talento humano basada en normas para la selección de las personas idóneas que harán parte del servicio público a través del mérito, el desarrollo de las capacidades y competencias de los servidores vinculados, la formación de liderazgos para el futuro y el fomento de una cultura organizacional fundada en valores y principios como la integridad y la productividad.

Por esto se hace necesario que los servidores públicos de la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo, se preparen para asumir nuevos retos, desarrollando habilidades, destrezas y conocimientos para la cuarta revolución industrial hacia los entornos acelerados y cambiantes,

enfocados en el conocimiento, aprendizaje continuo, asertividad en la comunicación y la interiorización de la mística y la filosofía propia de su labor al servicio de la sociedad.

2. OBJETIVO GENERAL

Fortalecer equipos de trabajo cada vez más eficientes y productivos con el fin de lograr las metas propuestas a nivel gerencial y alinear junto con los objetivos generales de la entidad, a través de capacitación permanente al personal de los diferentes procesos beneficiando el desarrollo profesional de los colaboradores de acuerdo a las necesidades de la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo.

3. OBJETIVOS ESPECIFICOS

Fortalecer los conocimientos de los colaboradores en relación a sus competencias en cada una de las áreas donde se desempeñan con el fin de aportar en cada uno de los procesos y procedimientos establecidos por la entidad.

Fortalecer la cultura organizacional a través de herramienta San Camilo Learning, realizar seguimiento y evaluación de los mismos a través de los indicadores establecidos para el plan institucional de capacitaciones.

Realizar la INDUCCIÓN a los nuevos colaboradores a través de la plataforma San Camilo Learning, con el fin de brindar al servidor y colaborador su integración a la cultura organizacional, con relación a la misión, visión, objetivos, procesos y procedimientos de la Empresa, con el fin de crear sentido de pertenencia con la organización.

Realizar la REINDUCCIÓN orientando a los servidores y colaboradores en temas nuevos que fortalezcan la cultura organizacional de acuerdo a los cambios que se produzcan a nivel de la empresa.

4. PARTES INTERESADAS

El Plan Institucional de Capacitaciones aplica a todos los servidores y colaboradores de la Empresa Social del Estado Hospital Psiquiátrico San Camilo de Bucaramanga, de acuerdo a las normas vigentes.

5. POLÍTICAS

El plan institucional de capacitación es liderado por el área de atento humano, y ejecutado con la participación de todos los procesos institucionales.

Las evidencias de capacitación como listados de asistencia, certificados y actas deberán allegarse a talento humano para verificar el cumplimiento del plan, aplicando los indicadores establecidos para el plan institucional de capacitaciones

Los certificados emitidos por entidades aliadas como Función Pública, ESAP, SENA, deben ser entregadas en la oficina de talento humano con el fin de adicionar a las hojas de vida del personal de planta, y procesos contratados y registrar controles sobre el cumplimiento para el caso de capacitaciones de estricto cumplimiento normativo.

6. PROCESOS RELACIONADOS

El presente Plan Institucional de Capacitaciones, tiene relación con todos los procesos institucionales de la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo, vinculando a los procesos contratados en el mejoramiento continuo de competencias del personal.

7. REQUISITOS LEGALES APLICABLES

- 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" Art. 3º literal g) del artículo 6º del Decreto 1567 de 1998, quedará así: "g) profesionalización del servidor público. Los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los

programas de capacitación y 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”

- Ley 909 de Septiembre 23/2004, Por medio del cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.
- Ley 1952 de enero 28 de 2019 Por medio de la cual se expide el código general disciplinario se derogan la ley 734 de 2002 y algunas disposiciones de la ley 1474 de 2011, relacionadas con el derecho disciplinario.
- Ley 1064 de 2006, por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación.
- Decreto Ley 1567 de Agosto 5/1998, por medio del cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- Decreto 1083 de 2015 artículos 2.2.4.6 y 2.2.4.7. (Decreto 2539 de 2005) Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las Entidades a las cuales se aplican los Decretos-Ley 770 y 785 de 2005.
- Decreto 648 de 2017, “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”.
- Resolución 390 del 03 de mayo de 2017. “Por la cual se actualiza el plan Nacional de Formación y Capacitación”.
- Sentencia C-527/17 expediente RDL -027. Además, están los documentos que orientan la formulación de los planes institucionales de capacitación en el sector público.

- Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitaciones enfocado desde el plan nacional de formación y capacitación 2020-2030.

8. DESCRIPCION DE PLAN

8.1 DEFINICIONES

- **CAPACITACIÓN:** Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal e integral. Esta definición comprende los procesos de formación entendido como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función pública administrativa (Decreto Ley 1567 de 1998 Art. 4)
- **PLANES DE CAPACITACIÓN:** Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales. (Decreto 1083 de 2015 Art. 2.2.9.1) Ley 909 de 2004 Art 36.
- **NORMA DE COMPETENCIALABORAL PARA EL SECTOR PÚBLICO:** documento que describe funciones productivas comunes a un sector, entidad, área o proceso, según la necesidad. Incluye actividades claves, criterios de desempeño específicos y generales indicadores de procesos de normalización, evaluación y certificación, acreditación y cualificación, de competencias laborales, propuesta desempeño, conocimientos esenciales, evidencias de desempeño y las competencias comportamentales necesarias para la función.

- **APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL:** se entiende como un proceso de aprendizaje individual y colectivo a través de la dinámica diaria, la socialización y las experiencias compartidas, así como la integración de conocimientos internos y externos a la entidad; convirtiendo el conocimiento tácito en explícito, en la labor cotidiana y viceversa, que al final se convierte en el conocimiento organizacional
- **EDUCACIÓN INFORMAL:** según el artículo 2.6.6.8 del Decreto 1075 de 2015, tiene como objetivo brindar oportunidades para complementar, actualizar, perfeccionar, renovar o profundizar conocimientos, habilidades, técnicas y prácticas. Hacen parte de esta oferta educativa aquellos cursos que tengan una duración inferior a ciento sesenta (60) horas. Su organización, oferta y desarrollo no requieren de registro por parte de la secretaría de educación de la entidad territorial certificada y sólo darán lugar a la expedición de una constancia de asistencia.
- **EDUCACIÓN PARA EL TRABAJO Y EL DESARROLLO HUMANO;** según artículo 2.6.2.2 del Decreto 1075 de 2015, la educación hace parte del servicio público educativo y responde a los fines de la educación consagrados en el artículo 5 de la Ley 115 de 1994. Se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales y conduce a la obtención de certificados de aptitud ocupacional. Comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal.

9. ALCANCE DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

El Plan Institucional de Capacitación aplica a todos los servidores públicos y colaboradores de la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo partiendo de las necesidades de capacitación, con el fin de adquirir conocimientos fortaleciendo el Talento Humano de la institución, brindando siempre equidad e igualdad entre los colaboradores de acuerdo al Plan Nacional de Formación y Capacitación, así como con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG.

10. SISTEMA NACIONAL DE CAPACITACIÓN

Función Pública estableció como su principal objetivo "Enaltecer al servidor público y su valor", reconociendo al talento humano como el activo más importante con el que cuenta la entidad, siendo el gran factor crítico de éxito que facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados.

El Decreto Ley 1567 de 1998 que se definió el marco institucional para la política de formación y capacitación con la creación del sistema nacional de capacitación, estableció cinco componentes:

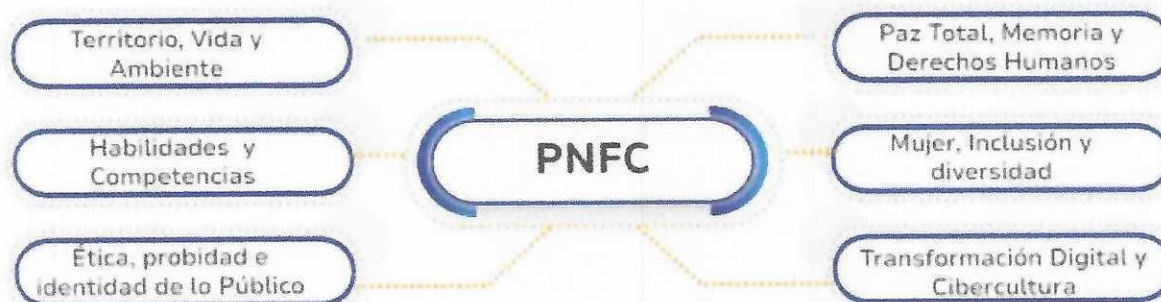
- Conjunto de reglas jurídicas y técnicas relacionadas con la definición y alcance del Sistema.
- Actores institucionales que guían, coordinan, regulan y ejecutan las actividades relacionadas con la formación y capacitación.
- Lineamientos de política (Plan Nacional de Formación y Capacitación) e instrumentos de aplicación en las entidades públicas (planes institucionales de capacitación).
- Diferentes recursos que se dispongan sobre la materia y los responsables para la implementación de planes institucionales de capacitación en cada organización. - FUNCIÓN PÚBLICA

- Conjunto de principios, objetivos y definiciones conceptuales de la formación y la capacitación para el sector público



Fuente: adaptado acorde con lo establecido en el Decreto Ley 1567 de 1998 - Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, Función Pública y Escuela de Administración Pública – ESAP 2023

La ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo toma como referencia el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, la cual prioriza las siguientes temáticas:



Fuente: Dirección de Empleo Público, Función Pública y ESAP, PNFC, 2023-2030

- **Eje 1. Paz Total, Memoria y Derechos Humanos:** Se orienta hacia la transformación institucional y cultural de servidores y servidoras públicas, a partir un direccionamiento político capaz de redimensionar su universo simbólico y propiciar escenarios de construcción de paz y la garantía de los derechos. Lo anterior, responde al papel fundamental que tienen las administraciones públicas en la construcción de la paz en una sociedad, ya que son las

encargadas de gestionar y coordinar políticas públicas y servicios que impactan directamente en la convivencia y el bienestar de la población. (Fuente: Dirección de Empleo Público, Función Pública y ESAP, PNFC, 2023-2030)

- **Eje 2. Territorio, Vida y Ambiente:** Este eje está dirigido a servidoras y servidores públicos, con el fin de interpretar y comprender los territorios como constructo social, sustento material y simbólico de las relaciones entre sociedad y naturaleza. En este sentido las y los servidores públicos tendrán la amplitud para construir herramientas que le permitan realizar un estudio y valoración de los territorios donde se desenvuelve, ya sea en espacios urbanos o rurales, y Como consecuencia, generar ciertas estrategias de planificación para el desarrollo dentro del contexto de las problemáticas locales y variables del territorio de manera particular. ofreciendo una solución a esos fenómenos e inconvenientes socioterritoriales, como también propender por la transformación y gestión del territorio de forma multiescalar. (Fuente: Dirección de Empleo Público, Función Pública y ESAP, PNFC, 2023-2030)

- **Eje 3: Mujeres, Inclusión y Diversidad :** Este eje propone cualificar las capacidades del talento humano de las entidades públicas, en el enfoque de género, interseccional y diferencial para la mejora continua de la gestión pública y su desarrollo, en el marco de la Ley 2294 de 2023, para lograr las cinco (5) transformaciones propuestas en pro de la construcción de un nuevo contrato social para alcanzar una cultura de paz, en donde la vida en dignidad y el cuidado de la casa común sea el foco del desarrollo y fortalecimiento institucional.

En este sentido las y los servidores públicos deben desarrollar habilidades y conocimientos que les permitan realizar su trabajo, mediante el diseño, implementación y monitoreo de planes, programas, estrategias y políticas reales y efectivas para superar las relaciones desiguales entre hombres y mujeres, las exclusiones históricas de las poblaciones diversas que componen al Estado colombiano y la corresponsabilidad de las labores del cuidado. (Fuente: Dirección de Empleo Público, Función Pública y ESAP, PNFC, 2023-2030)

- **Eje 4: Transformación Digital y Cibercultura:** La capacitación y la formación de las y los servidores públicos debe pasar por conocer, asimilar y aplicar los fundamentos de la industria 4.0 de la Cuarta Revolución Industrial y de la transformación digital en el sector público, pues los procesos de transformación de la economía en el mundo, sus conceptos, enfoques y

modelos propuestos alrededor de las tendencias en la industria impactan de una u otra manera a la administración pública.

En este sentido, la industria 4.0 se despliega en un conjunto de tecnologías, conocimientos, prácticas y saberes que promueven una forma de producir bienes y servicios con mayor confiabilidad y calidad en la que la tecnología, y las aplicaciones tecnológicas propician un canal dinámico para generar interacciones entre el Estado y la ciudadanía. Las “tecnologías disruptivas” se han convertido en el soporte del protagonismo tecnológico, sin desvirtuar el factor humano en procesos productivos. La robótica y la inteligencia artificial están presentes en la sustitución de algunos cargos y en la aparición de nuevos empleos, gracias a la diferenciación que se presenta entre los procesos de producción, distribución, consumo y atención al ciudadano y a los clientes, pone de manifiesto la necesidad de la digitalización en todos los procesos en el sector privado y en el sector público, lo anterior, crea características y atributos modernos en la gestión del sector público en todas las entidades de gobierno. (Fuente: Dirección de Empleo Público, Función Pública y ESAP, PNFC, 2023-2030)

- **Eje 5: Probidad, Ética e Identidad de lo Público** El entendimiento de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio, parte de lo que Bloom planteó que la identificación es un impulso inherente de reconocerse en valores, comportamientos, costumbres y actitudes de figuras significativas en su entorno social; visto así, las personas persiguen activamente la identidad, así no lo evidencien todo el tiempo. Por otro lado, todo ser humano busca mejorar y proteger la identidad. Desde esta perspectiva, el principal rasgo de identidad del servidor público debe ser la ética de lo público.

La capacitación en ética y probidad es especialmente importante en el contexto actual, en el que la corrupción y el mal uso de los recursos públicos son una preocupación creciente en muchos los servidores públicos deben ser conscientes de las implicaciones éticas de sus acciones y decisiones, y estar preparados para enfrentar situaciones en las que se pueda presentar un conflicto de interés o una tentación de actuar de manera indebida.

En este sentido, vale la pena mencionar que, una identidad es todo aquello que hace lo que una cosa o algo sea. En tal sentido, constituye una propiedad de los actores, que, son todas las entidades públicas motivacionales y conductuales de lo que representa el servir desde el sector

público para que Colombia y su sociedad sean cada día mejores. (Fuente: Dirección de Empleo Público, Función Pública y ESAP, PNFC, 2023-2030)

- **Eje 6: Habilidades y competencias:** A través de este eje, se pueden fortalecer o desarrollar competencias laborales, que permitan complementar los avances que poseemos en la actualidad en esta materia de y articular los componentes clave como la construcción de empleos tipo, de cuadros funcionales y el diccionario o catálogo de competencias para lograr en la gestión estratégica del talento humano un diferencial valioso que incremente el valor público desde el rol del servidor público.

Las condiciones de calidad y oportunidad del quehacer público dependen, en gran medida, de la planeación, desarrollo y fortalecimiento de los aspectos asociados al ciclo de vida de los servidores públicos (ingreso, desarrollo y retiro), por lo tanto, desde este punto de vista, la gestión del talento humano debe ser innovadora y creativa, de tal manera que llegue a ser aliada estratégica en el cumplimiento de la misionalidad de las entidades. (Fuente: Dirección de Empleo Público, Función Pública y ESAP, PNFC, 2023-2030)

11. BENEFICIARIOS Y OBLIGACIONES

El Plan Institucional de Capacitación se encuentra dirigido a los servidores de carrera administrativa, libre nombramiento y remoción y provisionales, de acuerdo con la normativa vigente, y permite la participación de los servidores vinculados en provisionalidad y temporales, de la siguiente manera:

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" Art. 3º literal g) del artículo 6º del Decreto 1567 de 1998, quedará así: "g) profesionalización del servidor público. Los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y 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"

- **Carrera Administrativa y de Libre Nombramiento y Remoción:** La financiación de la educación formal hará parte de los programas de bienestar social dirigidos a los empleados de libre nombramiento y remoción y de carrera.
 - a. Capacitación formal (de acuerdo con el presupuesto y el Sistema de Estímulos)
 - b. Inducción y Reinducción
 - c. Entrenamiento en el puesto de trabajo
 - d. Temas transversales
- **Provisionales:** Los empleados vinculados con nombramiento provisional y los temporales, dado el carácter transitorio de su relación laboral, no podrán participar de programas de educación formal o no formal ofrecidos por la entidad, teniendo únicamente derecho a recibir inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo.” que les permita a dichos empleados adquirir y/o desarrollar conocimientos, habilidades, destrezas y mejorar las actitudes hacia el trabajo, a fin de que logren un eficiente desempeño en su puesto de labores, con el propósito de alcanzar las metas que se ha trazado la entidad.
 - a. Inducción y Reinducción
 - b. Entrenamiento en el puesto de trabajo inferior a 160 horas
- **Personas por prestación de servicios**
 - a. Temas transversales de interés para el desempeño institucional (No tiene calidad de servidor público). Podrán asistir a los procesos de formación o actividades que imparta directamente la entidad, que tengan como finalidad la difusión de temas transversales de interés para el desempeño institucional.

“Profesionalización del servidor público. Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa”

“Todos los funcionarios públicos de la planta permanente o temporal podrán participar en los programas de **capacitación** de la entidad; las matrículas de los funcionarios de la planta permanente o temporal se girarán directamente a los establecimientos educativos, salvo lo previsto por el artículo 114 de la Ley 30 de 1992, modificado por el artículo 27 de la Ley 1450 de 2011. Su otorgamiento se hará en virtud de la reglamentación interna para la planta permanente o temporal del órgano respectivo”.

De acuerdo a lo anterior, todos los empleados de planta permanente o temporal tienen derechos a participar en los programas de capacitación programados por la entidad.

12. OBLIGACIONES

Los servidores y colaboradores de la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo, tendrán las siguientes obligaciones:

- Participar en las capacitaciones programadas por la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo, en las cuales haya sido inscrito de acuerdo a las necesidades de cada área funcional.
- Aplicar los conocimientos y habilidades con el fin de mejorar la calidad de los servicios prestados en la institución.
- Participar activamente en la evaluación de los planes y programas institucionales de capacitación, así como de las actividades de capacitación a las cuales asista.
- Realizar las capacitaciones programas de inducción o reinducción, programados por la empresa a través de la Plataforma San Camilo Learning o en reentrenamiento del cargo de acuerdo al programa de inducción y reinducción vigente.

13. METODOLOGÍA

La oficina de Talento Humano soportado en el auto-diagnóstico de necesidades de los servidores y colaboradores de la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo, identificando las necesidades de formación requeridas, con el fin de adquirir nuevos conocimientos, habilidades y actitudes que se requieran para el desempeño de sus funciones acordes al cargo y de acuerdo a la normatividad aplicada para las entidades del estado.

La oficina de Talento Humano lidera el programa de Inducción y Reinducción del personal de acuerdo a los lineamientos ya establecidos por la entidad en programa de inducción y reinducción AD-GTH-ML-03 aprobado el 15 de julio de 2021 contando con el apoyo de los líderes de procesos, cumpliendo durante los cuatro (4) meses siguientes a su vinculación. A estos programas tienen acceso los empleados con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales.

1. **Diagnóstico de necesidades:** para el presente plan institucional de capacitaciones se tendrán en cuenta las siguientes fases:

Ciclo PHVA



FASE I: PLANEACIÓN ESTRATÉGICA: presentar a la Gerencia de la ESE Hospital Psiquiátrico San Camilo el Plan Institucional de Capacitación a través del Comité de gestión y desempeño institucional, de acuerdo a las necesidades

identificadas con el fin de ser gestionadas a través del PIC 2025, según el presupuesto establecido o de acuerdo a convenios con otras entidades.

FASE II: EJECUCIÓN: La ejecución del plan institucional de capacitaciones se realizará a través del cronograma de capacitaciones para la vigencia 2025 con la información recolectada y las fechas establecidas en el cronograma CODIGO: ES-PLI-P-01-R-03 VERSION:01.

FASE III: SEGUIMIENTO Y CONTROL: seguimiento y control del plan institucional de capacitaciones se realizará de forma trimestral y a través de los indicadores establecidos para la el presente plan en la matriz de indicadores de procesos CODIGO: ES-GIM- GC-P-03-02 VERSION:03.

INDICADORES:

1. **EFICACIA DE LA CAPACITACIÓN** (N. Colaboradores >70% en la evaluación/N. Total de colaboradores que asistieron a la capacitación) *100%.
2. **CUMPLIMIENTO DEL PLAN DE CAPACITACIONES** (N. de actividades de capacitación ejecutadas/N. actividades de capacitación programadas) *100%.
3. **CUMPLIMIENTO DE ASISTENCIA A LA CAPACITACIÓN** (N. de colaboradores que asistieron a la capacitación /N. total de colaboradores programadas) *100%.

FASE IV: ANÁLISIS DE RESULTADOS: Al finalizar la vigencia 2025, se realizará el análisis de los resultados obtenidos.

- Dar cumplimiento a los indicadores de acuerdo a la matriz CODIGO ES-GIM-GC-P-03-R-02 de gestión integral del mejoramiento.
- Análisis de indicadores de procesos matriz CÓDIGO: ES-GIM-GIC-P-9-R-4 de gestión integral del mejoramiento

Eje 1. Paz Total, Memoria y Derechos Humanos

Eje 2. Territorio, Vida y Ambiente

Eje 3: Mujeres, Inclusión y Diversidad

Eje 4: Transformación Digital y Cibercultura

Eje 5: Probidad, Ética e Identidad de lo Público

Eje 6: Habilidades y competencias

La Empresa Social del Estado Hospital Psiquiátrico San Camilo llevará a cabo la Ejecución del Plan Institucional de Capacitación contando con la red institucional que brinda capacitaciones virtuales a través de la plataforma san camilo learning, presenciales en diferentes áreas y algunas solicitadas a otras entidades.

- Departamento Administrativo de la Función Pública
- Escuela Superior de Administración Pública. -ESAP
- Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
- Entidades con las cuales se tienen convenio docencia servicio entre otros

Programas complementarios de formación, se cuenta con los siguientes convenios docencia servicio:

- UIS
- UDES
- UNAB
- UCC
- CORPOSALUD
- SENA

6. **Metas del plan:** El Plan Institucional de Capacitación en el año 2025 de la Empresa Social del Estado Hospital Psiquiátrico logrará:

- Mejorar el conocimiento y aptitudes de los servidores y colaboradores, aumentando la satisfacción de los clientes internos y externos, logrando una ventaja competitiva ante el resto de organizaciones.

- Contar con un 80% de colaboradores capacitados a través de la herramienta san camilo learning cumpliendo con el esparcimiento del conocimiento en todos los colaboradores de la entidad.
- Evaluar y analizar los indicadores correspondientes al plan institucional de capacitaciones y buscar acciones de mejora basados en los resultados obtenidos.
- Lograr un cumplimiento del 90% de las capacitaciones previstas en el cronograma de plan institucional de capacitaciones.

14. ESTRATEGIA DEL COMPONENTE DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

De acuerdo al Plan Institucional de Capacitación de la ESE Hospital Psiquiátrico San camilo, la estrategia se enfoca en contribuir al fortalecimiento de las habilidades, capacidades y competencias de los servidores y colaboradores, promoviendo el desarrollo integral, personal e institucional que permita las transformaciones que se requieren para el mejoramiento institucional. Para lo anterior se proyectan capacitaciones a través de los diferentes convenios, entidades educativas y plataforma San Camilo Learning.

1. **INDUCCION:** La E.S.E. Hospital Psiquiátrico San Camilo, continúa fortaleciendo la integración del empleado a la cultura organizacional, creando identidad y sentido de pertenencia por la entidad, desarrollar habilidades gerenciales y de servicio público y a suministrar información para el conocimiento de la función pública y del organismo en el que se presta sus servicios, a través de la Plataforma San Camilo Learning.
2. **REINDUCCION:** Está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquier de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos, y se impartirán por lo menos cada dos (2) años, o en el momento en que se produzcan dichos cambios. A estos programas tienen acceso los empleados con derechos de carrera administrativa, de libre nombramiento y remoción, provisionales y temporales, a través de la Plataforma San Camilo Learning.

15. DOCUMENTOS QUE SOPORTAN ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN

- Estudio de necesidades de capacitación Código: AD-TH-P-03-R-04 versión 01 necesidades de capacitación.
- Cronograma CODIGO: ES-PLI- P-01-R-03 VERSION:01
- Informe de la plataforma San Camilo Learning, acta, indicadores establecidos en el plan institucional de capacitaciones.
- Certificados cuando apliquen de las capacitaciones realizadas a los servidores y colaboradores de la entidad.

16. PROGRAMACIÓN POR EJES TEMÁTICOS

Se realizará algunas capacitaciones sugeridas por la función Pública y ESAP de acuerdo a la oferta brindada por la ESAP (<https://sirecec4.esap.edu.co/inicio>); Función Pública u otras entidades que permitan realizar algunas capacitaciones propuestas.

Eje 1. Paz Total, Memoria y Derechos Humanos

Temáticas Sugeridas



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



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



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

Fuente PNFC. 2023-2030

Fuente: Dirección de Empleo Público, Función Pública y ESAP, PNFC, 2023-2030

Eje 2. Territorio, Vida y Ambiente

Temáticas Sugeridas



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

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



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

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



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

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

Fuente PNFC, 2023-2030

Fuente: Dirección de Empleo Público, Función Pública y ESAP, PNFC, 2023-2030

Eje 3: Mujeres, Inclusión y Diversidad

Temáticas Sugeridas



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



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



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

Fuente PNFC, 2023-2030

Fuente: Dirección de Empleo Público, Función Pública y ESAP, PNFC, 2023-2030

Eje 4: Transformación Digital y Cibercultura

Temáticas Sugeridas



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



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



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

Fuente PNFC, 2023-2030

Fuente: Dirección de Empleo Público, Función Pública y ESAP, PNFC, 2023-2030

Eje 5: Probidad, Ética e Identidad de lo Público

Temáticas Sugeridas



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



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



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

Fuente PNFC. 2023-2030

Fuente: Dirección de Empleo Público, Función Pública y ESAP, PNFC, 2023-2030

Eje 6: Habilidades y competencias

Temáticas Sugeridas



- Pensamiento analítico
- Pensamiento crítico
- Comunicación digital
- Liderazgo en entornos digitales

- Creatividad e innovación
- Gestión documental
- Control Interno Definiciones de las competencias de nivel jerárquico correspondientes



- Herramientas para la obtención de resultados
- Comunicación efectiva y asertiva
- Liderazgo efectivo
- Gestión del desarrollo de las personas
- Resolución de conflictos

- Gestión de procedimientos
- Gestión del Talento Humano por Competencias
- Guía referencial Iberoamericana de competencias
- Plan Nacional de competencias laborales en el sector público
- Catálogo de competencias funcionales



- Aprendizaje continuo
- Orientación a resultados
- Orientación al usuario y a los ciudadanos
- Compromiso con la organización

- Trabajo en equipo
- Adaptación al cambio
- Resiliencia, Tolerancia
- Inteligencia emocional
- Comunicación, liderazgo, trabajo en equipo, resolución de problemas y conflictos

Fuente PNFC, 2023-2030

Fuente: Dirección de Empleo Público, Función Pública y ESAP, PNFC, 2023-2030

17. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El seguimiento al Plan Institucional de Capacitaciones – PIC se realizará a través del cumplimiento del Cronograma CODIGO: ES-PLI- P-01-R-03 VERSION:01, de capacitaciones programado para la vigencia 2025, y según lo establecido en el presente plan, igualmente con la matriz de indicadores de procesos y una evaluación con frecuencia trimestral y de forma anual a través de los lineamientos dados por función pública a través de la herramienta FURAG - MIPG y Matriz GETH – MIPG.

INDICADORES:

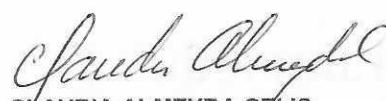
1. **Cumplimiento del Plan de Capacitación:** (No. de actividades de capacitación ejecutadas / No. de Actividades Programadas) * 100.

2. **Eficacia de la Capacitación:** (No. de funcionarios con calificación superior a 70% en la prueba pos test /Total de funcionarios que asistieron a Capacitaciones) * 100
3. **Cumplimiento de asistencia a la capacitación:** (No. De servidores capacitadores/total de servidores y colaboradores citados) * 100
- Dar cumplimiento a los indicadores de acuerdo a la matriz CODIGO ES-GIM-GC-P-03-R-02 de gestión integral del mejoramiento.
 - Análisis de indicadores de procesos matriz CÓDIGO: ES-GIM-GIC-P-9-R-4 de gestión integral del mejoramiento


ELABORADO POR:

REVISADO POR:

APROBADO POR:



CLAUDIA ALMEYDA CELIS
Técnico Operativo



PEDRO PABLO GIRALDO LOZANO
Jefe de oficina Talento Humano



NATALIA SOFIA OJEDA ORTIZ
Gerente

FECHA: 02/01/2025

FECHA: 24/01/2025

FECHA: 27/01/2025
