



NIT: 892399994-5

**PLAN INSTITUCIONAL DE
CAPACITACIONES - 2024**

CÓDIGO	GTH-PL-004
VERSIÓN	002
FECHA	31/01/2024
HOJA	Página 1 de 43

Proceso: Gestión de Talento Humano (TH)

PLAN ANUAL DE CAPACITACION 2024



NIT: 892399994-5

**PLAN INSTITUCIONAL DE
CAPACITACIONES - 2024**

CÓDIGO	GTH-PL-004
VERSIÓN	002
FECHA	31/01/2024
HOJA	Página 2 de 43

Proceso: Gestión de Talento Humano (TH)

CONTENIDO

1. PRESENTACIÓN	3
2. MARCO NORMATIVO	4
3. JUSTIFICACIÓN	6
4. OBJETIVO GENERAL.....	7
5. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES.....	8
6. ALCANCE.....	9
7. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN.....	9
8. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS	11
9. FASES	13
10. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	14
11. PLAN DE INTERVENCION.....	16
12. ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN Y DOCUMENTOS GENERADOS.....	16
13. FACILITADORES Y REDES DE APOYO.....	18
14. EVALUACIÓN.....	18
15. SEGUIMIENTO	19
16. INDICADORES DE GESTIÓN	19
17. ANEXO.....	20

 <p>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LÓPEZ Por ti, tu Familia y la Vida NIT: 892399994-5</p>	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES - 2024	CÓDIGO	GTH-PL-004
		VERSIÓN	002
		FECHA	31/01/2024
	Proceso: Gestión de Talento Humano (TH)		HOJA

1. PRESENTACIÓN

La ESE Hospital Rosario Pumarejo de López; a través del Área de Apoyo a la gestión de Talento Humano, ha recopilado las necesidades existentes para el fortalecimiento del de las competencias del talento humano, teniendo como guía el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030.

Es importante definir que la capacitación, es un proceso educacional de carácter estratégico aplicado de manera organizada y sistémica, mediante el cual el personal adquiere o desarrolla conocimientos y habilidades específicas relativas al trabajo, y modifica sus actitudes frente a diferentes aspectos de la organización, el puesto o el ambiente laboral; así mismo, la capacitación implica un conjunto de condiciones y etapas orientadas a lograr la integración del funcionario a su puesto de trabajo, el incremento y mantenimiento de su eficiencia, permitiéndole así su progreso a nivel laboral, personal y contribuyendo a elevar el rendimiento, la moral y el ingenio, en beneficio de la creación de un cultura organizacional que busca la calidez, humanización de los diferentes servicios que presta el Hospital Rosario Pumarejo de López.

El Plan Institucional de Capacitación PIC 2024 que a continuación se presenta, responde las directrices de la Función Pública, en las disposiciones establecidas en el Decreto 1083 de 2015, el decreto 1960 de 2019. el cual establece que cada entidad debe planear, ejecutar y hacer seguimiento de un Plan Institucional de Capacitación tiene como estrategia contribuir al mejoramiento institucional, fortalecer las competencias laborales, conocimientos, habilidades de formación y capacitación expresadas por los servidores en la detección de las necesidades; desarrollando competencias laborales requeridas para el logro de los objetivos tanto profesionales como institucionales.

Cordialmente,

JESUS ARREGOCES MOLINARES

Profesional Especializado Unidad de Talento Humano (E)

2. MARCO NORMATIVO

REFERENTE NORMATIVO	TEMATICA
Constitución Política de Colombia 1991, Art. 53	Contempla la Capacitación y el Adiestramiento como principio mínimo fundamental en el trabajo.
Política Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo de Competencias Laborales	Establece lineamientos pedagógicos para el desarrollo de los Planes Institucionales de Capacitación desde el enfoque de competencias laborales
Ley 115 de 1994.	Por la cual se expide la Ley General de Educación.
Ley 489 de 1998	Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones.
Ley 489 de 1998	Establece el Plan Nacional de Capacitación como uno de los pilares sobre los que se cimienta el Sistema de Desarrollo Administrativo.
Decreto Ley 1567 de 1998.	El cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
Ley 734 de 2002, Arts. 33 y 34, numerales 3 y 40 respectivamente	Establece dentro de los Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
Ley 909 de 2004, Art. 36	Establece que el objetivo de la capacitación debe ser el desarrollo de las capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias para posibilitar el desarrollo profesional de los trabajadores y el mejoramiento en la prestación de los servicios
	Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones



NIT: 892399994-5

**PLAN INSTITUCIONAL DE
CAPACITACIONES - 2024**

CÓDIGO	GTH-PL-004
VERSIÓN	002
FECHA	31/01/2024
HOJA	Página 5 de 43

Proceso: Gestión de Talento Humano (TH)

Decreto 1227 de 2005.	Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998.
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.
Ley 1064 de Julio 26/2006 y sus decretos reglamentarios	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 4665 de 2007.	Por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos.
Decreto 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública
Decreto Ley 1567 de 1998.	Establece el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
Circular Externa DAFP No. 100- 010 del 21 de noviembre de 2014	Orientaciones en materia de Capacitación y Formación de los Empleados Públicos.
Resolución 390 del 30 de mayo de 2017	Se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público 2017 - 2027
Decreto 894 de 2017, el cual modifica el literal g) del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998 el cual quedará así: "g) Profesionalización del servidor público	Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.
Sentencia C-527/17 en el artículo 1° del decreto ley 894/17	Se declara exequible, en el entendido de que la capacitación de los servidores públicos nombrados en provisionalidad se utilizará para la implementación del acuerdo de paz, dando prelación a los municipios priorizados por el Gobierno Nacional.
Decreto 648 de 2017	Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015.



NIT: 892399994-5

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES - 2024

CÓDIGO	GTH-PL-004
VERSIÓN	002
FECHA	31/01/2024
HOJA	Página 6 de 43

Proceso: Gestión de Talento Humano (TH)

Circular 012 de 2017 del DAFP	Lineamientos sobre igualdad y protección a la mujer.
Decreto 051 de 2018	Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009
Decreto 612 de 2018	Por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado.
Ley 1960 de 2019, artículo 3.	El literal g) del artículo 6 del Decreto-Ley 1567 de 1998 quedará así, "g) 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."

3. JUSTIFICACIÓN

De acuerdo con la Constitución Política de 1991 y las directrices del Decreto 1567 de 1998 de la Gestión Pública y Decreto 4565 del 2007 de la Función Pública y la cartilla Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 - 2030; se adopta el Plan Institucional de Capacitación PIC con la intención de convertirse en herramientas que soporte los cambios organizacionales y logre el fortalecimiento del talento humano de la E.S.E. Hospital Rosario Pumarejo de López Nivel II y sus Unidades Funcionales.

Según el artículo 4 del Decreto 1567 de 1998 se entiende por capacitación al conjunto de procesos organizados relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada

**PLAN INSTITUCIONAL DE
CAPACITACIONES - 2024**

CÓDIGO	GTH-PL-004
VERSIÓN	002
FECHA	31/01/2024
HOJA	Página 7 de 43

Proceso: Gestión de Talento Humano (TH)

en los principios que rigen la función administrativa. Así mismo, la capacitación busca contribuir al mejoramiento institucional, promoviendo el desarrollo de un talento humano idóneo y competente, a través del fortalecimiento con el compromiso de los empleados con respecto a los objetivos de calidad, los planes, los programas, los proyectos y los objetivos del Estado. Decreto 1567 del 1998 “Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”.

En este orden de ideas, dentro de la estructura organizacional de la E.S.E Hospital Rosario Pumarejo de López Nivel II y sus Unidades Funcionales y de Apoyo a la gestión, acogiéndose al mandamiento normativo, ha dispuesto los instrumentos de recopilación de las necesidades de capacitación de su personal y con base en ellas, ha revisado y actualizado las necesidades de capacitación, enfatizando en los temas descritos en este documento, estableciendo condiciones indispensables para el fortalecimiento de sus competencias y asumir nuevas responsabilidades para ampliar el ámbito de especialización hacia otros espacios laborales a través de la puesta en marcha del plan estratégico de desarrollo del talento humano.

4. OBJETIVO GENERAL

Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, para aportar conocimientos, habilidades y actitudes para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales.

4.1. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Promover la capacitación del talento humano al servicio del E.S.E. Hospital Rosario Pumarejo de López Nivel II y sus Unidades Funcionales y de apoyo a la gestión.
- Capacitar a los servidores y colaboradores públicos de la E.S.E. Hospital Rosario Pumarejo de López Nivel II y sus Unidades Funcionales, en conocimientos específicos que les permitan el mejoramiento en el desempeño del cargo como funcionarios 4.0.
- Desarrollar actividades de sensibilización orientadas a fortalecer una actitud positiva en los funcionarios hacia la prestación del servicio.

**PLAN INSTITUCIONAL DE
CAPACITACIONES - 2024**

CÓDIGO	GTH-PL-004
VERSIÓN	002
FECHA	31/01/2024
HOJA	Página 8 de 43

Proceso: Gestión de Talento Humano (TH)

- Brindar capacitación específica a las áreas misionales que permita el logro de los objetivos y retos que tiene la ESE.
- Fortalecer los procesos de inducción y reinducción desde el momento del ingreso de los funcionarios.

5. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES

CAPACITACIÓN : La capacitación es 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 y al eficaz desempeño del cargo. El fin último de la capacitación, es lograr aprendizajes en los funcionarios que redunden en mejoras a su capacidad laboral y en aportes a los objetivos institucionales, promoviendo el desarrollo integral de la persona. El propósito de la capacitación debe ser desarrollar al máximo las habilidades del talento humano de modo que ejecuten las funciones de la organización en forma experta y eficiente, logrando potencializar el desarrollo integral de la persona.

FORMACIÓN: La formación, es entendida en la referida normatividad sobre capacitación como los procesos que tiene por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa (buena fe, igualdad, moralidad, celeridad, economía, imparcialidad, eficacia, eficiencia, participación, publicidad, responsabilidad y transparencia).

ENTRENAMIENTO: Es la modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios. En el corto plazo, se orienta a atender necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES - 2024	CÓDIGO	GTH-PL-004
		VERSIÓN	002
		FECHA	31/01/2024
	Proceso: Gestión de Talento Humano (TH)	HOJA	Página 9 de 43

cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.

- a) Cada vigencia se adoptará el plan institucional de capacitación, aprobado por el gerente de la E.S.E Hospital del rosario dirigido a atender las necesidades de formación y capacitación de los funcionarios de la entidad.
- b) Las capacitaciones están dirigidas a fortalecer las competencias para el desarrollo de las funciones propias del cargo que desempeña.
- c) Todos los servidores públicos de la institución gozaran de igualdad de oportunidades para su participación en los programas de capacitación que se adelanten en la entidad.
- d) Todos los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación podrán ser beneficiarios a los programas de inducción, reinducción y entrenamiento en el puesto del trabajo.
- e) La Subgerencia Administrativa y Financiera, a través de la oficina de Talento Humano, llevara el registro, seguimiento y consolidara la estadística de la ejecución del Plan Institucional de Capacitación de cada vigencia.

6. ALCANCE

Inicia desde la detección de necesidades de capacitación por cada dependencia, y finaliza con la evaluación del impacto.

7. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN

Según el Artículo 6º del Decreto 1567 de 1998 las entidades administrarán la capacitación aplicando los siguientes principios:

**PLAN INSTITUCIONAL DE
CAPACITACIONES - 2024**

CÓDIGO	GTH-PL-004
VERSIÓN	002
FECHA	31/01/2024
HOJA	Página 10 de 43

Proceso: Gestión de Talento Humano (TH)

- **Complementariedad:** La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.
- **Integralidad:** La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y el aprendizaje organizacional.
- **Objetividad:** La formulación de políticas, planes y programas de capacitación debe ser la respuesta a diagnósticos de necesidades de capacitación previamente realizados utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.
- **Participación:** Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de los empleados.
- **Prevalencia del Interés de la Organización:** Las políticas y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.
- **Integración a la Carrera Administrativa:** La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedentes en los procesos de selección, de acuerdo con las Disposiciones sobre la materia.
- **Economía:** En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.
- **Énfasis en la Práctica:** La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos de la entidad.
- **Continuidad:** Especialmente en aquellos programas y actividades que por estar dirigidos a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones a largo plazo

 <p>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LÓPEZ Por ti, tu Familia y la Vida NIT: 892399994-5</p>	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES - 2024	CÓDIGO	GTH-PL-004	
		VERSIÓN	002	
			FECHA	31/01/2024
	Proceso: Gestión de Talento Humano (TH)	HOJA	Página 11 de 43	

8. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS

8.1. LA PROFESIONALIZACIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO:

Para alcanzar esta profesionalización es necesario garantizar que los empleados públicos posean una serie de atributos como el mérito, la vocación de servicio, responsabilidad, eficacia y honestidad de manera que se logre una administración efectiva.

8.2. DESARROLLO DE COMPETENCIAS LABORALES:

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

8.3. ENFOQUE DE LA FORMACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS:

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

8.4. CAPACITACIÓN:

Conforme a lo señalado en el artículo 4 del Decreto 1567 de 1998, se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES - 2024	CÓDIGO	GTH-PL-004	
		VERSIÓN	002	
			FECHA	31/01/2024
	Proceso: Gestión de Talento Humano (TH)	HOJA	Página 12 de 43	

8.5. FORMACIÓN:

Es entendida en la referida normatividad sobre capacitación como los procesos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

8.6. EDUCACIÓN NO FORMAL:

Hoy denominada Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano, según lo señalado en el Decreto 2888 de 2007, es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal. La finalidad es la promoción del perfeccionamiento de la persona humana, el conocimiento y la reafirmación de los valores nacionales, la capacitación para el desempeño artesanal, artístico, recreacional, ocupacional y técnico, la protección y aprovechamiento de los recursos naturales y la participación ciudadana y comunitaria

8.7. EDUCACIÓN INFORMAL:

Conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados. Personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados"

8.8. EDUCACIÓN FORMAL:

La educación definida como formal por las leyes que rigen la materia no se incluye dentro de los procesos aquí definidos como capacitación. El apoyo de las entidades a programas de este tipo hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se regirá por las normas que regulan el sistema de estímulos, esta "se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con Sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos".

 <p>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LÓPEZ Por ti, tu Familia y la Vida NIT: 892399994-5</p>	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES - 2024	CÓDIGO	GTH-PL-004	
		VERSIÓN	002	
			FECHA	31/01/2024
	Proceso: Gestión de Talento Humano (TH)	HOJA	Página 13 de 43	

8.9. ENTRENAMIENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO:

Es la preparación que se imparte en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta, por lo tanto, a atender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas para el desempeño de las funciones, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes que se manifiesten en desempeños observables de manera inmediata. La intensidad horaria del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas, tal como se establece en el Decreto 2888 de 2007.

8.10. PROGRAMAS DE INDUCCIÓN:

Es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional. Con el fin de integrarlo al Institución, así como el fortalecimiento de su formación ética, familiarizarlo con el servicio público, con la organización y con las funciones generales del Estado, instruirlo acerca de la misión de la entidad y de las funciones de su dependencia, al igual que sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos.

8.11. PROGRAMAS DE RE INDUCCIÓN:

Está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos. Los programas de re inducción se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios.

9. FASES

- Sensibilización:
- Recolección de la información.
- Consolidación del diagnóstico de necesidades de la entidad.
- Programación del Plan.
- Ejecución del Plan.
- Seguimiento del Plan.
- Evaluación de la eficacia del Plan.
- Retroalimentación

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES - 2024	CÓDIGO	GTH-PL-004
		VERSIÓN	002
		FECHA	31/01/2024
	Proceso: Gestión de Talento Humano (TH)	HOJA	Página 14 de 43

10. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

En los artículos 65 y 66 del Decreto 1227 de 2005 se menciona que los programas de capacitación deben orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia. Por lo cual, los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de los proceso y de los empleados, para desarrollar los planes anuales operativos (POA) y las competencias laborales.

Teniendo en cuenta lo anterior y con el fin de conocer las necesidades del plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2024, se realizarán reuniones de sensibilización para la estructuración de las necesidades de capacitación.

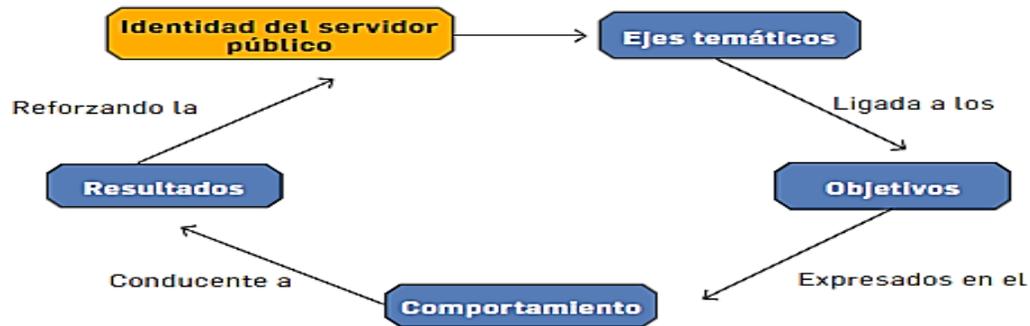
La consolidación general de la programación anual de capacitación Institucional, para los servidores de la E.S.E. Hospital Rosario Pumarejo de López Nivel II y sus Unidades Funcionales y áreas de apoyo a la gestión, está reflejado por las necesidades descritas e identificadas por los líderes de las unidades funcionales.

Por tal razón es pertinente crear e implementar **Plan de Capacitación Institucional - PIC** en la vigencia 2024, en procura de la formación de servidores públicos, reflejándose lo anterior, en un aumento de conocimientos, habilidades y destrezas de los mismos, pues se ha constatado que a mayor formación es mejor desempeño laboral y su nivel de excelencia.

Desde este punto de vista, para nuestra Institución resulta fundamental enfocar la capacitación de los servidores como un propósito que dé lugar al cumplimiento de las Metas Institucionales e indicadores de gestión Institucionales.

El proceso de Talento Humano dentro de la Estructura Organizacional de la E.S.E. Hospital Rosario Pumarejo de López Nivel II, juega un papel preponderante en el ejercicio del cumplimiento de la política de desarrollo del Talento Humano que integra la planta de cargos de la Institución y de igual manera los colaboradores vinculados por contrato de Prestación de Servicios, se han seguido los lineamientos trazados por la DAFP (Cartilla PNFC 2020-2030).

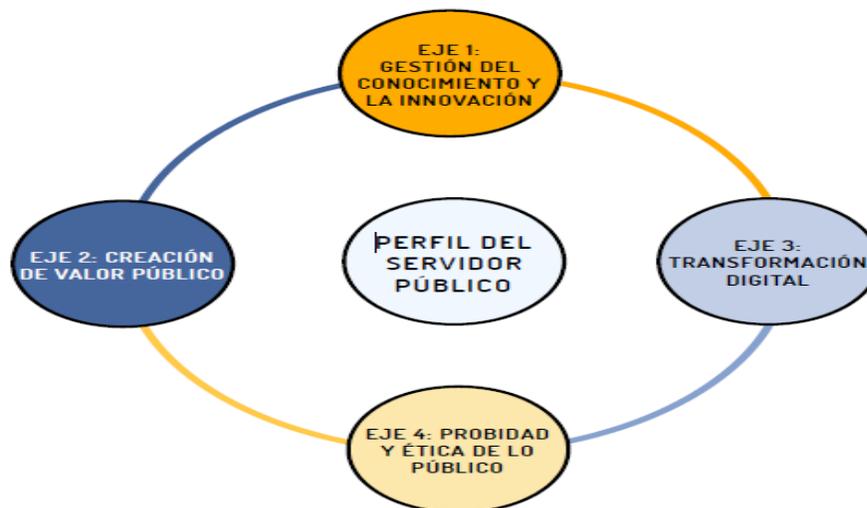
10.1. EJES TEMATICOS



Fuente: Dirección de Empleo Público – Función Pública, 2019

Ilustración 1 Ciclo de formación orientado por las temáticas priorizadas.

Por lo anterior, la priorización temática que se ofrece a las entidades públicas se construye sobre la base de las capacidades y conocimientos planteados en el numeral 3.1 de este Plan y se incorporan los siguientes ejes temáticos (Ilustración 2) que agregarán valor a la formación y, por ende, al desempeño del servidor público mediante su desarrollo integral y para la orientación del ejercicio de sus funciones.



Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública y ESAP, 2020.

Ilustración 2 Ejes Temáticos

 <p>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LÓPEZ Por ti, tu Familia y la Vida NIT: 892399994-5</p>	<p align="center">PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES - 2024</p>	CÓDIGO	GTH-PL-004	
		VERSIÓN	002	
			FECHA	31/01/2024
		<p align="center">Proceso: Gestión de Talento Humano (TH)</p>	HOJA	Página 16 de 43

11. PLAN DE INTERVENCION

Crear estrategias y acciones dirigidas a fomentar la participación en capacitaciones, encaminada al mejoramiento las competencias laborales y elevar el nivel de excelencia.

11.1. BENEFICIARIOS

Los beneficiarios el presente Plan para el año 2024, son todos los funcionarios de planta, libre nombramiento y remoción, provisionalidad, temporalidad de la E.S.E. Hospital Rosario Pumarejo de López Nivel II

11.2. HORARIO

Este Plan Institucional de Capacitación PIC 2024, se desarrollará a través de diferentes espacios; virtuales, presenciales y autogestionables en la modalidad virtual (e-learning) esta modalidad permite que el servidor o colaborador involucrado autogestiones su conocimiento y los tiempos destinados a tal fin.

Las capacitaciones presenciales se desarrollaran en la ESE Hospital Rosario Pumarejo de López, previa a la formación coordinara con el área encargada la disponibilidad del Auditorio; en las jornadas laborales de la entidad.

11.3. CRONOGRAMA

El Cronograma del Plan Institucional de Capacitación PIC 2024, se encuentra anexo a este documento.

El mismo se socializará y publicara en la página web del Hospital www.hrplopez.gov.co en el link Plan Institucional de Capacitación - PIC 2024.

12. ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN Y DOCUMENTOS GENERADOS

Para el desarrollo de las capacitaciones contempladas en el Plan Institucional de Capacitación – PIC 2024 y en el cronograma de ejecución se hará uso de las diversas

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES - 2024	CÓDIGO	GTH-PL-004
		VERSIÓN	002
	FECHA	31/01/2024	
	Proceso: Gestión de Talento Humano (TH)	HOJA	Página 17 de 43

modalidades de capacitación que se tenga disponible, teniendo en cuenta la población a la cual se pretende capacitar, entre otras, las siguientes:

1. Seminarios, diplomados, talleres, foros y charlas presenciales o virtuales (sincrónicos o asincrónicos), dependiendo de la oferta del facilitador, realizándose en las modalidades de ***e-learning y b-learning***.
2. Los documentos a generar para el seguimiento, supervisión y elaboración de informes, son:
 - *Formato de Asistencia a eventos de capacitación presencial.* Este formato debe ser diligenciado según la última versión que esté aprobado en el sistema de gestión de calidad de la ESE y facilita la recopilación de la información de las personas que asisten a las capacitaciones y la compilación de datos valiosos para el Hospital.
 - *Formulario de registro virtual (Forms):* Se diligenciarán durante el tiempo que se esté realizando la capacitación.
 - *Registro Fotográficos.*
 - *Formato percepción en la calidad de las capacitaciones:* Se realizara posterior a la capacitación para medir la calidad de la capacitación realizada. (Se Anexa formato de percepción).
 - *Formato evaluación de capacitación:* Se formulará por parte del líder de la capacitación una evaluación y posterior a la capacitación deberá ser diligenciado por cada asistente para medir el conocimiento adquirido. La misma podrá ser formulada en formato virtual o físico.
 - El líder de la capacitación deberá remitir la presentación, la evaluación que se aplicará según el tema con una antelación de 10 días hábiles antes de la realización, es de obligatorio cumplimiento las fechas de las mismas.

Es responsabilidad del facilitador y de la Unidad de apoyo a la gestión de Talento Humano:

- Verificar que los documentos generados se encuentren debidamente diligenciados.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES - 2024	CÓDIGO	GTH-PL-004
		VERSIÓN	002
		FECHA	31/01/2024
	Proceso: Gestión de Talento Humano (TH)	HOJA	Página 18 de 43

- Registrar las evidencias y escanearlas para su debido proceso de archivo, según la norma vigente.

Es obligatorio el reporte por parte del Líder de la capacitación, el tema de las capacitaciones que desarrollen, allegar los registros originales generados en la capacitación (asistencia, registro fotográfico, evaluación de capacitación y calificación de las mismas.).

En caso de que el reporte de la información no se emita inmediatamente después de la capacitación queda bajo la responsabilidad del gestor y/o líder la remisión de esta información, a más tardar cinco días posteriores al desarrollo de la misma.

13. FACILITADORES Y REDES DE APOYO

La ejecución del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2024, se efectuará con facilitadores internos que tengan el perfil para abordar los temas contemplado en las necesidades de la entidad; para formaciones en capacitación técnica y/o específica, se realizará con expertos en el tema de otras entidades públicas o privadas. Para ello se producirán las alianzas, con las diferentes Universidades e Instituciones Tecnológicas o se estimulará la participación de nuestros propios servidores para aprovechar su potencial.

En este sentido, se pueden producir alianzas con las siguientes entidades:

- Servicio Nacional de Aprendizaje SENA.
- Red de universidades, Entidades públicas y privadas (Gobernación, Alcaldía, Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, ESAP, CNSC, DNP, AGN)
- Compañías administradoras de Riesgo Laboral.
- A través del Programa Docencia y Servicio con Universidades que tengan un convenio vigente.
- Otras.

14. EVALUACIÓN

**PLAN INSTITUCIONAL DE
CAPACITACIONES - 2024**

CÓDIGO	GTH-PL-004
VERSIÓN	002
FECHA	31/01/2024
HOJA	Página 19 de 43

Proceso: Gestión de Talento Humano (TH)

Se efectúa una vez finalice la capacitación y la aplicará el gestor y/o líder de cada proceso, según corresponda utilizando el formulario de evaluación, con un cuestionario de selección múltiple.

El propósito de esta evaluación es captar las competencias adquiridas después de cada capacitación, el cumplimiento del objetivo de la capacitación, pertinencia y aprendizaje, entre otros.

15. SEGUIMIENTO

Con el fin de efectuar el seguimiento al cumplimiento del siguiente plan, la Unidad de Apoyo de Gestión de Talento Humano y los líderes de cada unidad llevara el registro del cumplimiento del cronograma de las capacitaciones y seguimiento del % de cobertura de los funcionarios de acuerdo a los convocados.

16. INDICADORES DE GESTIÓN

Nombre del indicador	Numerador	Denominador	Formula	Unidad De medición	Fuente primaria	Frecuencia de análisis	Meta
Cumplimiento del plan de capacitación.	No.de capacitacion es realizadas	(No de capacitaciones programadas)	(No.de capacitaciones realizadas/No de capacitaciones programadas) *100	%	Informe de cumplimiento capacitaciones	Trimestral	90%
% cobertura y Adherencia de cada capacitación.	(No personas que asistieron y se evaluaron con calificación óptima.)	(No.personas convocados)	No de funcionarios que asistieron y se evaluaron con calificación óptimo./No.de Personas convocadas) * 100 Criterios (100% óptimo; <=80 requiere refuerzo de capacitación).	%	Informe de cumplimiento capacitaciones	Trimestral	90 %
Eficacia programa de inducción	No de personas con proceso de inducción	Total de personas que ingresaron en el periodo	(Numerador / denominador) x 100	%	Oficina Jurídica, oficina de Talento Humano	Trimestral	100%
Adherencia del programa de inducción.	No. de funcionarios con calificación >=4	No. de funcionarios que asistieron a la inducción	No. de funcionarios con calificación >=4/ No. de funcionarios que asistieron a la inducción. *100 Criterios (calificación <=3,9 requiere refuerzo de inducción).	%	Oficina Jurídica, oficina de Talento Humano	Trimestral	90%



**PLAN INSTITUCIONAL DE
CAPACITACIONES - 2024**

CÓDIGO	GTH-PL-004
VERSIÓN	002
FECHA	31/01/2024
HOJA	Página 27 de 43

Proceso: Gestión de Talento Humano (TH)

LABORATORIO CLINICO	Importancia De Las Pruebas Poct			X	X	X														Lider de Laboratorio Clinico - Bacteriologo	Se programa durante estos meses pero su ejecucion esta supeditada a la disponibilidad del facilitador.
LABORATORIO CLINICO	Toma De Muestra			X	X	X														Lider de Laboratorio Clinico - Bacteriologo	Se programa durante estos meses pero su ejecucion esta supeditada a la disponibilidad del facilitador.
MANTENIMIENTO	Manejo seguro de gases comprimidos			X	X	X														ingeniero Heriberto	Se programa durante estos meses pero su ejecucion esta supeditada a la disponibilidad del facilitador.
MATERNAL INFANTIL	Actualización en el protocolo de atención a víctimas de violencia sexual (Urgencias Adultos, Pediátricas y Maternidad)			X	X	X														PSICOLOGIA	Se programa durante estos meses pero su ejecucion esta supeditada a la disponibilidad del facilitador.
MATERNAL INFANTIL	Actualización en el lineamiento para Instituciones Amigas de la Mujer y la Infancia con enfoque integral - IAMII			X	X	X														LIDER IAMII	Se programa durante estos meses pero su ejecucion esta supeditada a la disponibilidad del facilitador.
OFICINA JURIDICA	Código único disciplinario (Personal de planta) ley 1560 de 2019			X	X	X														Oficina Juridica	Se programa durante estos meses pero su ejecucion esta supeditada a la disponibilidad del facilitador.



**PLAN INSTITUCIONAL DE
CAPACITACIONES - 2024**

CÓDIGO	GTH-PL-004
VERSIÓN	002
FECHA	31/01/2024
HOJA	Página 28 de 43

Proceso: Gestión de Talento Humano (TH)

OFICINA JURIDICA	Contratación Pública			X					P	P	P	P	P	P						Oficina Juridica	Se programa durante estos meses pero su ejecución esta supeditada a la disponibilidad del facilitador.	
OFICINA JURIDICA	Plan Anual De Adquisiciones			X	X				P		P		P		P					Oficina Juridica	Se programa durante estos meses pero su ejecución esta supeditada a la disponibilidad del facilitador.	
OFICINA JURIDICA	Manual De Supervisión De La E.S.E Hospital Rosario Pumarejo De López			X	X	X					P								P	Oficina Juridica	Se programa durante estos meses pero su ejecución esta supeditada a la disponibilidad del facilitador.	
PLANEACION	Plataforma estratégica institucional	X	X	X	X	X	X		P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	Jefe Oficina Asesora Planeación.	Se programa durante toda la vigencia dado al alto número de contratación de personal, durante cada mes se tomará una muestra aleatoria de los funcionarios y contratistas para estas capacitaciones, por lo que al finalizar la vigencia se tendrá el numero final de colaboradores.
PLANEACION	Generalidades Modelo Integrado de Gestión y Planeación			X								P							P	Jefe Oficina Asesora Planeación.	Conceptos básicos de MIPG, políticas, líderes	



NIT: 892399994-5

**PLAN INSTITUCIONAL DE
CAPACITACIONES - 2024**

CÓDIGO	GTH-PL-004
VERSIÓN	002
FECHA	31/01/2024
HOJA	Página 39 de 43

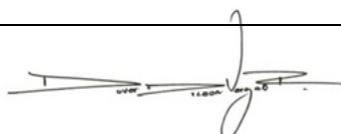
Proceso: Gestión de Talento Humano (TH)

SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA FINANCIERA	Transferencia documental (aplica a las áreas de apoyo a la gestión y unidades funcionales de atención productoras de documentos)	X	X	X	X															ESAP - SENA - ESESCO - DOCENCIA Y SERVICIO	Se programa durante estos meses pero su ejecución esta supeditada a la disponibilidad del facilitador.	
SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA FINANCIERA	Manejo de la correspondencia (aplica a las áreas de apoyo a la gestión y unidades funcionales de atención)	X	X	X	X																	Se programa durante estos meses pero su ejecución esta supeditada a la disponibilidad del facilitador.
SUBGERENCIA ADMINISTRATIVA FINANCIERA	Inducción y reintroducción sobre radicación de cuentas de cobro, supervisiones y ejecución presupuestal de contratos.	X	X	X	X																	Se programa durante estos meses pero su ejecución esta supeditada a la disponibilidad del facilitador.
TALENTO HUMANO	Manejo plataforma SIGEP y aplicativo integridad publica	X	X	X	X																	Se programa durante estos meses pero su ejecución esta supeditada a la disponibilidad del facilitador.
TALENTO HUMANO	Trabajo en equipo	X	X	X	X																	Se programa durante estos meses pero su ejecución esta supeditada a la disponibilidad del facilitador.
TALENTO HUMANO	Inteligencia emocional	X	X	X	X																	Se programa durante estos meses pero su ejecución esta supeditada a la disponibilidad del facilitador.

 <p>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LÓPEZ Por ti, tu Familia y la Vida NIT: 892399994-5</p>	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES - 2024	CÓDIGO	GTH-PL-004
		VERSIÓN	002
		FECHA	31/01/2024
	Proceso: Gestión de Talento Humano (TH)	HOJA	Página 41 de 43

18. CONTROL DE CAMBIOS:

VERSIÓN	FECHA LIBERACIÓN DOCUMENTO			MOTIVO DEL CAMBIO
	DIA	MES	AÑO	
001	31	01	2023	Documento actualizado a vigencia 2023, se inicia nueva codificación y versión, debido a control documental institucional
002	31	01	2024	Actualización de vigencia 2024

	ELABORÓ:	REVISÓ:	APROBÓ:
NOMBRE	Jesús Fernando Arregocés Molinares	William Humberto Salgado Gamboa	Duver Dicson Vargas Rojas
CARGO	Profesional Especializado Talento humano	Subgerente Administrativo y Financiero	Agente Especial Interventor
FIRMA			



NIT: 892399994-5

**PLAN INSTITUCIONAL DE
CAPACITACIONES - 2024**

CÓDIGO	GTH-PL-004
VERSIÓN	002
FECHA	31/01/2024
HOJA	Página 42 de 43

Proceso: Gestión de Talento Humano (TH)

