



NIT: 892399994-5

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES - 2026

Proceso: Gestión de Talento Humano (TH)

CÓDIGO	GTH-PL-005
VERSIÓN	002
FECHA	31/01/2024

PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN 2026

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	10
9. FASES.....	13
10. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN.....	13
11. PLAN DE INTERVENCION	15
12. ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN Y DOCUMENTOS GENERADOS	16
13. FACILITADORES Y REDES DE APOYO	17
14. EVALUACIÓN.....	18
15. SEGUIMIENTO	18
16. INDICADORES DE GESTIÓN	18
17. ANEXO	21
18. CONTROL DE CAMBIO S Y APROBACION.....	22

 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO ROSARIO PUMAREJO DE LÓPEZ <i>Por ti, tu Familia y la Vida</i> NIT: 892399994-5	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES - 2026	CÓDIGO	GTH-PL-005
		VERSIÓN	002
		FECHA	31/01/2024

Proceso: Gestión de Talento Humano (TH)	HOJA	Página 3 de 29
--	-------------	----------------

1. PRESENTACIÓN

La ESE Hospital Rosario Pumarejo de López; a través de la Dirección 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 sistemática, 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 una cultura organizacional que busca la calidez, humanización de los diferentes servicios que presta la ESE Hospital Rosario Pumarejo de López.

El Plan Institucional de Capacitación PIC 2026 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,

NATALIA ELENA JAIMES LUQUEZ
 Director Operativo de Talento Humano

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 expedan 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.
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
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 DAFFP 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 1º 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.
Circular 012 de 2017 del DAFFP	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 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.
- 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 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 Pumarejo de López 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.

 <p>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL Por ti, tu Familia y la Vida</p> <p>NIT: 892399994-5</p>	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES - 2026	CÓDIGO	GTH-PL-005
		VERSIÓN	002
		FECHA	31/01/2024

Proceso: Gestión de Talento Humano (TH)	HOJA	Página 9 de 29
--	------	----------------

- 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, reincidencia y entrenamiento en el puesto del trabajo.
- e) La Subgerencia Administrativa y Financiera, a través de la oficina de Talento Humano, llevará 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:

- 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

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 inherentes a un empleo, capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público.

 NIT: 892399994-5	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES - 2026	CÓDIGO	GTH-PL-005
	Proceso: Gestión de Talento Humano (TH)	VERSIÓN	002
		FECHA	31/01/2024

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.

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.

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 e incentivos y se regirá por las normas que regulan el sistema de estímulos, está "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".

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

 NIT: 892399994-5	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES - 2026	CÓDIGO	GTH-PL-005
		VERSIÓN	002
		FECHA	31/01/2024
	Proceso: Gestión de Talento Humano (TH)	HOJA	Página 13 de 29

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

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 procesos 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 2026, se realizarán reuniones de sensibilización para la estructuración de las necesidades de capacitación.

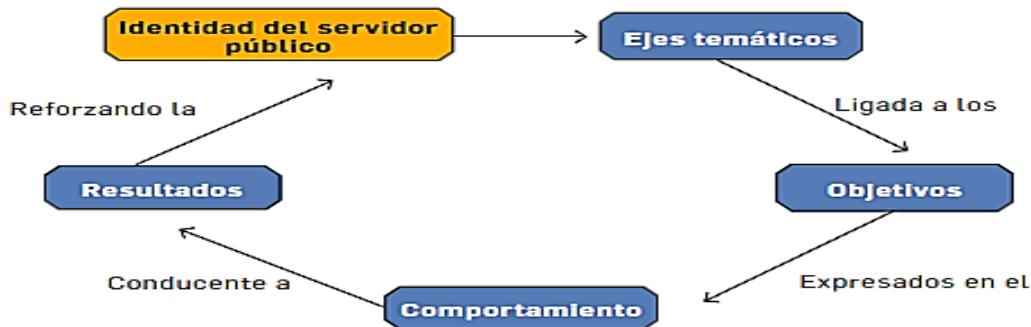
La consolidación general de la programación anual de capacitación Institucional, para los servidores de la E.S.E. Hospital Rosario Pumarejo de López Nivel II y sus Unidades Funcionales y áreas de apoyo a la gestión, está reflejado por las necesidades descritas e identificadas por los líderes de las unidades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

Por tal razón es pertinente crear e implementar **Plan de Capacitación Institucional - PIC** en la vigencia 2026, 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 DAFFP (Cartilla PNFC 2020-2030).

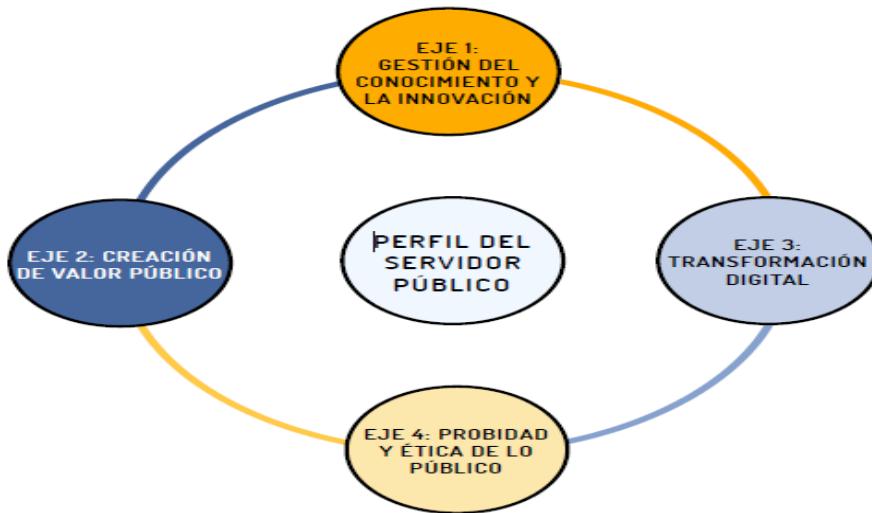
10.1. EJES TEMATICOS



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

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 2026, 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 2026, se desarrollará a través de diferentes espacios; virtuales, presenciales y autogestionables en la modalidad virtual (e-learning) está modalidad permite que el servidor o colaborador involucrado autogestiones su conocimiento y los tiempos destinados a tal fin.

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

 NIT: 892399994-5	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES - 2026	CÓDIGO	GTH-PL-005
		VERSIÓN	002
		FECHA	31/01/2024
	Proceso: Gestión de Talento Humano (TH)	HOJA	Página 16 de 29

11.3. CRONOGRAMA

El Cronograma del Plan Institucional de Capacitación PIC 2026, se encuentra anexo a este documento.

El mismo se socializará y publicará en la página web del Hospital www.hrplopez.gov.co en el link Plan Institucional de Capacitación - PIC 2026.

12. ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN Y DOCUMENTOS GENERADOS

Para el desarrollo de las capacitaciones contempladas en el Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026 y en el cronograma de ejecución se hará uso de las diversas 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 realizará posterior a la capacitación para medir la calidad de la capacitación realizada.
 - *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.

 <p>EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LÓPEZ Por ti, tu Familia y la Vida</p> <p>NIT: 892399994-5</p>	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES - 2026	CÓDIGO	GTH-PL-005
		VERSIÓN	002
		FECHA	31/01/2024

Proceso: Gestión de Talento Humano (TH)	HOJA	Página 17 de 29
--	-------------	-----------------

- 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 Dirección de Talento Humano:

- Verificar que los documentos generados se encuentren debidamente diligenciados.
- 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 desarrolle, 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 2026, 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 DAFFP, ESAP, CNSC, DNP, AGN)
- Compañías administradoras de Riesgo Laboral.
- A través del Programa Docencia y Servicio con Universidades que tengan un convenio vigente.
- Otras.

 NIT: 892399994-5	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES - 2026	CÓDIGO	GTH-PL-005
		VERSIÓN	002
		FECHA	31/01/2024

Proceso: Gestión de Talento Humano (TH)	HOJA	Página 18 de 29
--	------	-----------------

14. EVALUACIÓN

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 llevará 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 capacitaciones 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 convocadas)	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 de programa 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%

17. ANEXO

Encuesta y tabulación

Se realizó una encuesta a través del formulario **Encuesta PIC 2026**, cuyo link es <https://forms.gle/vbyCLria4eo2WveU6>

Encuesta que fue diligenciada a fecha de diciembre 02 de 2024, 04:30 pm, por 29 funcionarios de la entidad, lo cual nos da una muestra del 65.03%.

Los temas a tratar se tomaron de la cartilla del PNFC 2020-2030, emitida por la función pública, la cual hace énfasis en 4 ejes fundamentales para el desarrollo del servidor público.

- Eje 1: Gestión del conocimiento y la innovación.
- Eje 2: Creación de valor público.
- Eje 3: Transformación digital.
- Eje 4: Probidad y ética de lo público.

Población: 143 funcionarios

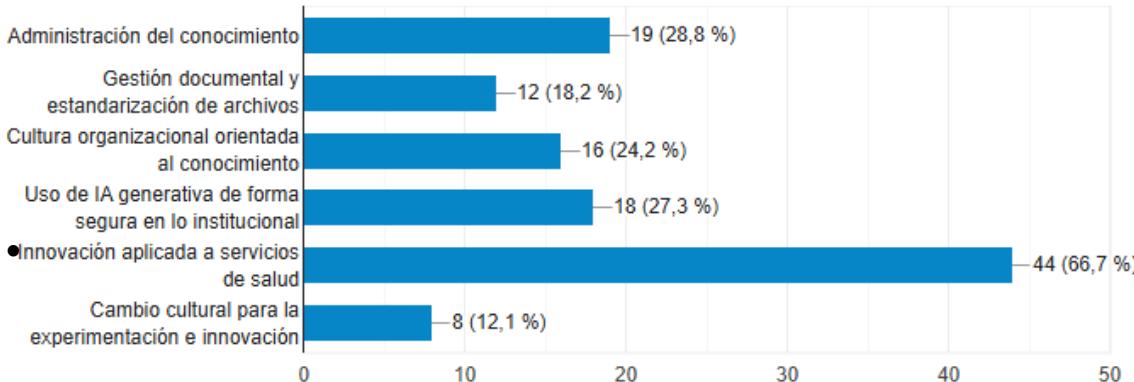
Muestra: 66 funcionarios

Porcentaje: 46.15%

Temas Gestión del Conocimiento y la Innovación

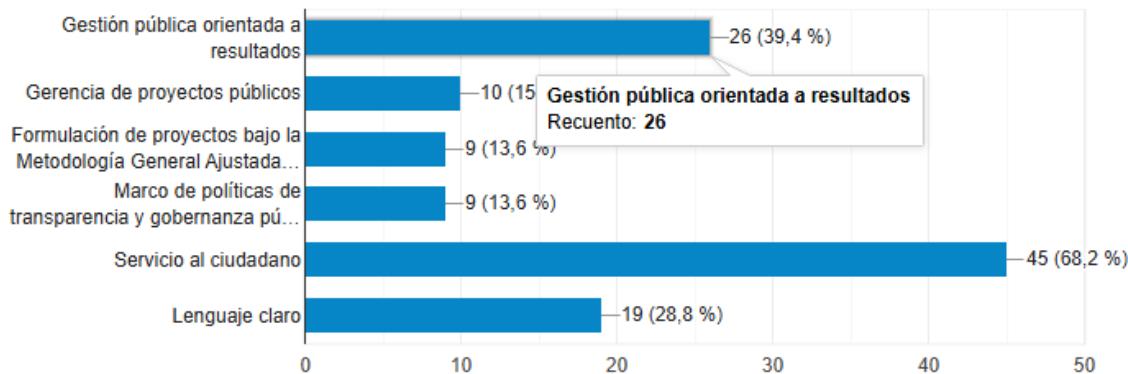
 Copiar gráfico

66 respuestas



Temas creación de valor público

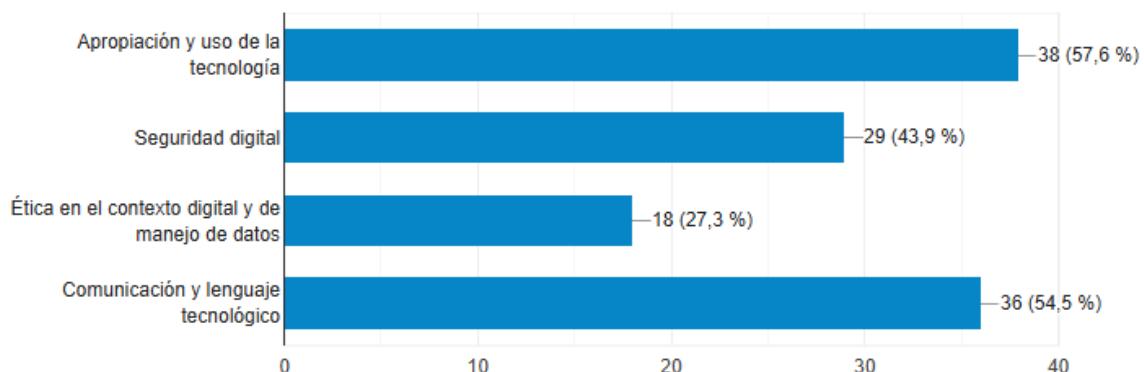
66 respuestas



[Copiar gráfico](#)

Temas Transformación Digital

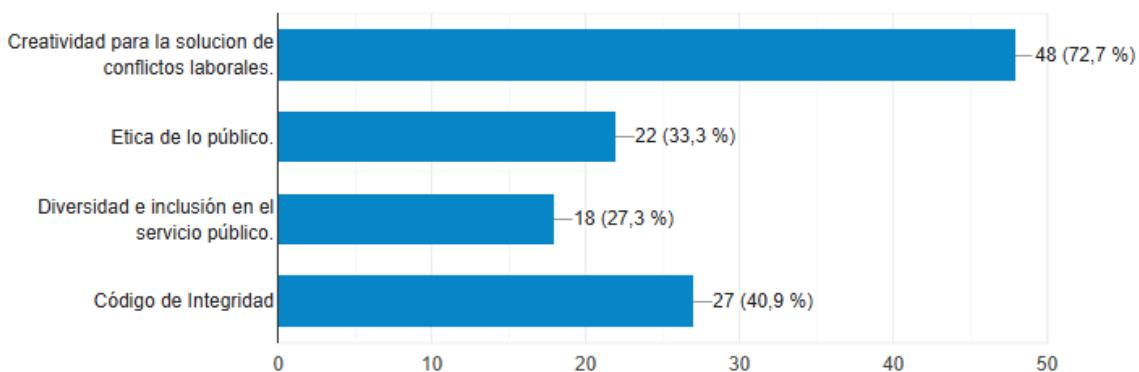
66 respuestas



[Copiar gráfico](#)

Temas probidad y ética de lo público

66 respuestas



[Copiar gráfico](#)

18. ANEXO

Cuadro de Capacitaciones año 2026.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES - 2026

CÓDIGO	GTH-PL-005
VERSIÓN	002
FECHA	31/01/2024

Proceso: Gestión de Talento Humano (TH) HOJA Página 22 de 29

AREA	NOMBRE DE LA CAPACITACIÓN SOLICITADA	GERENTE PUBLICO	ASESOR	PROF.	TECNICO	ASIST.	Estu. UNIV - CENTROS EDU-BRIGADISTAS	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	FACILITADOR INTERNO	
CONTROL INTERNO																					
CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO	Prevención en el derecho para evitar el daño jurídico	X	X	X	X	X			P												Jefe de oficina
COORDINACIÓN ENFERMERÍA																					
HOSPITALIZACION	Guías Médicas, se socializará las 2 guías médicas por servicio de acuerdo al perfil epidemiológico hospitalarias, las 5 (cinco) primeras causas (Medico General y Especialista de los Servicios de Salud Mental, UCI Adulto y Hospitalización cuarto y quinto piso)			X		X								P	P	P					Coordinador de hospitalización, coordinador de urgencias
HUMANIZACION	Principios de humanización, trato digno y experiencia del paciente	X	X	X	X	X															Profesional de Calidad - Humanización
	Comunicación empática, información clara y manejo de situaciones difíciles	X	X	X	X	X															Profesional de Calidad - Humanización

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES - 2026

CÓDIGO	GTH-PL-005
VERSIÓN	002
FECHA	31/01/2024

Proceso: Gestión de Talento Humano (TH) HOJA Página 24 de 29

AREA	NOMBRE DE LA CAPACITACIÓN SOLICITADA	GERENTE PUBLICO	ASESOR	PROF.	TECNICO	ASIST.	Estu. UNIV - CENTROS EDU-BRIGADISTAS	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	FACILITADOR INTERNO	
PLANEACION	Sistema Integrado de Gestión de Riesgos (incluye Código de Ética y Buen Gobierno y Programa de Transparencia ética Empresarial)	x	x	x	x	x				P					P						Oficial de cumplimiento - profesional de apoyo SIGR
	Índice de Transparencia y Acceso a la Información Pública – ITA (Ley 1712 de 2014, Resolución 1519 de 2020 de MINTIC),		x	x					P						P						
	Sistema Único de Información de Trámites - SUIT		x	x											P	P					
PROGRAMA DE INFECCIONES	Socializar protocolo de barreras de seguridad en el uso y manejo de dispositivos médicos y diligenciamiento de las fichas epidemiológicas								P												Jefes de enfermería de pisos, personal de calidad, líder de seguridad del paciente.
	Capacitar y evaluar la adherencia en el protocolo de limpieza y desinfección de la unidad del paciente										P										
	Capacitar y evaluar la adherencia en protocolo para la prevención de infecciones											P									
	Capacitar y evaluar la adherencia al protocolo de higiene de manos												P								

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES - 2026

CÓDIGO	GTH-PL-005
VERSIÓN	002
FECHA	31/01/2024

Proceso: Gestión de Talento Humano (TH)

HOJA Página 25 de 29

AREA	NOMBRE DE LA CAPACITACIÓN SOLICITADA	GERENTE PUBLICO	ASESOR	PROF.	TECNICO	ASIST.	Estu. UNIV - CENTROS EDU-BRIGADISTAS	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	FACILITADOR INTERNO	
	Medición de adherencias y observación de higiene de manos												P								
	Capacitar y evaluar protocolo de aislamiento y medición de adherencias del mismo													P							
	Protocolo de consumo de dosis diaria definida de antimicrobianos y protocolo de profilaxis antimicrobiana													P							
	Socializar y evaluar protocolo del PROA y la importancia de la Resistencia Antimicrobiana														P						
	Socializar y evaluar protocolo de profilaxis antimicrobiana															P					
	Celebración del día mundial de lavado de manos																P				
	Celebración de la semana mundial de la resistencia antimicrobiana																	P			
	Entrega de informe anual de las actividades ejecutadas																		P		

Jefes de enfermería de pisos,
personal de calidad, líder de
seguridad del paciente.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES - 2026

CÓDIGO	GTH-PL-005
VERSIÓN	002
FECHA	31/01/2024

Proceso: Gestión de Talento Humano (TH) HOJA Página 27 de 29

AREA	NOMBRE DE LA CAPACITACIÓN SOLICITADA	GERENTE PUBLICO	ASESOR	PROF.	TECNICO	ASIST.	Estu. UNIV - CENTROS EDU-BRIGADISTAS	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	FACILITADOR INTERNO	
TALENTO HUMANO	Marco normativo para empresas que no cotizan en el mercado de valores y que no captan ni administran ahorro del público según Res 414 - 2024			X												P					M° ANGELICA YARURO
	Reportes Institucionales ante los entes de control			X							P			P		P		P			EDWARD SUAREZ
	Ofimática con énfasis en Excel avanzado						X							P							SENA
	Negociaciones		X						P				P								
	Organización archivos de gestión (aplica a las áreas de apoyo a la gestión y unidades funcionales de atención productoras de documentos)				X				P	P	P	P	P	P	P	P	P	P	P		YULIBETH SIERRA
TALENTO HUMANO	Relaciones laborales		X	X	X	X							P								
	Inteligencia emocional		X	X	X	X										P					
	Inducción y reinducción		X	X	X	X			P					P							
	Formalización Laboral		X	X	X	X															
	Liderazgo (Lideres)		X	X	X	X										P					

18. CONTROL DE CAMBIOS Y APROBACION

Versión	Fecha DD MM AA	Aprobación			Acta de Aprobación N°	Descripción del Cambio
		Elaboró	Revisó	Aprobó		
001	31/01/2023	Leidis María Manjarrez Daza <i>Profesional Especializado en Talento Humano</i>	María Camila Capataz Salgado <i>Profesional de Oficina Asesora Planeación, Calidad y Sistema de Información</i>	Duver Dicson Vargas Rojas <i>Agente Especial Interventor</i>	N/A	Documento actualizado a vigencia 2023, se inicia nueva codificación y versión, debido a control documental institucional
002	31/01/2024	Jesús Arregocés Molinares <i>Profesional Especializado en Talento Humano</i>	William Humberto Salgado Gamboa <i>Subgerente Administrativo y Financiero</i>	Duver Dicson Vargas Rojas <i>Agente Especial Interventor</i>	N/A	Se realiza Actualización de código y el cambio de vigencia 2024
003	31/01/2025	Jesús Arregocés Molinares <i>Profesional Especializado en Talento Humano</i>	Luz Mery Contreras <i>Subgerente Administrativo y Financiero</i>	Carmen Sofia Daza <i>Agente Especial Interventor</i>	N/A	Se realiza Actualización de código y el cambio de vigencia 2025
004	30/01/2026	Natalia Jaimes Luqués <i>Directora operativa Talento Humano</i>	Aarol Méndez Ovalle <i>Jefe Oficina Asesora de planeación, calidad</i>	Anselmo Hoyos Franco <i>Agente Especial Interventor</i>	N/A	Se realiza Actualización de código y el cambio de vigencia 2026