

 NIT 892399994 -5	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES - PIC 2026	Código: GTH-TH-Q-001
		Versión: 04
	Gestión Humana – Administración de Talento Humano	Fecha Emisión: 28-02-2026

1. 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.

Específicos

-  Promover la capacitación del talento humano al servicio del E.S.E. HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LÓPEZ
-  Capacitar a los servidores y colaboradores públicos de la E.S.E. HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LÓPEZ, 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 E.S.E. HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LÓPEZ
-  Fortalecer los procesos de inducción y reintroducción desde el momento del ingreso de los funcionarios.

2. ALCANCE

El *Plan Institucional de Capacitaciones, PIC 2026*, de la E.S.E. HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LÓPEZ, inicia desde la detección de necesidades de capacitación por cada dependencia, y finaliza con la evaluación del impacto.

Para su formulación se consideran insumos principales:

-  Diagnóstico de necesidades de capacitación institucional
-  Resultados del PAMEC y planes de mejoramiento institucional
-  Reportes y análisis de eventos adversos y seguridad del paciente
-  Requerimientos de habilitación y normatividad vigente del sector salud
-  Requerimientos de los líderes de procesos y coordinadores de servicios
-  Cambios normativos o lineamientos emitidos por entes de control
-  Resultados de medición de clima organizacional y bienestar laboral

Como resultado de la implementación del *Plan Institucional de Capacitaciones, PIC 2026*, se generan:

-  Plan Anual de Capacitaciones aprobado y socializado
-  Cronograma institucional de capacitaciones
-  Actividades formativas ejecutadas

 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LÓPEZ Por ti, tu familia y la Vida NIT 892399994 -5	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES - PIC 2026	Código: GTH-TH-Q-001
		Versión: 04
	Gestión Humana – Administración de Talento Humano	Fecha Emisión: 28-02-2026

-  Registros de asistencia y participación
-  Material pedagógico y memorias de capacitación
-  Evaluaciones de aprendizaje y satisfacción de los participantes
-  Informes de seguimiento y evaluación del plan
-  Fortalecimiento de competencias laborales del talento humano
-  Mejoramiento del desempeño institucional y de la calidad en la prestación del servicio

3. RESPONSABLES

CARGO (ROL)	RESPONSABILIDAD
<u>Alta Dirección</u>	 Aprobar el Plan Institucional de Capacitaciones conforme a las necesidades estratégicas de la institución  Garantizar el respaldo institucional para la ejecución de las actividades de formación y entrenamiento del talento humano  Promover el fortalecimiento de las competencias del personal como estrategia para mejorar la calidad en la prestación de los servicios de salud  Facilitar la asignación de recursos administrativos y logísticos necesarios para el desarrollo del plan  Realizar seguimiento general al cumplimiento del plan en el marco de los objetivos institucionales
<u>Subgerencia Administrativa y Financiera</u>	 Coordinar la implementación del Plan Institucional de Capacitaciones en articulación con el área de Talento Humano  Garantizar la disponibilidad de recursos financieros, logísticos y administrativos requeridos para el desarrollo de las actividades de capacitación  Supervisar el cumplimiento del cronograma de capacitaciones institucional  Apoyar la evaluación del impacto de las actividades formativas en el desempeño institucional
<u>Talento Humano</u>	 Liderar la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitaciones  Realizar el diagnóstico de necesidades de capacitación  Elaborar el cronograma anual de capacitaciones institucional  Garantizar el registro documental de las capacitaciones realizadas (listas de asistencia, evaluaciones, evidencias)  Elaborar informes periódicos de seguimiento y cumplimiento del plan  Promover la participación del talento humano en las actividades formativas
<u>Líderes de Proceso/Área</u>	 Identificar y reportar las necesidades de capacitación del personal a su cargo  Facilitar la participación del talento humano en las actividades de formación programadas  Promover la aplicación práctica de los conocimientos adquiridos en el entorno laboral  Realizar seguimiento al fortalecimiento de competencias del personal en cada área o servicio
Copia No Controlada. Documento original firmado en el Área de Calidad	
Página 2 de 23	

 NIT 892399994 -5	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES - PIC 2026	Código: GTH-TH-Q-001
		Versión: 04
	Gestión Humana – Administración de Talento Humano	Fecha Emisión: 28-02-2026

<u>Calidad</u>	- Proponer temáticas de capacitación relacionadas con calidad, seguridad del paciente, humanización y gestión del riesgo - Articular el Plan de Capacitaciones con los resultados de auditorías internas, PAMEC, planes de mejoramiento y análisis de eventos adversos - Apoyar el desarrollo de procesos formativos orientados al mejoramiento continuo de la calidad en la atención.
<u>Funcionarios/Colaboradores de la E.S.E. HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LÓPEZ</u>	- Participar activamente en las actividades de capacitación programadas por la institución - Cumplir con los horarios y lineamientos establecidos para el desarrollo de las actividades formativas - Aplicar en el ejercicio de sus funciones los conocimientos y habilidades adquiridos durante los procesos de capacitación - Contribuir al fortalecimiento de la cultura institucional de aprendizaje y mejora continua

4. GLOSARIO

Aprendizaje Organizacional. Proceso mediante el cual la institución fortalece sus capacidades a partir de la adquisición, generación y transferencia de conocimientos, habilidades y experiencias que contribuyen al mejoramiento continuo del desempeño institucional.

Capacitación. Proceso sistemático orientado al fortalecimiento y actualización de conocimientos, habilidades y competencias del talento humano, con el propósito de mejorar el desempeño laboral y contribuir al logro de los objetivos institucionales.

Competencias Laborales. Conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y comportamientos que permiten a un servidor o colaborador desempeñar de manera eficiente sus funciones y responsabilidades dentro de la organización.

Educación Continua. Proceso permanente de actualización y fortalecimiento del conocimiento dirigido al talento humano, que permite mantener la vigencia científica, técnica y normativa requerida para el ejercicio profesional y el desarrollo institucional.

Entrenamiento. Actividad formativa orientada al desarrollo de habilidades prácticas y destrezas específicas para el adecuado desempeño de tareas o procedimientos dentro del entorno laboral.

Evaluación de la Capacitación. Proceso mediante el cual se valora el cumplimiento de los objetivos de las actividades formativas, así como el nivel de aprendizaje, satisfacción de los participantes y el impacto en el desempeño laboral.

Formación. Proceso educativo estructurado que busca desarrollar o fortalecer competencias técnicas, profesionales y comportamentales del talento humano, mediante actividades de enseñanza-aprendizaje.

 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LÓPEZ <i>Por ti, tu Familia y la Vida</i> NIT 892399994 -5	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES - PIC 2026	Código: GTH-TH-Q-001
		Versión: 04
	Gestión Humana – Administración de Talento Humano	Fecha Emisión: 28-02-2026

Gestión del Conocimiento. Conjunto de estrategias, procesos y herramientas orientadas a identificar, crear, compartir y aplicar el conocimiento dentro de la organización, con el propósito de mejorar la toma de decisiones y el desempeño institucional.

Plan Institucional de Capacitaciones -PIC-. Instrumento de planificación que establece las actividades de formación, actualización y entrenamiento dirigidas al talento humano de la institución durante una vigencia determinada, con el fin de fortalecer sus competencias y contribuir al cumplimiento de los objetivos estratégicos.

Talento Humano. Conjunto de servidores, colaboradores y demás personas que participan en el desarrollo de los procesos institucionales y contribuyen al cumplimiento de la misión de la organización.

Modalidad de Capacitación. Forma en que se desarrollan las actividades formativas, las cuales pueden ser presenciales, virtuales o mixtas, según las necesidades institucionales y características de la capacitación.

Seguimiento al Plan de Capacitaciones. Proceso de monitoreo periódico que permite verificar el cumplimiento del cronograma, la ejecución de las actividades programadas y el logro de los objetivos establecidos en el plan.

5. DESCRIPCION GENERAL

5.1. GENERALIDADES

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, a través de la Dirección de Talento Humano, previa recopilación de las necesidades existentes para el fortalecimiento de las competencias del talento humano, teniendo como guía el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030, el *Plan Institucional de Capacitaciones, PIC 2026*, 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.

La definición de capacitación, 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.

En este orden de ideas, dentro de la estructura organizacional de la E.S.E. HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LÓPEZ, 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

 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LÓPEZ <i>Por ti, tu familia y la Vida</i>	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES - PIC 2026	Código: GTH-TH-Q-001
		Versión: 04
NIT 892399994 -5	Gestión Humana – Administración de Talento Humano	Fecha Emisión: 28-02-2026

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.

El *Plan Institucional de Capacitaciones, 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.

5.2. 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.

 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LÓPEZ <i>Por ti, tu Familia y la Vida</i> NIT 892399994 -5	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES - PIC 2026	Código: GTH-TH-Q-001
		Versión: 04
	Gestión Humana – Administración de Talento Humano	Fecha Emisión: 28-02-2026

-  **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

5.3. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS

5.3.1. 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.

5.3.2. 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.

5.3.3. 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.

5.3.4. 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.

5.3.5. 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.

 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LÓPEZ <i>Por ti, tu Familia y la Vida</i> NIT 892399994 -5	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES - PIC 2026	Código: GTH-TH-Q-001
		Versión: 04
	Gestión Humana – Administración de Talento Humano	Fecha Emisión: 28-02-2026

5.3.6. 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

5.3.7. 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.

5.3.8. 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".

5.3.9. 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.

5.3.10. PROGRAMA 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.

5.3.11. PROGRAMA 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.

 NIT 892399994 -5	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES - PIC 2026	Código: GTH-TH-Q-001
		Versión: 04
	Gestión Humana – Administración de Talento Humano	Fecha Emisión: 28-02-2026

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.

5.4. 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

5.5. 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**, está reflejado por las necesidades descritas e identificadas por los líderes de las unidades funcionales.

Por tal razón es pertinente se propone el *Plan Institucional de Capacitaciones, PIC 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.

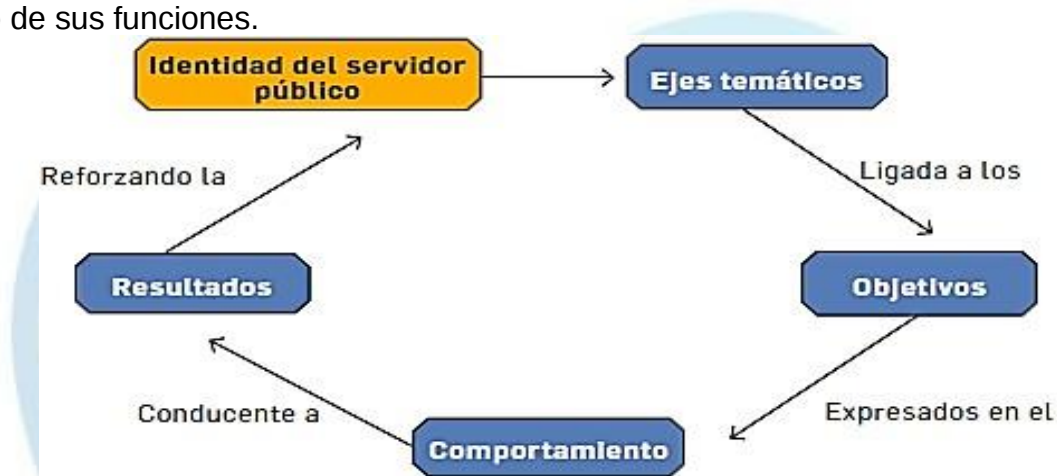
El proceso de Talento Humano dentro de la Estructura Organizacional de la **E.S.E. HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LÓPEZ**, juega un papel preponderante en el ejercicio del cumplimiento de la política de desarrollo del Talento Humano que integra la planta de cargos

 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LÓPEZ Por ti, tu Familia y la Vida NIT 892399994 -5	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES - PIC 2026	Código: GTH-TH-Q-001
		Versión: 04
	Gestión Humana – Administración de Talento Humano	Fecha Emisión: 28-02-2026

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).

5.6. EJES TEMÁTICOS

La priorización temática que se ofrece a las entidades públicas se construye 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, 2019

Ilustración 1. Ciclo de formación orientado por las temáticas priorizadas.

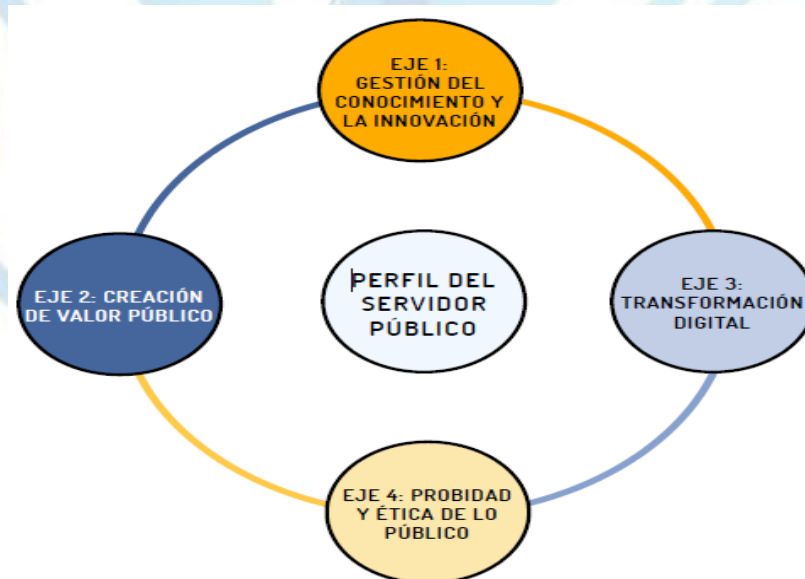


Ilustración 2. Ciclo de formación orientado por las temáticas priorizadas.

 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LÓPEZ <i>Por ti, tu Familia y la Vida</i> NIT 892399994 -5	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES - PIC 2026	Código: GTH-TH-Q-001
		Versión: 04
	Gestión Humana – Administración de Talento Humano	Fecha Emisión: 28-02-2026

5.7. PLAN DE INTERVENCIÓN

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

5.7.1. BENEFICIARIOS

Los beneficiarios del *Plan Institucional de Capacitaciones, PIC 2026*, son todos los funcionarios de planta, libre nombramiento y remoción, provisionalidad, temporalidad de la E.S.E. HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LÓPEZ.

5.7.2. HORARIO

El *Plan Institucional de Capacitaciones, PIC 2026*, se desarrollará a través de diferentes espacios; virtuales, presenciales y auto gestionables en la modalidad virtual (e-learning) esta modalidad permite que el servidor o colaborador involucrado autogestione su conocimiento y los tiempos destinados a tal fin.

Las capacitaciones presenciales se desarrollarán en la E.S.E. 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.

5.7.3. CRONOGRAMA

El Cronograma del *Plan Institucional de Capacitaciones, 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.

5.8. ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN Y DOCUMENTOS GENERADOS

Para el desarrollo de las capacitaciones contempladas en el *Plan Institucional de Capacitaciones, 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:

-  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**.
-  Es necesario generar, para el seguimiento, supervisión y documentación de las capacitaciones, un informe que debe ser remitido por el líder de la capacitación a los correos: apoyorecursohumano@hrplopez.gov.co, recursohumano@hrplopez.gov.co. El mismo debe contener:

 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LÓPEZ Por ti, tu Familia y la Vida	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES - PIC 2026	Código: GTH-TH-Q-001
		Versión: 04
NIT 892399994 -5	Gestión Humana – Administración de Talento Humano	Fecha Emisión: 28-02-2026

- 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 E.S.E. 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 preguntas posteriores 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.

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 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.

5.9. FACILITADORES Y REDES DE APOYO

La ejecución del *Plan Institucional de Capacitaciones, 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 DAFP, ESAP, CNSC, DNP, AGN)

 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LÓPEZ <i>Por ti, tu familia y la Vida</i> NIT 892399994 -5	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES - PIC 2026	Código: GTH-TH-Q-001
		Versión: 04
	Gestión Humana – Administración de Talento Humano	Fecha Emisión: 28-02-2026

-  Compañías administradoras de Riesgo Laboral.
-  A través del Programa Docencia y Servicio con Universidades que tengan un convenio vigente.
-  Otras.

5.10. 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.

5.11. 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.

5.12. ENCUESTA

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

La encuesta fue enviada a los grupos institucionales el 26 de enero 2026 a las 04:48 pm, lo cual fue diligenciada por 69 funcionarios de la entidad, lo cual nos da una muestra del 46,15 %.

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: 139 funcionarios.

Muestra: 69 funcionarios.

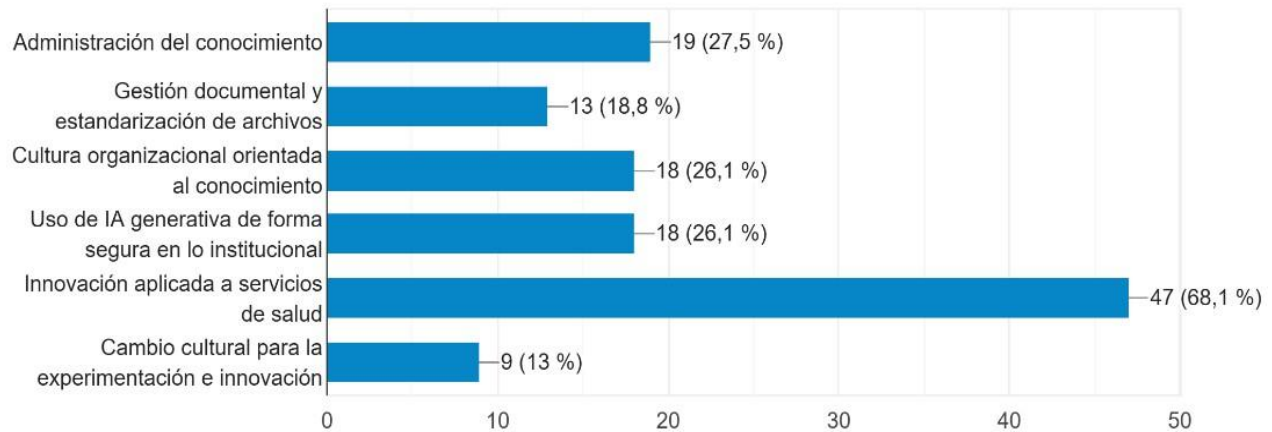
Porcentaje: 46,15 %

 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LÓPEZ Por ti, tu Familia y la Vida NIT 892399994 -5	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES - PIC 2026	Código: GTH-TH-Q-001
		Versión: 04
	Gestión Humana – Administración de Talento Humano	Fecha Emisión: 28-02-2026

5.12.1. Gestión del Conocimiento y la Innovación

Temas Gestión del Conocimiento y la Innovación

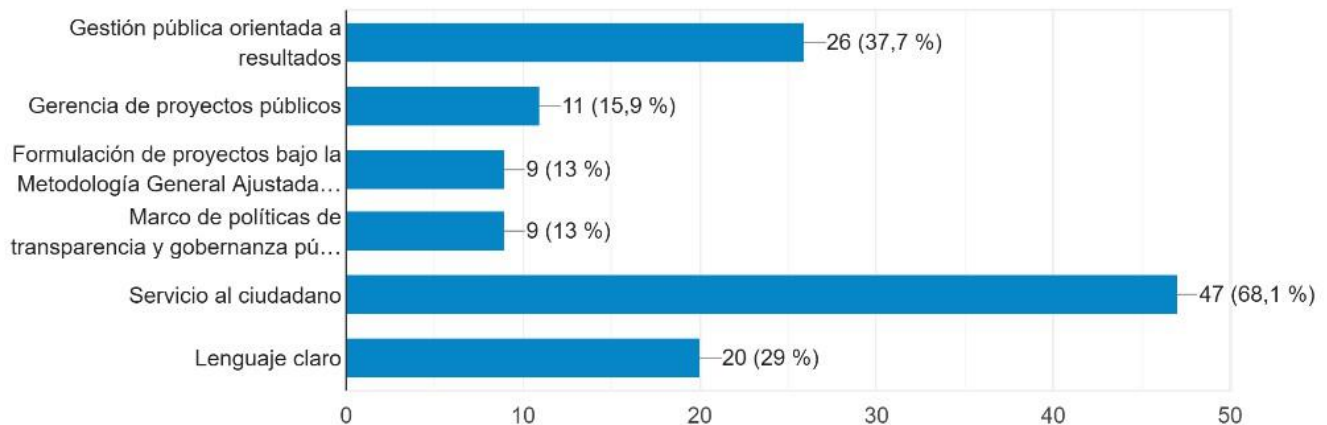
69 respuestas



5.12.2. Creación de Valor Público

Temas creación de valor publico

69 respuestas

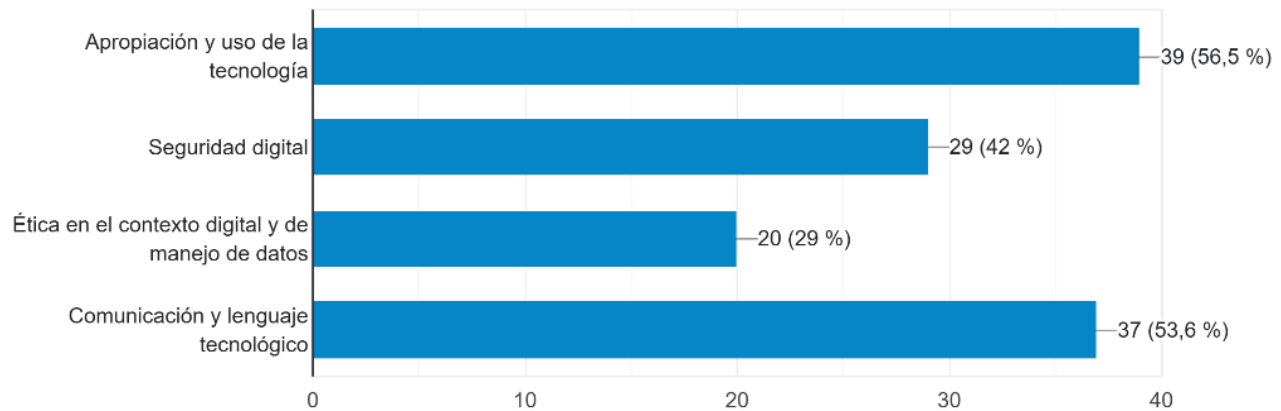


 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LÓPEZ Por ti, tu Familia y la Vida NIT 892399994 -5	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES - PIC 2026	Código: GTH-TH-Q-001
		Versión: 04
	Gestión Humana – Administración de Talento Humano	Fecha Emisión: 28-02-2026

5.12.3. Transformación Digital

Temas Transformación Digital

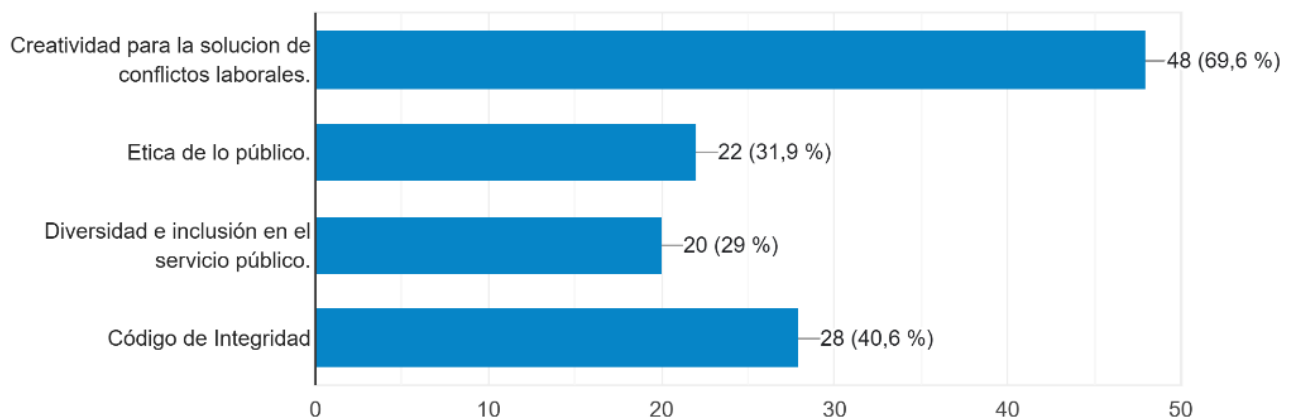
69 respuestas



5.12.4. Probidad y Ética de lo Público

Temas probidad y ética de lo público

69 respuestas



 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LÓPEZ Por ti, tu Familia y la Vida NIT 892399994 -5	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES - PIC 2026	Código: GTH-TH-Q-001
		Versión: 04
	Gestión Humana – Administración de Talento Humano	Fecha Emisión: 28-02-2026

6. ACTIVIDADES A DESARROLLAR

CICLO PHVA	PASO	NOMBRE DE LA ACTIVIDAD	DESCRIPCIÓN DE LA ACTIVIDAD	RESPONSABLE	REGISTRO
PLANEAR	1	Identificación de necesidades de capacitación	Realizar el diagnóstico de necesidades de capacitación mediante encuestas, evaluación de desempeño, auditorías, análisis de eventos adversos, requerimientos normativos y necesidades identificadas por líderes de proceso.	Talento Humano Líderes de Proceso/área/Servicio	Encuestas aplicadas Matriz de necesidades de capacitación
	2	Priorización de necesidades formativas	Analizar y priorizar las necesidades de capacitación identificadas, considerando riesgos institucionales, requisitos normativos, seguridad del paciente y fortalecimiento de competencias del personal.	Talento Humano	Matriz de Priorización de capacitaciones
	3	Formulación del Plan Institucional de Capacitaciones	Elaborar el plan anual de capacitaciones definiendo objetivos, temáticas, cronograma, población objetivo, responsables, recursos y metodología de ejecución.	Talento Humano Dirección Administrativa	Documento Plan Institucional de Capacitaciones aprobado
HACER	4	Socialización del Plan Institucional de Capacitaciones	Presentar y divulgar el plan de capacitaciones a los líderes de procesos, coordinadores de servicios y colaboradores de la institución.	Talento Humano	Actas de Socialización Listas de asistencia
	5	Ejecución de las capacitaciones programadas	Desarrollar las actividades de formación programadas mediante talleres, cursos, jornadas académicas, capacitaciones virtuales o presenciales.	Talento Humano Facilitadores Líderes de Proceso/Área/Servicio	Listas de asistencia Capacitaciones Informe de ejecución
	6	Registro y seguimiento de la participación	Consolidar los registros de asistencia, evaluar cumplimiento del cronograma y garantizar la trazabilidad de las capacitaciones realizadas.	Talento Humano	Bases de datos de capacitaciones Informes de ejecución
VERIFICAR	7	Evaluación de las capacitaciones	Evaluar la satisfacción, comprensión y aplicabilidad del conocimiento adquirido por los participantes mediante instrumentos de evaluación.	Talento Humano Líderes de Proceso/Área/Servicio	Formatos de Evaluación de capacitación
	8	Seguimiento al impacto de las capacitaciones	Verificar la aplicación de los conocimientos adquiridos en el desempeño laboral mediante auditorías, rondas, indicadores o evaluación de desempeño.	Talento Humano Calidad Líderes de Proceso/Área/Servicio	Informes de seguimiento Indicadores de Capacitación
ACTUAR	9	Análisis de resultados del plan	Analizar los resultados obtenidos en la ejecución del plan de capacitaciones y su impacto en el desempeño institucional.	Talento Humano	Informe de evaluación del plan
	10	Implementación de acciones de mejora	Definir e implementar acciones de mejora para fortalecer la efectividad de los procesos de capacitación institucional.	Talento Humano Calidad	Plan de Mejoramiento
	11	Actualización del plan de capacitaciones	Ajustar y actualizar el plan institucional de capacitaciones teniendo en cuenta los resultados del seguimiento, cambios normativos y nuevas necesidades institucionales.	Talento Humano	Plan Institucional de Capacitaciones actualizado

 NIT 892399994 -5	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES - PIC 2026	Código: GTH-TH-Q-001
		Versión: 04
	Gestión Humana – Administración de Talento Humano	Fecha Emisión: 28-02-2026

Cada vigencia se adoptará el plan institucional de capacitación, aprobado por el gerente de la E.S.E. HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LÓPEZ dirigido a atender las necesidades de formación y capacitación de los funcionarios de la entidad.

-  Las capacitaciones están dirigidas a fortalecer las competencias para el desarrollo de las funciones propias del cargo que desempeña.
-  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.
-  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.
-  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.

7. MEDICIÓN DE ADHERENCIA

NOMBRE DEL INDICADOR	FÓRMULA		UNIDAD DE MEDICIÓN	FUENTE PRIMARIA	FRECUENCIA DE ANÁLISIS	MET A
CUMPLIMIENTO DEL PLAN DE CAPACITACIÓN	Nº de capacitaciones realizadas	*100	%	Informe de cumplimiento capacitaciones	Trimestral	90%
	Nº de capacitaciones programadas					
% COBERTURA Y ADHERENCIA DE CADA CAPACITACIÓN	Nº personas que asistieron y se evaluaron con calificación óptima	* 100	%	Informe de cumplimiento capacitaciones	Trimestral Criterios 100% óptimo ≤80 requiere refuerzo de capacitación	90 %
	Nº Personas convocadas					
ADHERENCIA AL PROCEDIMIENTO DE INDUCCIÓN	Nº de funcionarios con calificación ≥4	*100	%	Oficina de Talento Humano	Trimestral Criterios calificación ≤3,9 requiere refuerzo de inducción	90%
	Nº de funcionarios que asistieron a la inducción					

Adherencia Satisfactoria	85 - 100%
Adherencia Regular	75 - 84,9%
Adherencia No Satisfactoria	Menos del 74,9%

 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LÓPEZ Por ti, tu Familia y la Vida NIT 892399994 -5	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES - PIC 2026	Código: GTH-TH-Q-001
		Versión: 04
	Gestión Humana – Administración de Talento Humano	Fecha Emisión: 28-02-2026

8. DOCUMENTOS RELACIONADOS

CÓDIGO	NOMBRE
GTH-TH-F-004	Cronograma Plan Institucional de Capacitaciones 2026
NA	Encuesta Plan Institucional de Capacitación 2026 (respuestas)

9. DOCUMENTOS DE REFERENCIA

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.

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.

 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LÓPEZ Por ti, tu Familia y la Vida NIT 892399994 -5	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES - PIC 2026	Código: GTH-TH-Q-001
		Versión: 04
	Gestión Humana – Administración de Talento Humano	Fecha Emisión: 28-02-2026

Circular Externa DAFP N° 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 - Modifica el literal g) del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998 el cual quedará así: "g) Profesionalización del servidor público

Decreto 648 de 2017 - Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015.

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.

10. CONTROL DE CAMBIOS Y APROBACION

N°	FECHA DE APROBACIÓN DD/MM/AAA	IDENTIFICACIÓN DE ELABORACIÓN			N° ACTA APROBACIÓN	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO
		ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ		
001	31/01/2023	LEIDIS MARÍA MANJARRÉZ DAZA	MARÍA CAMILA CAPATAZ SALGADO	DUVER DICSON VARGAS ROJAS	NA	Documento actualizado a vigencia 2023, se inicia nueva codificación y versión, debido a control documental institucional
		Profesional Especializado Talento Humano	Profesional Oficina Asesora Planeación, Calidad y Sistemas de Información	Agente Especial Interventor		
002	31/01/24	JESÚS ARREGOCÉS MOLINARES	WILLIAM HUMBERTO SALGADO GAMBOA	DUVER DICSON VARGAS ROJAS	NA	Actualización de código y cambio de vigencia 2024
		Profesional Especializado Talento Humano	Subgerente Administrativo y Financiero	Agente Especial Interventor		
003	31/01/25	JESÚS ARREGOCÉS MOLINARES	LUZ MERY CONTRERAS	CARMEN SOFÍA DAZA OROZCO	NA	
		Profesional Especializado Talento Humano	Subgerente Administrativo y Financiero	Agente Especial Interventor		
004	30/01/26	NATALIA ELENA JAIMES LUQUEZ	AAROL LEE MENDEZ	ANSELMO JOSÉ HOYOS FRANCO	NA	
		Director Operativo Talento Humano	Jefe de Planeación	Agente Especial Interventor		
005	28/02/2026	NATALIA ELENA JAIMES LUQUEZ	MARÍA CLAUDIA MORILLO DAZA	ANSELMO JOSÉ HOYOS FRANCO	2025-004	Actualización vigencia 2026
		Director Operativo Talento Humano	Profesional Especializado Calidad	Agente Especial Interventor		

 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LÓPEZ Por ti, tu familia y la Vida NIT 892399994 -5	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES - PIC 2026		Código: GTH-TH-Q-001
			Versión: 04
	Gestión Humana – Administración de Talento Humano		Fecha Emisión: 28-02-2026

11. ANEXOS (OPCIONAL)

11.1. CRONOGRAMA DE CAPACITACIONES

AREA	NOMBRE DE LA CAPACITACIÓN SOLICITADA	PERFIL AL QUE APLICA LA FORMACIÓN						2026											
		Gerente	Asesor	Profesional	Técnico	Asistencial	Estu. Univ. Brindistas	Enero	Febrero	Marzo	Abril	Mayo	Junio	Julio	Agosto	Septiembre	Octubre	Noviembre	Diciembre
BIOMEDICO	Manejo, Limpieza y Desinfección, Punto de control de Equipos Biomédicos y Tecnovigilancia			X	X	X	X		P	P	P	P	P	P	P	P	P		
CALIDAD	Enfoque de Mejora Continua y Phva Aplicado al Sogc	X	X	X								P					P		
	Formulación y seguimiento de planes de mejora y cierre de brechas		X	X	X	X				P						P			
	Cultura Organizacional Orientada a la Acreditación	X	X	X	X	X					P						P		
	Uso de Indicadores para la Toma de Decisiones	X	X							P						P			
	Metodología de Auditoría Interna en Salud			X	X				P				P					P	
	Análisis de Hallazgos y no Conformidades			X	X	X				P				P				P	
	Integración del SOGC con ISO 9001:2015		X	X	X				P					P					
	Gestión por Procesos, Riesgos y Mejora Continua Según ISO 9001:2015	X	X	X	X				P	P									
CONTROL INTERNO DISCIPLINARIO	Prevención en el derecho para evitar el daño jurídico	X	X	X	X	X			P										
COORDINACIÓN ENFERMERÍA	Inducción y reintroducción para personal profesional de enfermería			X				P					P						
	Protocolo De Entrega Y Recibo De Turno Y Ronda De Enfermería			X	X	X			P										
	Guía Toma De Signos Vitales			X	X	X			P										
	Acceso Venoso prevención de flebitis			X	X	X				P									
	Baño De Paciente			X	X	X					P								
	Aseo De La Unidad			X	X	X										P			
	Transfusión de sangre			X	X	X				P									
	Toma de muestra de laboratorio			X	X	X				P									
	Guía Para Cambio De Posición			X	X	X					P								
	Curación De Heridas			X	X	X					P								
	Cateterismo Vesical Y Cuidados Con La Sonda			X	X	X						P							

 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LÓPEZ <i>Por ti, tu Familia y la Vida</i> NIT 892399994 -5	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES - PIC 2026										Código: GTH-TH-Q-001									
											Versión: 04									
	Gestión Humana – Administración de Talento Humano										Fecha Emisión: 28-02-2026									

COORDINACIÓN ENFERMERÍA	Colocación De Sonda Nasogástrica y alimentación enteral			X	X	X							P							
	Guía De Oxigenoterapia y gases arteriales			X	X	X								P						
	Administración segura de medicamentos			X	X	X								P						
	Manual De Referencia Y Contra referencia			X	X	X												P		
	Programa De Gestión Clínica			X	X	X														
	Traslado De Paciente y fuga			X	X	X													P	
HOSPITALIZACIÓN	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					
HUMANIZACION	Principios de humanización, trato digno y experiencia del paciente	X	X	X	X	X			P		P				P				P	
	Socialización de política de humanización	X	X	X	X	X			P		P									
	Socialización del programa de humanización	X	X	X	X	X			P		P									
	Comunicación empática, información clara y manejo de situaciones difíciles	X	X	X	X	X			P		P				P				P	
LABORATORIO CLINICO	Importancia De Las Pruebas POCT					X								P						
	Toma De Muestra					X			P									P		
	Capacitar y evaluar la adherencia de solicitud de pruebas de laboratorio					X			P										P	
MATERNO INFANTIL	Adherencia a Guías de Practicas Clínicas - Priorizadas en maternidad		X	X	X	X	X		P		P			P			P		P	
	Actualización en el lineamiento para Instituciones Amigas de la Mujer y la Infancia con enfoque integral - IAMII		X	X	X	X	X		P		P			P			P		P	
OFICINA JURIDICA	Contratación Pública		X	X	X	X				P										
	Plan Anual de Adquisiciones		X	X	X	X				P										
PLANEACION	Plataforma estratégica institucional	X	X	X	X	X	X		P						P				P	
	Generalidades Modelo Integrado de Gestión y Planeación			X					P						P				P	
	Modelo Integrado de Gestión y Planeación - Curso (Preferiblemente virtual)		X	X					P	P										
	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					

 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LÓPEZ <i>Por ti, tu familia y la Vida</i> NIT 892399994 -5	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES - PIC 2026										Código: GTH-TH-Q-001									
											Versión: 04									
	Gestión Humana – Administración de Talento Humano										Fecha Emisión: 28-02-2026									

	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		X	X					P											
	Capacitar y evaluar la adherencia en el protocolo de limpieza y desinfección de la unidad del paciente		X	X					P											
	Capacitar y evaluar la adherencia en protocolo para la prevención de infecciones		X	X						P										
	Capacitar y evaluar la adherencia al protocolo de higiene de manos		X	X							P									
	Medición de adherencias y observación de higiene de manos		X	X							P									
	Capacitar y evaluar protocolo de aislamiento y medición de adherencias del mismo		X	X								P								
	Protocolo de consumo de dosis diaria definida de antimicrobianos y protocolo de profilaxis antimicrobiana		X	X									P							
	Socializar y evaluar protocolo del PROA y la importancia de la Resistencia Antimicrobiana		X	X											P					
	Socializar y evaluar protocolo de profilaxis antimicrobiana		X	X													P			
	Celebración del día mundial de lavado de manos		X	X															P	
	Celebración de la semana mundial de la resistencia antimicrobiana		X	X																P
	Entrega de informe anual de las actividades ejecutadas		X	X																P
SEGURIDAD PACIENTE	Política Institucional de Seguridad Paciente- Conceptos Claves sobre Seguridad Paciente-Reporte			X	X	X			P	P	P	P	P	P	P	P				
	Protocolo Para Prevenir y Reducir la Frecuencia De Caídas			X	X	X			P											
	Protocolo para la Prevención de Lesión de Piel por Presión (UPP)			X	X	X			P											
	Protocolo Correcta Identificación del Paciente			X	X	X				P										
	Protocolo para Mejorar la Seguridad en la Utilización de Medicamentos			X	X	X					P									
	Protocolo para Garantizar la Funcionalidad de los Procedimientos del Consentimiento Informado			X	X	X						P								

Gestión Humana – Administración de Talento Humano

Versión: 04

Fecha Emisión: 28-02-2026

Copia No Controlada. Documento original firmado en el Área de Calidad

 EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL ROSARIO PUMAREJO DE LÓPEZ <i>Por ti, tu Familia y la Vida</i> NIT 892399994 -5	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES - PIC 2026	Código: GTH-TH-Q-001
		Versión: 04
	Gestión Humana – Administración de Talento Humano	Fecha Emisión: 28-02-2026

URGENCIAS	Actualización de fiebre amarilla, guías y protocolos para adherencia de manejos clínicos			X	X	X									P						
	Actualización de dengue, guías y protocolos para adherencia de manejos clínicos			X	X	X									P						
	Actualización de tuberculosis, guías y protocolos para adherencia de manejos clínicos			X	X	X					P										
	Actualización de lepra, guías y protocolos para adherencia de manejos clínicos			X	X	X				P											
	Actualización de violencia sexual, guías y protocolos para adherencia de manejos clínicos			X	X	X							P								
	Actualización de rabia, guías y protocolos para adherencia de manejos clínicos			X	X	X											P				
BANCO DE SANGRE	Manejo de enfermería en transfusiones en urgencias: más que una transfusión de sangre					X					P										
TALENTO HUMANO	Fundamentos De La Gestión Documental Y Normatividad		X	X	X	X				P						P					
	Manejo Adecuado De Los Archivos De Gestión Y Proceso De Organización		X	X	X	X					P					P					
	Socialización Política De Gestión Documental		X	X	X	X						P				P					
	Socialización De Instrumentos Archivísticos		X	X	X	X								P	P						