

	ESE HOSPITAL DELROSARIO			
	Nit. 891.180.039-0			
	Procesos: Gestión de Talento Humano			
	Subproceso: Formación y Capacitación			
	PLAN ESTRATEGICO DE CAPACITACIÓN PIC			
Vigencia: 17-01-2024		Código: PLA-FCA-06	Versión: 05	Página: 1 de 18



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN PIC

**ESE HOSPITAL DEL ROSARIO
CAMPOALEGRE – HUILA**



VIGENCIA 2025

	ESE HOSPITAL DELROSARIO Nit. 891.180.039-0			
	Procesos: Gestión de Talento Humano			
	Subproceso: Formación y Capacitación			
	PLAN ESTRATEGICO DE CAPACITACIÓN PIC			
Vigencia: 17-01-2024		Código: PLA-FCA-06	Versión: 05	Página: 2 de 18

CONTENIDO

1.	INTRODUCCION.....	3
2.	ALCANCE	4
3.	OBJETIVOS	4
a.	OBJETIVO GENERAL.....	4
b.	OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	4
4.	MARCO CONCEPTUAL	5
5.	LINEAMIENTOS CONCEPTUALES	7
6.	POLÍTICA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN	8
a.	LINEAMIENTOS DE POLÍTICA.....	8
b.	ACUERDOS, COMPROMISOS Y PROTOCOLOS ÉTICOS.....	9
7.	FASES PARA LA FORMULACIÓN DEL PLAN.....	10
8.	RESPONSABLES GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS.....	11
9.	PROGRAMA DE INDUCCIÓN.....	12
10.	PROGRAMA DE REINDUCCIÓN	13
11.	DESARROLLO DEL PLAN DE CAPACITACIÓN AÑO 2024	14
12.	INDICADORES.....	17
13.	EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL A 31 DE DICIEMBRE DE 2023.....	17
14.	PRESUPUESTO PROGRAMADO VIGENCIA 2024	18

	ESE HOSPITAL DELROSARIO			
	Nit. 891.180.039-0			
	Procesos: Gestión de Talento Humano			
	Subproceso: Formación y Capacitación			
	PLAN ESTRATEGICO DE CAPACITACIÓN PIC			
Vigencia: 17-01-2024	Código: PLA-FCA-06	Versión: 05	Página: 3 de 18	

1. INTRODUCCION

El Plan Institucional de Capacitación PIC, implementado por la ESE Hospital del Rosario se basa en las disposiciones establecidas en el Decreto 1083 de 2015 del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), en consonancia con el Decreto 612 de 2018, que establece que cada entidad debe Formular, ejecutar y hacer seguimiento de su Plan Institucional de Capacitación, el cual 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.

Este Plan se Constituye en un instrumento que determina las prioridades y necesidades de capacitación de los funcionarios de la ESE, teniendo en cuenta que el objetivo principal de la capacitación es el mejoramiento de la calidad del desempeño laboral de su capital humano. Así como garantizar el desarrollo de conocimientos, habilidades y competencias específicas para lograr el cumplimiento eficaz y eficiente de sus objetivos profesionales y propósitos de la institución.

Por esta razón es importante, establecer un Plan Institucional de Capacitación y formación PIC, basado en el Contexto del modelo de prestación de servicios de nuestra ESE que establece como transversalidad el Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, en la cual el contexto de Función Pública de nuestra ESE contempla la adquisición de conocimientos y competencias, como también su aplicación en el desarrollo de las actividades laborales, partiendo de sus procesos de Inducción y Reinducción, en consonancia con el proceso de ingreso y permanencia del empleado de la nómina de planta permanente y temporal de la ESE.

Este documento tiene como fundamento desarrollar la capacitación de los empleados de nómina de planta permanente de la ESE, en cumplimiento de las políticas institucionales del talento humano y los procesos de consolidación de estándares que viene desarrollando la E.S.E. Hospital del Rosario en su estructura orgánica; los requisitos de habilitación que rige en materia de salud a las IPS del país, las cuales son esenciales para cumplir con el proceso de acreditación en base a los nuevos requerimientos que se exige para el sector salud. Es por eso, que, para la ESE Hospital del Rosario, es de vital importancia la formación de su capital humano porque a partir de su conducta y rendimiento, influye directamente en la calidad y optimización de los servicios que se brindan tanto interna y externamente, donde el mayor ganador sea el usuario que demanda sus servicios.

	ESE HOSPITAL DELROSARIO			
	Nit. 891.180.039-0			
	Procesos: Gestión de Talento Humano			
	Subproceso: Formación y Capacitación			
	PLAN ESTRATEGICO DE CAPACITACIÓN PIC			
Vigencia: 17-01-2024		Código: PLA-FCA-06	Versión: 05	Página: 4 de 18

2. ALCANCE

El Plan Institucional de Capacitación aplica a todo el Talento Humano de la Empresa Social del Estado Hospital del Rosario.

3. OBJETIVOS

a. OBJETIVO GENERAL

Establecer un plan de capacitación orientado a formar, fortalecer y potencializar las aptitudes, según las necesidades evidenciadas contribuyendo al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias laborales, conocimientos, habilidades de formación, destrezas y actualización expresadas por el talento humano de la entidad para la ejecución de las actividades propias del cargo y la búsqueda del crecimiento personal profesional y laboral, a través del Plan Institucional de Capacitación 2025 de la ESE.

b. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- ✓ Propiciar la actualización en las habilidades y destrezas de la labor desarrollada por los empleados de la ESE en sus competencias funcionales y laborales de su responsabilidad.
- ✓ Contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias de los servidores desde las tres dimensiones del Ser, Conocer y Hacer.
- ✓ Propiciar la cultura de la calidad en la prestación de los servicios, enfocada en la seguridad del paciente.
- ✓ Iniciar al colaborador en la integración a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con las políticas institucionales, instruirlo acerca de la misión, visión, objetivos, procesos y procedimientos de la institución y buscar sentido de pertenencia hacia la misma por medio del programa de inducción y reinducción.
- ✓ Promover el desarrollo integral del Talento Humano.

	ESE HOSPITAL DELROSARIO Nit. 891.180.039-0			
	Procesos: Gestión de Talento Humano			
	Subproceso: Formación y Capacitación			
	PLAN ESTRATEGICO DE CAPACITACIÓN PIC			
Vigencia: 17-01-2024		Código: PLA-FCA-06	Versión: 05	Página: 5 de 18

4. MARCO CONCEPTUAL

REFERENTE NORMATIVO	TEMATICA
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.
Constitución Política de Colombia 1991, Art. 53	Contempla la Capacitación y el Adiestramiento como principio mínimo fundamental en el trabajo.
Ley 489 de 1998	Establece el Plan Nacional de Capacitación como uno de los pilares sobre los que se cimienta el Sistema de Desarrollo Administrativo.
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.
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 1083 de 2015	Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública
Decreto Ley 1567 de 1998. Sentencia 1163 de 2000	Establece el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

	ESE HOSPITAL DELROSARIO			
	Nit. 891.180.039-0			
	Procesos: Gestión de Talento Humano			
	Subproceso: Formación y Capacitación			
	PLAN ESTRATEGICO DE CAPACITACIÓN PIC			
Vigencia: 17-01-2024		Código: PLA-FCA-06	Versión: 05	Página: 6 de 18

Circular Externa DAFP No. 100- 010 del 21 de noviembre de 2014	Orientaciones en materia de Capacitación y Formación de los Empleados Públicos.
Resolución 390 del 30 de mayo de 2017	Se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público 2017 - 2027
Decreto 894 de 2017, el cual modifica el literal g) del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998 el cual quedará así: "g) Profesionalización del servidor público	Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera.
Sentencia C-527/17 en el artículo 1° del decreto ley 894/17	se declara exequible, en el entendido de que la capacitación de los servidores públicos nombrados en provisionalidad se utilizará para la implementación del acuerdo de paz, dando prelación a los municipios priorizados por el Gobierno Nacional.
Decreto 648 de 2017	Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015.
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.
Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación –PIC–	con base en Proyectos de aprendizaje en equipo emitido por el DAFP 2023

	ESE HOSPITAL DELROSARIO Nit. 891.180.039-0			
	Procesos: Gestión de Talento Humano			
	Subproceso: Formación y Capacitación			
	PLAN ESTRATEGICO DE CAPACITACIÓN PIC			
Vigencia: 17-01-2024		Código: PLA-FCA-06	Versión: 05	Página: 7 de 18

5. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES

CAPACITACIÓN : La capacitación es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación formal, como a la educación para el trabajo y el desarrollo humano, 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) 1. Cada vigencia se adoptará el plan institucional de capacitación, aprobado por el gerente de la E.S.E Hospital del Rosario dirigido a atender las necesidades de formación y capacitación de los funcionarios de la entidad.
- b) 2. Las capacitaciones están dirigidas a fortalecer las competencias para el desarrollo de las funciones propias del cargo que desempeña.
- c) 3. 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.

	ESE HOSPITAL DELROSARIO Nit. 891.180.039-0			
	Procesos: Gestión de Talento Humano			
	Subproceso: Formación y Capacitación			
	PLAN ESTRATEGICO DE CAPACITACIÓN PIC			
Vigencia: 17-01-2024		Código: PLA-FCA-06	Versión: 05	Página: 8 de 18

- d) Todos los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación podrán ser beneficiarios a los programas de inducción, reinducción y entrenamiento en el puesto del trabajo.
- e) 5.La Subgerencia Administrativa y Financiera, a través de la oficina de Talento Humano, llevara el registro, seguimiento y consolidara la estadística de la ejecución del Plan Institucional de Capacitación de cada vigencia.

6. POLÍTICA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

Las orientaciones de la política de capacitación buscan dar respuesta a los propósitos de reforma de la Administración Pública establecidos en el Plan de desarrollo de cada Gobierno Nacional, así como el fortalecimiento en competencias y destrezas de los servidores públicos. Con el fin de relacionar las orientaciones sobre la capacitación de los empleados públicos con las necesidades y condiciones de las entidades territoriales y nacionales, se viene realizando de manera periódica el diagnostico de necesidades de capacitación, con el fin de lograr el reconocimiento de las necesidades de capacitación, así como la gestión de la misma.

El interés del nuevo proceso de formulación de la política de capacitación es disminuir la brecha entre las políticas y estrategias definidas y lo que realmente sucede en las entidades públicas y en el desempeño de los empleados.

a. LINEAMIENTOS DE POLÍTICA

La política Nacional de Formación y Capacitación ha fijado los siguientes lineamientos:

6.1.1 Conceptuales

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.

Desarrollo de Competencias laborales: Se define Competencias Laborales como la capacidad de una persona para desempeñar en diferentes contextos, 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.

Enfoque de la formación basada en Competencias: Se es competente solo si se es capaz de

	ESE HOSPITAL DELROSARIO			
	Nit. 891.180.039-0			
	Procesos: Gestión de Talento Humano			
	Subproceso: Formación y Capacitación			
PLAN ESTRATEGICO DE CAPACITACIÓN PIC				
Vigencia: 17-01-2024	Código: PLA-FCA-06	Versión: 05	Página: 9 de 18	

resolver un problema aplicando un saber, con una conducta asociada adecuada y con la ejecución de unos procedimientos requeridos en un contexto específico.

Desarrollo de Competencias Funcionales:

Pedagógicos:

La educación basada en problemas: Los problemas deben entenderse como una oportunidad para aprender a través de cuestionamientos realizados sobre la realidad laboral cotidiana. En estos casos el funcionario desarrolla aspectos como el razonamiento, juicio crítico y la creatividad.

El proyecto de aprendizaje en equipo: Se plantea con base en el análisis de problemas institucionales o de retos o dificultades para el cumplimiento de metas y resultados institucionales del empleado.

Valoración de los aprendizajes: Se realiza mediante la implementación del plan de mejoramiento individual, producido por la evaluación del desempeño.

b. ACUERDOS, COMPROMISOS Y PROTOCOLOS ÉTICOS

- Desarrollo del Talento Humano:
- Plan Institucional de Capacitación.
- Programa de Inducción y Reinducción.

Se consideran los siguientes postulados:

- Propender por el desarrollo del Talento Humano, procurando su compromiso con el logro de los objetivos y metas institucionales.
- Conforme con lo establecido por la Constitución y la ley y en respuesta a las necesidades identificadas, la entidad formula con vigencia de un año, un Plan Institucional de Capacitación en Competencias Laborales, con cobertura general y participación activa de la comunidad hospitalaria.
- El Plan de Capacitación se orienta al desarrollo de las capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales de los clientes internos, con miras a propiciar la eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional, individual y el mejoramiento en la prestación de los servicios acorde a la misión y objetivos institucionales.
- El Plan Institucional de Capacitación (PIC), debe ser aprobado por la Gerencia y es objeto de control, seguimiento y evaluación para medir el impacto y los resultados obtenidos.
- Los programas de inducción, reinducción y entrenamiento forman parte del Plan Institucional de Capacitación, siendo de carácter obligatorio la asistencia de los

	ESE HOSPITAL DELROSARIO Nit. 891.180.039-0			
	Procesos: Gestión de Talento Humano			
	Subproceso: Formación y Capacitación			
	PLAN ESTRATEGICO DE CAPACITACIÓN PIC			
Vigencia: 17-01-2024		Código: PLA-FCA-06	Versión: 05	Página: 10 de 18

funcionarios.

- f) La entidad programa y asigna los recursos económicos necesarios para la ejecución del Plan Institucional de Capacitación.
- g) La Comisión de Personal asesorara sobre el contenido de los temas a capacitar al personal de la institución.
- h) En la contratación de actividades de capacitación se establecerán las condiciones que los oferentes deberán satisfacer con relación a acreditación, metodologías, contenidos, objetivos, costos, duración y criterios de evaluación.
- i) Los Programas de entrenamiento deben permitir el conocimiento detallado del cargo por parte de quien lo va a ejercer para su buen desempeño y cumplimiento de las actividades requeridas en el mismo.

7. FASES PARA LA FORMULACIÓN DEL PLAN

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidos en una entidad pública.

El diseño del Plan Institucional de Capacitación se basa en los proyectos de aprendizaje que respondan a necesidades concretas de capacitación para enfrentar un problema o reto estratégico institucional.

En el diseño del Plan Institucional de Capacitación, se siguen las etapas tradicionales de: programación, ejecución y evaluación, los cuales se deben elaborar bajo la orientación del área de talento humano y con la participación de las diferentes unidades funcionales o dependencias de la E.S.E, involucrando tanto a jefes como a grupos de colaboradores.

Las fases en la formulación del PIC son:

FASE 1: Sensibilización de los colaboradores sobre la capacitación para el desarrollo de competencias con base en los proyectos de aprendizaje:

En esta etapa inicial del proceso, se buscará de manera estructurada, junto con los Jefes de oficinas y áreas, coordinadores de unidades funcionales y profesionales con personal a cargo, establecer una identificación de los colaboradores con el plan institucional de capacitación, con el objetivo de concientizar al personal sobre la importancia de participar en la elaboración del plan, como uno de los ejes básicos para el logro de los objetivos institucionales, a través del mejoramiento de las competencias laborales del personal.

	ESE HOSPITAL DELROSARIO Nit. 891.180.039-0			
	Procesos: Gestión de Talento Humano			
	Subproceso: Formación y Capacitación			
	PLAN ESTRATEGICO DE CAPACITACIÓN PIC			
Vigencia: 17-01-2024		Código: PLA-FCA-06	Versión: 05	Página: 11 de 18

FASE 2: Programación Institucional con base en los proyectos de aprendizaje:

Significa tomar decisiones sobre los problemas de aprendizaje que serán atendidos, organizar las actividades de capacitación a desarrollar y determinar la mejor distribución de los medios disponibles. Esta programación se debe registrar en un documento en el cual se sintetiza el Plan Institucional de Capacitación.

Se deben realizar las siguientes actividades:

- Organizar el plan de capacitación, con base a las necesidades de capacitación.
- Establecer el objetivo general del plan y justificar el propósito de este en relación con su nivel de incidencia en el logro de los objetivos institucionales.
- Establecer objetivos específicos del plan con los cambios que se esperan en las áreas de trabajo como resultados del aprendizaje en equipo.
- Analizar y decidir las actividades, según se requieran recursos internos o externos para adelantar la capacitación.
- Organizar el cronograma de ejecución en coordinación con las áreas.
- Realizar seguimiento a la ejecución del plan y las fuentes de información.
- Registrar las actividades realizadas en un documento que sintetice el plan.
- Soportar las capacitaciones realizadas.

FASE 3: Ejecución del plan

En esta fase se inician las distintas acciones para garantizar la realización de las estrategias o métodos de aprendizaje previstos en los procesos de aprendizaje; para ello es necesario:

- Elaborar términos de referencia o requisitos para contratar la capacitación externa para que ésta cumpla con el enfoque pedagógico de capacitación para el desarrollo de competencias laborales.
- Reclutar a los capacitadores internos o externos
- Presupuestar, programar y ejecutar las acciones de capacitación externas.
- Proporcionar o garantizar que los capacitadores tengan la formación y la cualificación técnica necesarias bajo el enfoque de competencias.
- Organizar y proporcionar los recursos materiales indispensables.
- Facilitar y garantizar el acceso de los empleados a las estrategias de aprendizaje previstas.
- Ordenar, coordinar y controlar la acción de aprendizaje y la evaluación prevista.
- Realizar el seguimiento de la ejecución del plan

8. RESPONSABLES GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS

- Sensibiliza e instruye a los coordinadores sobre el plan de capacitación anual.
- Programa reuniones con los coordinadores para definir la metodología del plan institucional

	ESE HOSPITAL DELROSARIO			
	Nit. 891.180.039-0			
	Procesos: Gestión de Talento Humano			
	Subproceso: Formación y Capacitación			
PLAN ESTRATEGICO DE CAPACITACIÓN PIC				
Vigencia: 17-01-2024		Código: PLA-FCA-06		Versión: 05
Página: 12 de 18				

de capacitación.

- Realiza seguimiento al cumplimiento de los soportes establecidos en los procesos institucionales.
- Realizar seguimiento a la cobertura planeada / cobertura ejecutada

OFICINAS DE GESTION DE CALIDAD CONTROL INTERNO

- Apoya en el seguimiento y la evaluación del plan institucional de capacitación.
- Realiza sugerencias al plan de capacitación.

LÍDERES Y COORDINADORES

- Promueven en sus áreas de trabajo la importancia de la capacitación.
- Participan activamente en la Formulación del Plan institucional de capacitación.
- Priorizan problemas o retos institucionales del área.

9. PROGRAMA DE INDUCCIÓN

Una vez ingresa el nuevo funcionario o contratista, la gestión del talento humano coordina con el responsable del proceso/subproceso para que convoque al personal a su cargo para que reciba la inducción establecida en la Institución. El nuevo funcionario o contratista deberá asistir con el formato de inducción institucional.

A nivel institucional se han establecido las siguientes inducciones:

- **RECURSOS HUMANOS Y PROFESIONAL UNIVERSITARIO ADMINISTRATIVO Y FINANCIERO:** El cual debe contener información sobre período de prueba, metodología de evaluación de desempeño, horarios de trabajo, calendarios de pago, forma de pago, carné, uso de dotación (si aplica), organigrama, condiciones generales (permisos y otros), plan anticorrupción, atención al ciudadano y código de integridad.
- **GESTIÓN DE LA CALIDAD:** Informando acerca del sistema implementado en la Institución, historia del sistema de gestión de la calidad en el hospital, mapa de procesos, gestión documental, no conformidades, acciones correctivas y preventivas, indicadores de gestión. Por otra parte, debe generar la información de la política y el programa de seguridad institucional.
- **GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO:** informa sobre la Política en seguridad y salud en el trabajo, funciones y responsabilidades del COPASST y sus integrantes, riesgos a los que se está expuesto en las diferentes áreas de trabajo, el procedimiento de reporte de accidentes e incidentes de trabajo, plan hospitalario de emergencias y desastres.

	ESE HOSPITAL DELROSARIO Nit. 891.180.039-0			
	Procesos: Gestión de Talento Humano			
	Subproceso: Formación y Capacitación			
	PLAN ESTRATEGICO DE CAPACITACIÓN PIC			
Vigencia: 17-01-2024		Código: PLA-FCA-06	Versión: 05	Página: 13 de 18

- **GESTIÓN AMBIENTAL:** informa sobre la Política de Gestión ambiental y el Plan Hospitalario de Manejo de residuos.
- **GESTIÓN DOCUMENTAL:** informa sobre el Programa de gestión documental y como se debe desarrollar el mismo en las diferentes áreas.
- **COORDINADOR DE SISTEMAS:** Política de seguridad y tratamiento de datos, todo lo relacionado con el programa de gestión de tecnología de la información, y manejo de los diferentes softwares que se tiene implementados en la institución.
- **OTROS:** Dependiendo de las actividades a ejecutar, se dictarán capacitaciones incluyendo temas del área de sistemas, facturación, dependiendo del proceso/subproceso a que ingresa el nuevo funcionario o contratista, se incluirán otros temas en el programa de inducción. Si la persona que ingresa va a liderar o coordinar un Proceso o Subproceso, deberá diligenciar el formato de Inducción, la Oficina de Talento Humano coordina con el responsable para que convoque al personal a su cargo con el propósito de recibir la inducción, una vez se firme el Contrato de Prestación de Servicios o la Posesión en el cargo, la cual debe quedar finalizada antes de iniciar la prestación del servicio o el mismo día en que inicia. Para tal efecto se diligenciará totalmente el formato de Inducción Institucional.

10. PROGRAMA DE REINDUCCIÓN

Con el propósito de asegurar la calidad en cada uno de sus procesos, cada semestre se realizará por parte de la gestión del talento humano el programa de reinducción, donde se socializarán los cambios en cuanto a normatividad, administración, estructura, planes, programas, procedimientos y funciones, así como los logros obtenidos por la institución, con el fin de fortalecer la cultura y el clima institucional, ajustándose al Artículo 64 ley 190/95 y Artículo 7 Decreto Ley 1567 de 1998. Cada que se realice una capacitación interna o externa, se deberá diligenciar el formato la Oficina de Talento Humano durante los siguientes tres (3) días después de su ejecución, con el fin de iniciar el procesamiento de la información y retroalimentar a los diferentes Procesos/Subprocesos en el trimestre siguiente después del recibido del formato.

Así mismo cuando un funcionario es enviado a una capacitación que contribuya directamente con el desempeño de sus funciones, el jefe o responsable del Proceso/Subproceso o de la capacitación, deberá diligenciar el formato Calidad de la Capacitación y Resultados.

Anualmente la Oficina de Talento Humano realizará la evaluación del Plan Institucional de Capacitación, teniendo en cuenta los listados de asistencia de las diferentes capacitaciones y solicitará a cada dependencia las acciones a tomar en caso de no haberse cumplido con lo programado.

Igualmente, cuando se realicen capacitaciones internas, el capacitador debe diligenciar el formato de Listado de Asistencia.

	ESE HOSPITAL DELROSARIO Nit. 891.180.039-0			
	Procesos: Gestión de Talento Humano			
	Subproceso: Formación y Capacitación			
	PLAN ESTRATEGICO DE CAPACITACIÓN PIC			
Vigencia: 17-01-2024		Código: PLA-FCA-06	Versión: 05	Página: 14 de 18

11. DESARROLLO DEL PLAN DE CAPACITACIÓN AÑO 2025

Para la construcción y formulación del plan institucional de capacitación vigencia 2024 se analizaron los siguientes insumos:

Se realizó el envío por parte de la Profesional Administrativa y Financiera del comunicado a los jefes o responsables de cada Proceso/Subproceso con el fin de que los empleados realizaran propuestas y determinar necesidades comunes entre los colaboradores, igualmente se tendrán en cuenta las necesidades plasmadas en la encuesta para detectar los temas relevantes a las necesidades y así dar cumplimiento a las evaluaciones de desempeño.

Con esta información la Profesional Administrativa y Financiera a través del área de talento humano se encarga de priorizar y realizar el plan de capacitaciones con el apoyo de los jefes o responsables y la comisión de personal según literal b, artículo 11 del decreto 1567 de 1998.

El objetivo para el plan de capacitación del año 2025, es generar la cobertura de las necesidades priorizadas, bajo los lineamientos legales vigentes como también contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias laborales en las dimensiones del ser, saber y el saber hacer expresadas por los funcionarios, reorientando a los servidores en los cambios producidos en la E.S.E, en el área donde laboran, en su puesto de trabajo y al proceso donde pertenecen, por medio del plan institucional de capacitación de la ESE Hospital del Rosario vigencia 2025.

A continuación, se anexa el link utilizado para detectar necesidades de Capacitación en la entidad:

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSeEdKdmDqiN6dRCj5jqo6t_p4oCgCrg61cCyljInMSqEKA3Yg/viewform?usp=header

De acuerdo a la aplicación de la encuesta de necesidades se obtiene el siguiente consolidado descrito por porcentaje de las necesidades de capacitación por competencias funcionales y comportamentales definidas por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) según el talento humano de la entidad.

	ESE HOSPITAL DELROSARIO Nit. 891.180.039-0			
	Procesos: Gestión de Talento Humano			
	Subproceso: Formación y Capacitación			
	PLAN ESTRATEGICO DE CAPACITACIÓN PIC			
Vigencia: 17-01-2024		Código: PLA-FCA-06	Versión: 05	Página: 15 de 18

Así mismo se consolidan las temáticas generadas en la encuesta en el cronograma institucional de capacitación, de acuerdo con las necesidades evidenciadas por los colaboradores en el anexo formato GTH-FO-06 (Encuesta para identificar necesidades de capacitación), los temas de capacitación se priorizaron bajo tres criterios que se relacionan a continuación:

- ✓ Apoyo en el modelo de atención centrado en el usuario
- ✓ Nivel de afinidad con los objetivos estratégicos
- ✓ Fortalecimiento en el desarrollo de competencias

Cada uno de los criterios mencionados anteriormente se evaluó teniendo en cuenta la siguiente escala:

Registrar según la importancia del tema de capacitación frente a los criterios enunciados, teniendo en cuenta que:

- 1: Temática que no indica nivel de importancia frente al criterio.
- 2: Tema de poco nivel de importancia frente al criterio.
- 3: Tema de capacitación medianamente importante frente al criterio.
- 4: Tema importante frente al criterio.
- 5: Tema de capacitación muy importante frente al criterio.

De acuerdo con los criterios y escala, los temas que se priorizaron para el plan de capacitación vigencia 2024 fueron los que obtuvieron una prioridad igual o mayor a 75 puntos y se relacionan a continuación:

	ESE HOSPITAL DELROSARIO Nit. 891.180.039-0			
	Procesos: Gestión de Talento Humano			
	Subproceso: Formación y Capacitación			
	PLAN ESTRATEGICO DE CAPACITACIÓN PIC			
Vigencia: 17-01-2024		Código: PLA-FCA-06	Versión: 05	Página: 16 de 18

CROONOGRAMA 2025

	ESE HOSPITAL DELROSARIO Nit. 891.180.039-0			
	Procesos: Gestión de Talento Humano			
	Subproceso: Formación y Capacitación			
	PLAN ESTRATEGICO DE CAPACITACIÓN PIC			
Vigencia: 17-01-2024		Código: PLA-FCA-06	Versión: 05	Página: 17 de 18

12. INDICADORES

Para poder evidenciar el cumplimiento del plan institucional de capacitación se cuenta con los siguientes indicadores:

INDICADORES	FORMULA DEL INDICADOR	PERIODICIDAD
Proporción de cumplimiento del plan de capacitación Institucional	$\frac{\text{Número de Capacitaciones realizadas en el periodo}}{\text{Total capacitaciones programadas}} \times 100$	Mensual
Proporción de funcionarios que participaron en el proceso de inducción de la institución	$\frac{\text{Número de funcionarios con inducción}}{\text{Número de funcionarios adscritos}} \times 100$	Mensual
Proporción de satisfacción con la capacitación brindada	$\frac{\text{Número de funcionarios que califican como 4 o 5 la satisfacción global de la capacitación}}{\text{Número de funcionarios encuestado}} \times 100$	En cada una de las capacitaciones generadas

13. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PLAN DE CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL A 31 DE DICIEMBRE DE 2024.

Durante la vigencia 2024 referente al plan de institucional de capacitación, en cabeza de la gerencia, el área administrativa y financiera se ha fortalecido, avanzando en el cumplimiento de las actividades propuestas anualmente en pro del talento humano, considerado como su pilar más importante; de este modo, tenemos un porcentaje de cumplimiento para la vigencia de 2024, se consolidó con un 97%. Estos resultados demuestran el compromiso de la Gerencia con el fortalecimiento del talento humano y sus procesos de capacitación institucional.

Con el fin de realizar el control de diferentes aspectos tales como la participación y satisfacción del cliente interno frente a cada una de las actividades desarrolladas por medio de este Plan de capacitación institucional, se aplicarán tres (3) instrumentos de recolección de información en cada una de las actividades programadas:

a) Acta de capacitación y listados de asistencia: Los cuales se deben diligenciar al inicio de cada una de las actividades, con el fin de registrar la asistencia de todos los servidores públicos que participaron. Al finalizar la actividad se deberá remitir dicho soporte por correo electrónico, a la Líder de Talento Humano.

	ESE HOSPITAL DELROSARIO			
	Nit. 891.180.039-0			
	Procesos: Gestión de Talento Humano			
	Subproceso: Formación y Capacitación			
PLAN ESTRATEGICO DE CAPACITACIÓN PIC				
Vigencia: 17-01-2024		Código: PLA-FCA-06		Versión: 05
Página: 18 de 18				

b) Encuesta de satisfacción: Esta se deberá diligenciar, por una muestra significativa de participantes al final de la actividad.

c) Registro fotográfico de la actividad: El cual puede ser remitido por correo electrónico a la Líder de Talento Humano.

14. PRESUPUESTO PROGRAMADO VIGENCIA 2025

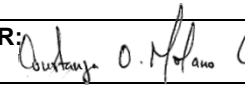
Para el desarrollo del plan de capacitación durante la vigencia 2025 se registra programado para aprobación final de la Gerencia de la ESE los siguientes recursos:

Código CCPET 2025	NOMBRE DE LA CUENTA
2.1.1.01.03.020	ESTIMULOS A LOS EMPLEADOS DEL ESTADO

Los recursos apropiados para los Planes institucionales de Incentivos, estímulos, bienestar social, capacitación, adscripción e inducción y procesos de gestión de talento humano se distribuirán de acuerdo a las necesidades y a los ajustes de planta de personal que se haga entre la administración.


JOSE ALEXANDER MORENO CORDOBA
 Gerente de la E.S.E Hospital del Rosario

APROBACIÓN

PROYECTADO POR: 	REVISADO POR: 	APROBADO POR: 
NOMBRE: Laura Natalia Salazar	NOMBRE: Constanza Ofelia Molano Cuellar	NOMBRE: Comité Institucional De Gestión Y Desempeño
CARGO: Talento Humano	CARGO: Profesional Administrativa y Financiera.	CARGO: Comité