	<b>E.S.E. HOSPITAL SAN AGUSTIN DE FONSECA</b>		
	<b>PLAN DE CAPACITACION INSTITUCIONAL</b>		
VIGENCIA: 14-01-2025	CODIGO:	VERSION:	Página: 1 de


**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO**  
**E.S.E. HOSPITAL SAN AGUSTIN DE FONSECA**

**PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION (PIC) 2025**

**PROCESO GESTION DEL TALENTO HUMANO**

**Versión:**  
**Enero de 2025**


Elaboro: Alex Romero Torres	Reviso: Midelin Paola Daza Martínez Erika Egea Robles	Aprobó: Diana Milena Molina Peñaranda
Cargo: Profesional Universitario Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario: Control Interno – Auditor de Calidad	Cargo: Gerente

	<b>E.S.E. HOSPITAL SAN AGUSTIN DE FONSECA</b>		
	<b>PLAN DE CAPACITACION INSTITUCIONAL</b>		
VIGENCIA: 14-01-2025	CODIGO:	VERSION:	Página: 1 de

## CONTENIDO

1. INTRODUCCION
2. ALCANCE
3. OBJETIVOS
  - 3.1 OBJETIVO GENERAL
  - 3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS
4. MARCO CONCEPTUAL
5. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES
6. EJES TEMATICOS
  - 6.1 Eje 1. Gestión del Conocimiento y la Innovación
  - 6.2 Eje 2. Creación de Valor Publico
  - 6.3 Eje 3. Transformación Digital
  - 6.4 Eje 4. Probidad y Ética de lo Publico
7. POLITICA DE FORMACION Y CAPACITACION
8. LINEAMIENTOS DE POLITICA
  - 8.1. Conceptuales
  - 8.2. Pedagógicos
9. ACUERDOS, COMPROMISOS Y PROTOCOLOS ETICOS
10. FASES PARA LA FORMULACION DEL PLAN
11. RESPONSABLES
12. PROGRAMA DE INDUCCION
13. PROGRAMA DE REINDUCCION
14. DESARROLLO DEL PLAN DE CAPACITACION AÑO 2025
15. PRESUPUESTO PROGRAMADO VIGENCIA 2025
16. BIBLIOGRAFIA

Elaboro: Alex Romero Torres	Reviso: Midelin Paola Daza Martínez Erika Egea Robles	Aprobó: Diana Milena Molina Peñaranda
Cargo: Profesional Universitario Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario: Control Interno – Auditor de Calidad	Cargo: Gerente

	<b>E.S.E. HOSPITAL SAN AGUSTIN DE FONSECA</b>		
	<b>PLAN DE CAPACITACION INSTITUCIONAL</b>		
VIGENCIA: 14-01-2025	CODIGO:	VERSION:	Página: 1 de

## 1. INTRODUCCION


El plan Institucional de Capacitación de la E.S.E. Hospital San Agustín de Fonseca con fundamento en lo señalado en el artículo 4 del decreto 1567 de 1998, que establece la necesidad y obligación de cada entidad de 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.

La normatividad vigente reorientó los objetivos de la capacitación para el desarrollo de competencias laborales de los empleados públicos y determinó las competencias comportamentales y funcionales como los enfoques predominantes en la identificación de competencias laborales, dando prelación a la gestión del conocimiento y su importancia en la generación de valor, reconociendo al talento humano como el activo más importante con el que cuenta la entidad, siendo el gran factor crítico de éxito que facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados.

Es importante mencionar que, la gestión del talento humano es el factor estratégico que aporta el desarrollo de los servidores dentro de su ciclo de vida en la Entidad, así como a los objetivos institucionales, considerando tanto las necesidades propias de la E.S.E., como el actuar responsablemente en el entorno laboral, legal y cultural.

El Plan Institucional de Capacitación, contiene diversas formas de aprendizaje para el desarrollo de dichas competencias, tales como cursos realizados con apoyo por centros de formación, aprendizaje en el puesto de trabajo, el autoaprendizaje y capacitaciones brindadas mensualmente por la institución tanto para los procesos asistenciales y administrativos, capacitaciones a través de la ARL dirigidas específicamente a cada proceso y con temas específicos, a la vez se brindara capacitación a través de planes mentores físicos y virtuales.

Elaboro: Alex Romero Torres	Reviso: Midelin Paola Daza Martínez Erika Egea Robles	Aprobó: Diana Milena Molina Peñaranda
Cargo: Profesional Universitario Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario: Control Interno – Auditor de Calidad	Cargo: Gerente

	<b>E.S.E. HOSPITAL SAN AGUSTIN DE FONSECA</b>		
	<b>PLAN DE CAPACITACION INSTITUCIONAL</b>		
VIGENCIA: 14-01-2025	CODIGO:	VERSION:	Página: 1 de

## 2. ALCANCE

El presente Plan de Capacitación Institucional aplica a todo el Talento Humano de la E.S.E. Hospital San Agustín de Fonseca.

## 3. OBJETIVOS


### 3.1 OBJETIVO GENERAL

Crear y fortalecer un plan de capacitación orientado a mejorar las competencias laborales y comportamentales de los servidores públicos y contratistas de la entidad, contribuyendo al mejoramiento institucional, conocimientos, habilidades de formación y capacitación, inducción y reinducción de sus colaboradores.

### 3.2 OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Enfocar el Plan Institucional de Capacitación a las falencias y brechas encontradas para generar mejoramiento en el puesto de trabajo y en las mismas capacitaciones.
- Abordar las dimensiones del Ser, Saber y Saber Hacer en las áreas priorizadas en el diagnóstico Institucional, promoviendo con ello, el mejoramiento de las competencias requeridas en el desempeño.
- Formalizar un plan de capacitación con un marco conceptual, estratégico, articulado a la detección de necesidades.
- Iniciar a los servidores y contratistas en la gestión del conocimiento como pieza clave en la generación de valor institucional.
- Brindar los conocimientos necesarios para el manejo de herramientas tecnológicas y el desarrollo de capacidades básicas, indispensables en el perfeccionamiento de las labores propias de cada uno de los cargos.
- Potenciar el desarrollo del talento humano orientado a la cultura del servicio en base a la política de seguridad del paciente.


Elaboro: Alex Romero Torres	Reviso: Midelin Paola Daza Martínez Erika Egea Robles	Aprobó: Diana Milena Molina Peñaranda
Cargo: Profesional Universitario Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario: Control Interno – Auditor de Calidad	Cargo: Gerente

	<b>E.S.E. HOSPITAL SAN AGUSTIN DE FONSECA</b>		
	<b>PLAN DE CAPACITACION INSTITUCIONAL</b>		
VIGENCIA: 14-01-2025	CODIGO:	VERSION:	Página: 1 de

#### 4. MARCO CONCEPTUAL


- Decreto Ley 1567 de 1998: Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
- Ley 734 de 2002, Art. 33, numeral 3 y Art. 34, numeral 40, los cuales establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
- Ley 909 de 2004: Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones. Especialmente los siguientes artículos:
  - a. Artículo 15: Las Unidades de Personal de las entidades (...) 2. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes (...) e) Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación.
  - b. Artículo 36: Objetivos de la Capacitación.
    1. La capacitación y formación de los empleados está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.
    2. Dentro de la política que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública, las unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño.
- La Ley 909 y el Decreto-Ley 1567 de 1998. Especialmente los artículos:

Elaboro: Alex Romero Torres	Reviso: Midelin Paola Daza Martínez Erika Egea Robles	Aprobó: Diana Milena Molina Peñaranda
Cargo: Profesional Universitario Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario: Control Interno – Auditor de Calidad	Cargo: Gerente

	<b>E.S.E. HOSPITAL SAN AGUSTIN DE FONSECA</b>		
	<b>PLAN DE CAPACITACION INSTITUCIONAL</b>		
VIGENCIA: 14-01-2025	CODIGO:	VERSION:	Página: 1 de

1. Artículo 65: Los planes de capacitación institucionales deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales. Los estudios deberán ser adelantados por las unidades de personal o por quien haga sus veces, para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública. Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación.
  
2. Artículo 66: Los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia.
  - La Ley 1064 de Julio 26 de 2006: Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la ley general de educación.
  
  - a. Artículo 1. “Reemplácese la denominación de Educación no formal contenida en la Ley General de Educación y en el Decreto Reglamentario 114 de 1996 por Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano.
  
  - Decreto 1083 de 2015: Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
  
  - Ley 1960 de 2019: “Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto-Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones” Art. 3º literal g) del artículo 6º del Decreto 1567 de 1998, quedará así: “g) profesionalización del servidor público. Los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y bienestar que adelante la entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso si presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.
  
  - Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 - 2030 - marzo de 2020, DAFP

Elaboro: Alex Romero Torres	Reviso: Midelin Paola Daza Martínez Erika Egea Robles	Aprobó: Diana Milena Molina Peñaranda
Cargo: Profesional Universitario Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario: Control Interno – Auditor de Calidad	Cargo: Gerente

	<b>E.S.E. HOSPITAL SAN AGUSTIN DE FONSECA</b>		
	<b>PLAN DE CAPACITACION INSTITUCIONAL</b>		
VIGENCIA: 14-01-2025	CODIGO:	VERSION:	Página: 1 de

## 5. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES


**CAPACITACION:** La capacitación consiste en una serie de actividades planeadas y basadas en las necesidades de la empresa que se orientan hacia un cambio en los conocimientos, habilidades y aptitudes de los empleados que les permitan desarrollar sus actividades de manera eficiente, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, 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 consiste en lograr desarrollar capacidades en los colaboradores que les permitan realizar sus actividades de una manera mas fluida y a la vez generar valor a la entidad, su propósito, se fundamenta en el modo en que se ejecutan las funciones de la organización y generar experticia y eficiencia, logrando potencializar el desarrollo integral de las personas.

**FORMACION:** La formación, según la normatividad vigente sobre capacitación, se describe como un proceso por el cual los colaboradores de una entidad adquieren conocimientos, habilidades, competencias y actitudes de suma importancia para su desarrollo personal y profesional. La formación puede adquirirse en las aulas y en entornos virtuales, haciendo prácticas en empresas y mediante talleres. Lo esencial es que ofrezca diferentes oportunidades de aprendizaje que permitan contrarrestar las carencias de conocimientos en las áreas de la entidad.

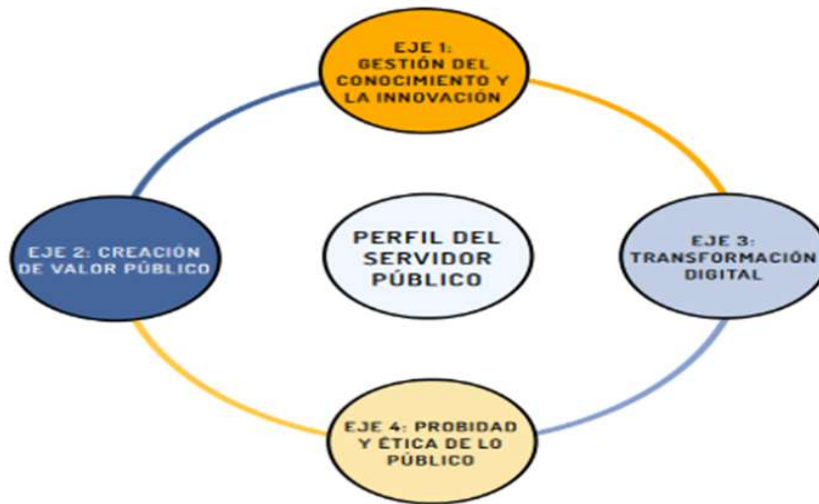
**ENTRENAMIENTO:** Es el aprendizaje que se desarrolla en el lugar de trabajo para mejorar el rendimiento de los empleados. Este entrenamiento supone la práctica con las herramientas, equipos, documentos o materiales que se utilizarán en forma cotidiana. En el corto plazo, se orienta en atender necesidades de aprendizaje específicos requeridos para el desempeño del cargo mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.

1. Para cada vigencia, se adoptará el Plan Institucional de Capacitación, aprobado por la gerencia de la E.S.E. Hospital San Agustín de Fonseca y estará dirigido a atender las necesidades de formación y capacitación de los colaboradores de la entidad.
2. Las capacitaciones están dirigidas a fortalecer las competencias para el desarrollo de las funciones propias del cargo que desempeña.
3. Todos los servidores públicos de la entidad gozaran de igualdad de oportunidades para su participación en los programas de capacitación que se adelanten en la entidad.
4. Todos los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación podrán ser beneficiarios de los programas de inducción, reinducción y entrenamiento en el puesto de trabajo.
5. La oficina de control interno llevara el registro, seguimiento y consolidara la estadística de la ejecución del Plan Institucional de Capacitación de cada vigencia.

Elaboro: Alex Romero Torres	Reviso: Midelin Paola Daza Martínez Erika Egea Robles	Aprobó: Diana Milena Molina Peñaranda
Cargo: Profesional Universitario Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario: Control Interno – Auditor de Calidad	Cargo: Gerente

	<b>E.S.E. HOSPITAL SAN AGUSTIN DE FONSECA</b>		
	<b>PLAN DE CAPACITACION INSTITUCIONAL</b>		
VIGENCIA: 14-01-2025	CODIGO:	VERSION:	Página: 1 de

## 6. EJES TEMATICOS



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

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


El Departamento Administrativo de la Función Pública prioriza las temáticas en cuatro ejes fundamentales:

### 6.1 Eje 1. Gestión del Conocimiento y la Innovación

Considerado uno de los activos mas importantes de la entidad, bajo esta premisa, el Plan Institucional de Capacitación de la E.S.E. Hospital San Agustín de Fonseca adoptando los lineamientos establecidos en MIPG, considera que la necesidad de potenciar las capacidades de los servidores públicos se fundamenta en el reconocimiento de los procesos descritos, su documentación, sistematización y capacidad de orientar a los colaboradores.

El mejoramiento continuo de los procesos de la entidad y la consolidación de la información fomenta la cultura de innovación permitiendo implementar soluciones creativas a casos específicos, de ahí la importancia del manejo optimo de la información y su aplicación en los diferentes escenarios que permitan a la entidad crecer y a sus colaboradores mantenerse

Elaboro: Alex Romero Torres	Reviso: Midelin Paola Daza Martínez Erika Egea Robles	Aprobó: Diana Milena Molina Peñaranda
Cargo: Profesional Universitario Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario: Control Interno – Auditor de Calidad	Cargo: Gerente

	<b>E.S.E. HOSPITAL SAN AGUSTIN DE FONSECA</b>		
	<b>PLAN DE CAPACITACION INSTITUCIONAL</b>		
VIGENCIA: 14-01-2025	CODIGO:	VERSION:	Página: 1 de

actualizados y que desarrollen competencias como la creatividad, la resolución de problemas complejos, la adaptabilidad al cambio y la capacidad para aprovechar las tecnologías emergentes.

De la mano del área de calidad, se buscarán soluciones creativas para mantener documentados y actualizados los procesos de la entidad, así como su fácil ubicación en el momento que sea requerida la información.

### **6.2 Eje 2. Creación de Valor Publico**

Esta premisa, está ligada a la capacidad de los colaboradores para la toma de decisiones y la aplicación de políticas públicas que generen satisfacción real a nuestros usuarios. Se complementa con la gestión del conocimiento y su importancia. Los colaboradores deben estar muy documentados en los procesos que adelantan con el objetivo de brindar soluciones optimas cuando sea requerido, de esto se desprende la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento para alinear las decisiones que se deben tomar con las políticas de calidad y de atención al usuario de la entidad.


### **6.3 Eje 3. Transformación Digital**

La cooperación sistemática de todos los colaboradores de la entidad en los planes de mejora y reorganización de procesos es un pilar fundamental para evaluar la prestación del servicio y la forma como realizamos esta actividad. Las nuevas tecnologías toman importancia en este aspecto estructurando un esquema de almacenamiento de conocimiento para su utilización futura. De aquí se desprende la necesidad de conocer los nuevos temas que en materia tecnológica nos permitan crecer como entidad y su aplicación a los procesos descritos.

Los cambios provocados por la influencia de las nuevas tecnologías y su aplicación como herramientas transformadoras de los procesos tradicionales y su impacto en los quehaceres cotidianos de las organizaciones son pieza clave pues ofrecen una solución para generar servicios con mayor calidad y menores costos.

El Plan Institucional de Capacitación de la E.S.E. Hospital San Agustín de Fonseca busca fomentar la utilización de nuevas tecnologías para incrementar su estrategia de valor, fortaleciendo la capacitación en temas específicos que agilicen las temáticas del servicio prestado y su documentación.

Elaboro: Alex Romero Torres	Reviso: Midelin Paola Daza Martínez Erika Egea Robles	Aprobó: Diana Milena Molina Peñaranda
Cargo: Profesional Universitario Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario: Control Interno – Auditor de Calidad	Cargo: Gerente

	<b>E.S.E. HOSPITAL SAN AGUSTIN DE FONSECA</b>		
	<b>PLAN DE CAPACITACION INSTITUCIONAL</b>		
VIGENCIA: 14-01-2025	CODIGO:	VERSION:	Página: 1 de

#### **6.4 Eje 4. Probidad y Ética de lo Público**

Para este componente, los temas de capacitación se enfocan en promoción de prácticas éticas y en la importancia de la confidencialidad en relación con nuestros pacientes. Los colaboradores entenderán la relevancia de mantener altos estándares éticos en la atención de la salud y protección de la privacidad de la información del paciente.


A este componente también se anexan temas relacionados con capacitación para el manejo de la diversidad de la población atendida, la sensibilización y comprensión de las necesidades específicas de los diferentes grupos culturales y sociales, se aprenderá a proporcionar una atención inclusiva y respetuosa, considerándose las particularidades de cada individuo.

### **7. POLITICA DE FORMACION Y CAPACITACION**

Según el Sistema Nacional de Capacitación, Función Pública establece como su principal objetivo “Enaltecer al Servidor Público y su Valor” catalogándolo como el activo más importante con el que se cuenta, siendo el gran factor crítico de éxito que facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados.

La política de capacitación de la E.S.E. Hospital San Agustín de Fonseca, se fundamenta en la consolidación de estrategias que respondan de manera contundente a los requerimientos establecidos en el Plan de Desarrollo de cada Gobierno Nacional, fortaleciendo las competencias y destrezas de los servidores públicos a medida que se requiera ajuste del Plan Institucional de Capacitación con base en los nuevos requerimientos que surjan. El alcance de esta metodología se basa en el cruce de las necesidades y condiciones de la entidad con la medición periódica de las necesidades de capacitación, así como, la gestión de estas.

Elaboro: Alex Romero Torres	Reviso: Midelin Paola Daza Martínez Erika Egea Robles	Aprobó: Diana Milena Molina Peñaranda
Cargo: Profesional Universitario Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario: Control Interno – Auditor de Calidad	Cargo: Gerente

	<b>E.S.E. HOSPITAL SAN AGUSTIN DE FONSECA</b>		
	<b>PLAN DE CAPACITACION INSTITUCIONAL</b>		
VIGENCIA: 14-01-2025	CODIGO:	VERSION:	Página: 1 de

## 8. LINEAMIENTOS DE POLITICA

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

**8.1 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 competencia 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 esta determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el colaborador de la entidad.

**Enfoque de Formación Basado 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.


### 8.2 Pedagógicos:

**La Educación Basada en Problemas:** la idea de problema, por lo general, muestra una situación compleja que impide el avance de las actividades, pero si se entienden como una oportunidad para aprender, conllevan a racionamiento, juicio crítico y a la creatividad. Este debe ser el enfoque aplicado a este Plan Institucional de Capacitación.

**El Proyecto de Aprendizaje en Equipo:** el enfoque dado a este contexto nos lleva a analizar el panorama institucional con el fin de identificar retos o dificultades para el cumplimiento de metas, buscando soluciones viables desde una perspectiva combinada (Lluvia de ideas).

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


Elaboro: Alex Romero Torres	Reviso: Midelin Paola Daza Martínez Erika Egea Robles	Aprobó: Diana Milena Molina Peñaranda
Cargo: Profesional Universitario Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario: Control Interno – Auditor de Calidad	Cargo: Gerente

	<b>E.S.E. HOSPITAL SAN AGUSTIN DE FONSECA</b>		
	<b>PLAN DE CAPACITACION INSTITUCIONAL</b>		
VIGENCIA: 14-01-2025	CODIGO:	VERSION:	Página: 1 de

## 9. ACUERDOS, COMPROMISOS Y PROTOCOLOS ETICOS

- **Desarrollo del Talento Humano:** según lo contempla MIPG, el talento humano de una entidad es su activo mas importante y, por lo tanto, un gran factor crítico de éxito que facilita la gestión y el logro de los objetivos institucionales. El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos. Desde esta perspectiva vemos que la capacitación debe orientarse bajo el esquema de aprendizaje organizacional, formando colaboradores capaces de crear, estructurar y procesar información desde sus fuentes con el fin de generar nuevo conocimiento y debe sustentarse en los ejes temáticos priorizados (Barrera & Sierra, 2014). Dicho lo anterior, se consideran los siguientes postulados:
  - ❖ Comprometer al Talento Humano de la Entidad con el logro de los objetivos y metas institucionales.
  - ❖ Respondiendo a las necesidades encontradas, formular con vigencia de un año el Plan Institucional de Capacitación, el cual involucra a todos los colaboradores de la entidad.
  - ❖ El Plan Institucional de Capacitación se orienta al Desarrollo de las Capacidades, Habilidades, Valores y Competencias Fundamentales de los clientes internos, con miras a propiciar la eficacia personal, grupal y organizacional posibilitando el desarrollo profesional, individual y el mejoramiento en la prestación de los servicios acorde con la misión y objetivos institucionales.
  - ❖ El Plan Institucional de Capacitación, debe ser aprobado por la Gerencia de la entidad y es objeto de control, seguimiento y evaluación para medir el impacto y los resultados obtenidos.
  - ❖ Los programas de inducción y Reinducción y Entrenamiento forman parte del Plan Institucional de Capacitación y es de carácter obligatorio la asistencia de todos los colaboradores.
  - ❖ Los recursos necesarios para la ejecución de El Plan Institucional de Capacitación son asignados por la entidad en la respectiva vigencia fiscal.
  - ❖ La comisión de personal asesorara sobre el contenido de los temas a capacitar a los colaboradores de la entidad.
  - ❖ En la contratación de actividades de capacitación se establecerán las condiciones que los oferentes deberán satisfacer con relación a acreditación, metodología, contenidos, objetivos, costos, duración y criterios de evaluación.

Elaboro: Alex Romero Torres	Reviso: Midelin Paola Daza Martínez Erika Egea Robles	Aprobó: Diana Milena Molina Peñaranda
Cargo: Profesional Universitario Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario: Control Interno – Auditor de Calidad	Cargo: Gerente

	<b>E.S.E. HOSPITAL SAN AGUSTIN DE FONSECA</b>		
	<b>PLAN DE CAPACITACION INSTITUCIONAL</b>		
VIGENCIA: 14-01-2025	CODIGO:	VERSION:	Página: 1 de

- ❖ 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.

- **Plan Institucional de Capacitación:** El Plan Institucional de Capacitación de la E.S.E. Hospital San Agustín de Fonseca, constituye una serie de actividades estratégicas dedicadas a fortalecer el desarrollo de competencias, mejorar los procesos institucionales y fortalecer la capacidad laboral tanto a nivel individual como de equipo entre sus colaboradores. Este planteamiento tiene como pilar fundamental alcanzar los resultados y metas institucionales planteados en el plan de desarrollo institucional.

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.

## 10. FASES PARA LA FORMULACION DEL PLAN

Su planteamiento sigue los tradicionales pasos de: programación, ejecución y evaluación, 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 de área como al resto de los colaboradores.


### **FASE1: Sensibilización de los colaboradores sobre la Capacitación:**

Es la etapa inicial del proceso, involucrar a los colaboradores de la entidad en la formulación del Plan Institucional de Capacitación, haciéndolos partícipes de la importancia de la identificación de las necesidades de capacitación en la entidad y la consecución de los objetivos institucionales.

### **FASE 2: Aplicación, Tabulación y Análisis de la Encuesta de Detección de Necesidades de capacitación:**

La aplicación de esta encuesta tiene como propósito recopilar información relevante sobre las necesidades de capacitación identificadas por los colaboradores de cada área. Una vez practicada la encuesta, se procede con la tabulación y análisis de los resultados obtenidos, en esta fase, se priorizan las necesidades de capacitación en relación con el plan de desarrollo institucional y los objetivos planteados para la vigencia que se este analizando. Se resalta, que se priorizan aquellas necesidades de capacitación consideradas como primarias y con un alcance significativo para la entidad. Así se garantiza una cobertura adecuada y se maximiza el impacto en la totalidad de los empleados.

Elaboro: Alex Romero Torres	Reviso: Midelin Paola Daza Martínez Erika Egea Robles	Aprobó: Diana Milena Molina Peñaranda
Cargo: Profesional Universitario Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario: Control Interno – Auditor de Calidad	Cargo: Gerente

	<b>E.S.E. HOSPITAL SAN AGUSTIN DE FONSECA</b>		
	<b>PLAN DE CAPACITACION INSTITUCIONAL</b>		
VIGENCIA: 14-01-2025	CODIGO:	VERSION:	Página: 1 de

Estas dos primeras fases, garantizan que las políticas descritas en el plan de desarrollo institucional van ligadas, estratégicamente, con lo planteado en el Plan Institucional de Capacitación.

**FASE 3: Ejecución del Plan Institucional de Capacitación:** En esta fase se inicia las distintas actividades para garantizar la realización de las estrategias o métodos de aprendizaje previstos en los procesos descritos. Para ello es necesario que la entidad realice las siguientes acciones:

- Con el apoyo de la oficina de contratación, se detallarán los requisitos para contratar la capacitación externa, siguiendo los lineamientos en la Ley de contratación para estos casos, analizar las distintas propuestas para garantizar que los capacitadores externos cuenten con la experticia suficiente en los temas tratados.
- Identificar quien de los colaboradores de la entidad puede servir de capacitador interno en temas de su competencia y que guarden relación con las necesidades de capacitación.
- Asignar, presupuestalmente, recursos para cubrir los gastos que se generen.
- Organizar y proporcionar los recursos materiales indispensables.
- Facilitar y garantizar el acceso de los empleados a las estrategias de aprendizaje.
- Ordenar, coordinar y controlar el Plan Institucional de Capacitación y la evaluación previa.
- Realizar el seguimiento de la ejecución del Plan Institucional de Capacitación.

## 11. RESPONSABLES


### OFICINA DE TALENTO HUMANO

- a. Concientiza y capacita a los jefes de área sobre el Plan Institucional de Capacitación
- b. Programa reuniones con los jefes de área para definir la metodología de el Plan Institucional de Capacitación.
- c. Realiza seguimiento a la cobertura planteada/cobertura ejecutada.

### OFICINAS DE CALIDAD Y CONTROL INTERNO

- a. Apoyan en el seguimiento y la ejecución de el Plan Institucional de Capacitación.
- b. Realizan sugerencias a él Plan Institucional de Capacitación.

Elaboro: Alex Romero Torres	Reviso: Midelin Paola Daza Martínez Erika Egea Robles	Aprobó: Diana Milena Molina Peñaranda
Cargo: Profesional Universitario Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario: Control Interno – Auditor de Calidad	Cargo: Gerente

	<b>E.S.E. HOSPITAL SAN AGUSTIN DE FONSECA</b>		
	<b>PLAN DE CAPACITACION INSTITUCIONAL</b>		
VIGENCIA: 14-01-2025	CODIGO:	VERSION:	Página: 1 de

## JEFES DE AREA

- a. Promueven en sus áreas de trabajo la importancia de la capacitación.
- b. Participan en el desarrollo y evaluación de el Plan Institucional de Capacitación.
- c. Priorizan problemas de sus diferentes áreas.


## 12. PROGRAMA DE INDUCCIÓN

El proceso de inducción está dirigido a iniciar al nuevo empleado en el conocimiento de la cultura organizacional de la entidad, proporcionando medios de adaptación al nuevo rol laboral. Desde la oficina de talento humano, se coordina con el responsable del proceso/subproceso para que convoque al nuevo empleado y reciba la inducción establecida.

La entidad tiene establecida las siguientes inducciones:

1. **OFICINA DE TALENTO HUMANO:** Desde esta oficina se brinda información sobre periodo de prueba, reglamento interno, funciones asignadas, metodología sobre evaluación del desempeño, horario de trabajo, calendarios de pago, formas de pago, organigrama, condiciones generales (permisos y otros), plan anticorrupción y atención al ciudadano.
2. **GESTION DE LA CALIDAD:** Esta oficina, informa sobre el sistema implementado en la institución, mapa de procesos, procesos y procedimientos en general, gestión documental, no conformidades, acciones preventivas y correctivas, indicadores de gestión y la información de la política de calidad.
3. **GESTION DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO:** En esta dependencia se informa sobre la política de seguridad y salud en el trabajo, funciones y responsabilidades del COPASST y sus integrantes, riesgos a los que está expuesto en las diferentes áreas de la entidad, procedimiento de reporte de accidentes e incidentes de trabajo, así como, se socializa el plan hospitalario de emergencia y desastres.
4. **GESTION AMBIENTAL:** Se informa sobre la política de gestión ambiental y el plan hospitalario de manejo de residuos.
5. **AREA DE ESTADISTICA Y SALUD PUBLICA:** Informa sobre el proceso de gestión de reporte
6. **AREA DE SISTEMAS:** Informa sobre la política de seguridad y tratamiento de datos, todo lo relacionado con el manejo de la plataforma informática de la entidad y manejo de los diferentes software instalados.

Elaboro: Alex Romero Torres	Reviso: Midelin Paola Daza Martínez Erika Egea Robles	Aprobó: Diana Milena Molina Peñaranda
Cargo: Profesional Universitario Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario: Control Interno – Auditor de Calidad	Cargo: Gerente

	<b>E.S.E. HOSPITAL SAN AGUSTIN DE FONSECA</b>		
	<b>PLAN DE CAPACITACION INSTITUCIONAL</b>		
VIGENCIA: 14-01-2025	CODIGO:	VERSION:	Página: 1 de

- 7. OTROS:** Dependiendo de las actividades a realizar, se incluirán capacitaciones incluyendo temas relacionados con las actividades a desarrollar y que refuercen las habilidades de los nuevos colaboradores. Si la persona que ingresa va a liderar un proceso/subprocesos, la oficina de talento humano coordina con los responsables de calidad para se faciliten los manuales de procesos y procedimientos necesarios para documentar al nuevo colaborador, así mismo, se convocara al personal involucrado en el proceso/subproceso para que conozca al nuevo empleado y se inicie la socialización de las actividades a realizar.

### 13. PROGRAMA DE REINDUCCION

Siguiendo los protocolos de calidad y con el fin de asegurar que los procesos se estén llevando adecuadamente, se realizara por parte de la oficina de talento humano, cada seis meses, el programa de reinducción, donde se socializaran los cambios en cuanto 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 organizacional de la entidad, ajustándose al artículo 64 de la Ley 190 de 1995 y al artículo 7 del Decreto Ley 1567 de 1998.


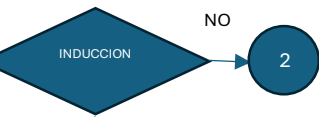
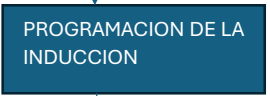
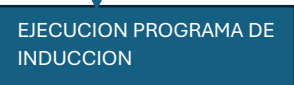
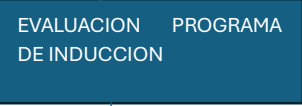
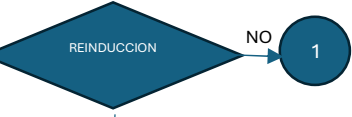
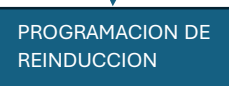

Cada vez que se realice una capacitación interna o externa, se deberá dejar constancia escrita del tema de dicha capacitación y, donde se detallen los conceptos tratados con el fin de iniciar el procesamiento de la información y retroalimentación a los diferentes procesos/subprocesos en el trimestre siguiente, después de recibido el mencionado informe.

Así mismo, cuando un funcionario sea enviado a una capacitación que contribuya directamente con el desempeño de sus funciones, el líder de procesos/subproceso, deberá documentar a través de un informe e informarlo inmediatamente para su respectiva documentación y retroalimentación.


Anualmente, la oficina de talento humano realizara la evaluación del Plan Institucional de Capacitación, teniendo en cuenta los listados de asistencia a las diferentes capacitaciones y solicitara a cada dependencia las acciones a tomar en caso de no haberse cumplido con lo programado.

Por último, cuando se realicen capacitaciones internas, el capacitador deberá llevar el listado de asistencia y hacerlo llegar a la oficina de talento humano una vez se surta la mencionada capacitación.

Elaboro: Alex Romero Torres	Reviso: Midelin Paola Daza Martínez Erika Egea Robles	Aprobó: Diana Milena Molina Peñaranda
Cargo: Profesional Universitario Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario: Control Interno – Auditor de Calidad	Cargo: Gerente

ITEM	FLUJOGRAMA	DESCRIPCION	RESPONSABLE	DOCUMENTOS RELACIONADOS
1				
2				
3		Se llevaría a cabo la respectiva programación de la inducción al nuevo empleado	Área de Talento Humano	Plan Institucional de Capacitación
4		Se debe llevar a cabo lo establecido en el programa de inducción, es responsabilidad del nuevo funcionario la asistencia a las actividades	Área de Talento Humano	Plan Institucional de Capacitación
5		Se debe evaluar el grado de entendimiento por parte del funcionario de los temas vistos en la inducción para conocer en cuales es necesario reforzar	Líder de Área	Manual de Procesos y Procedimientos
6		De no ejecutarse lo establecido en el plan de capacitación, se debe llevar a cabo los ajustes necesarios para la reorganización de las capacitaciones.	Área de Talento Humano	Plan Institucional de Capacitación
7		Las actividades de reinducción se programan en el plan Institucional de Capacitación, de acuerdo con los temas definidos.	Área de Talento Humano	Plan Institucional de Capacitación
8		Cuando se llevan a cabo las actividades planeadas, se deja registro en los listados de asistencia a las capacitaciones.	Área de Talento Humano	Listado de Asistencia

Elaboro: Alex Romero Torres	Reviso: Midelin Paola Daza Martínez Erika Egea Robles	Aprobó: Diana Milena Molina Peñaranda
Cargo: Profesional Universitario Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario: Control Interno – Auditor de Calidad	Cargo: Gerente

	<b>E.S.E. HOSPITAL SAN AGUSTIN DE FONSECA</b>		
	<b>PLAN DE CAPACITACION INSTITUCIONAL</b>		
VIGENCIA: 14-01-2025	CODIGO:	VERSION:	Página: 1 de

#### 14. DESARROLLO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION


La realización del Plan Institucional de Capacitación vigencia 2025 requiere del estudio y análisis de los siguientes insumos:

Respuesta del comunicado enviado a los diferentes líderes de Procesos/Subproceso sobre las distintas propuestas de necesidades comunes de capacitación, así como, las necesidades plasmadas en las encuestas realizadas para identificar temas relevantes.

Una vez recibida y analizada esta información, el área de talento humano realizara el Plan Institucional de Capacitación, con el apoyo de los líderes de los distintos Procesos/Subprocesos y la comisión de personal, priorizando temas relevantes y necesarios a la entidad.

El tema central del Plan Institucional de Capacitación vigencia 2025, es garantizar una cobertura total de las necesidades priorizadas de capacitación, bajo los lineamientos legales, fortaleciendo las competencias laborales en las dimensiones del ser, saber y saber hacer, encaminando a los colaboradores en los cambios producidos en la entidad, así como, área donde laboran, puesto de trabajo y proceso al que pertenecen.


Elaboro: Alex Romero Torres	Reviso: Midelin Paola Daza Martínez Erika Egea Robles	Aprobó: Diana Milena Molina Peñaranda
Cargo: Profesional Universitario Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario: Control Interno – Auditor de Calidad	Cargo: Gerente

	<b>E.S.E. HOSPITAL SAN AGUSTIN DE FONSECA</b>		
	<b>PLAN DE CAPACITACION INSTITUCIONAL</b>		
VIGENCIA: 14-01-2025	CODIGO:	VERSION:	Página: 1 de

### 15. PRESUPUESTO PROGRAMADO VIGENCIA 2025

Para vigencia 2025, se tiene programado un presupuesto por valor \$ 30.000.000

Elaboro: Alex Romero Torres	Reviso: Midelin Paola Daza Martínez Erika Egea Robles	Aprobó: Diana Milena Molina Peñaranda
Cargo: Profesional Universitario Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario: Control Interno – Auditor de Calidad	Cargo: Gerente

	<b>E.S.E. HOSPITAL SAN AGUSTIN DE FONSECA</b>		
	<b>PLAN DE CAPACITACION INSTITUCIONAL</b>		
VIGENCIA: 14-01-2025	CODIGO:	VERSION:	Página: 1 de

## 17. BIBLIOGRAFIA

- Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación PIC.
- Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP
- Constitución Política Nacional: Artículo 54 de la Constitución Política de Colombia.
- Ley 734 de febrero 05/2002.
- Ley 872 de 2003 y en el Decreto 4110 de 2004 que adopta la norma técnica de calidad en la Gestión Pública NTCGP 1000:2004.
- Ley 909 de septiembre 23/2004. Artículo 15 y Artículo 36.
- Ley 1064 de julio 26/2006.
- Decreto 1567 de agosto 5/1998.
- Decreto No. 682 de abril 16 /2001.
- Decreto 1227 de abril 21/2005. Artículo 65 y Artículo 66
- Decreto 2539 DE 2005.
- Decreto 4665 de noviembre 29/2007.
- Decreto 1083 de 2015.
- Decreto 1227 de 2005, art. 65. “Artículo 2.2.9.3 Plan Nacional de Formación y Capacitación.
- La Corte Constitucional, Sentencia del 6 de septiembre de 2000, Expediente D-2865
- Sentencia C-1163 de 2000 de la Corte Constitucional
- Resolución 440 de noviembre/2008.
- Resolución 3100 de 2019.
- Acuerdo Mesa Nacional del Sector salud 2014.

Elaboro: Alex Romero Torres	Reviso: Midelin Paola Daza Martínez Erika Egea Robles	Aprobó: Diana Milena Molina Peñaranda
Cargo: Profesional Universitario Talento Humano	Cargo: Profesional Universitario: Control Interno – Auditor de Calidad	Cargo: Gerente