	E.S.E. HOSPITAL SAN AGUSTIN DE FONSECA		
	PLAN DE CAPACITACION INSTITUCIONAL		
VIGENCIA: 15-01-2026	CODIGO:	VERSION:	Página: 1 de

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO

E.S.E. HOSPITAL SAN AGUSTIN DE FONSECA

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION (PIC) 2026

PROCESO GESTION DEL TALENTO HUMANO

**Versión:
Enero de 2026**

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


	E.S.E. HOSPITAL SAN AGUSTIN DE FONSECA		
	PLAN DE CAPACITACION INSTITUCIONAL		
VIGENCIA: 15-01-2026	CODIGO:	VERSION:	Página: 1 de

Tabla de Contenido

Introducción

1. Alcance

2. Objetivo General

2.1 Objetivos Específicos

3. Marco Normativo

4. Fases para la Formulación del Plan

4.1 Primera Fase: Sistematización y Caracterización de Necesidades de Capacitación.

4.2 Segunda Fase: Consolidación y Documentación del Plan Anual de Capacitaciones

4.3 Tercera Fase: Ejecución del Plan Anual de Capacitaciones

5. Beneficiarios y Obligaciones

6. Resultados de la Encuesta de Necesidades de Capacitación

7. Actividades de Acuerdo con los Ejes Temáticos y las Necesidades de Capacitación

7.1 Eje 1. Paz Total, Memoria y Derechos Humanos

7.2 Eje 2. Territorio, Vida y Ambiente

7.3 Eje 3. Mujeres, Inclusión y Diversidad

7.4 Eje 4. Transformación Digital y Cibercultura

7.5 Eje 5. Probidad, Ética e Identidad de lo Público

7.6 Eje 6. Habilidades y Competencias

8. Programa de Inducción y Reinducción


9. Proceso de Capacitación y Formación Continua Institucional.

10. Seguimiento y Consolidación de las Evidencias de la Ejecución del Plan Anual de Capacitaciones Vigencia 2026.

11. Presupuesto para la Planeación y Ejecución del Plan Anual de Capacitaciones Vigencia 2026.

12. Indicadores para Evaluar la Gestión del Plan Anual de Capacitaciones Vigencia 2026.

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

	E.S.E. HOSPITAL SAN AGUSTIN DE FONSECA		
	PLAN DE CAPACITACION INSTITUCIONAL		
VIGENCIA: 15-01-2026	CODIGO:	VERSION:	Página: 1 de


Introducción

Para la vigencia 2026, la E.S.E. Hospital San Agustín mantiene un firme compromiso con la atención integral al usuario, buscando armonía y coherencia en la aplicación de métodos de enseñanza que promuevan permanentemente la cultura de las capacitaciones y la formación, en temáticas que permitan el desarrollo de las competencias laborales y personales logrando de esta forma la orientación a resultados concretos, medibles y cuantificables en la prestación de un servicio humanizado y seguro.

En cumplimiento al marco normativo, se da forma al Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2026 de la E.S.E. Hospital San Agustín, con base en la detección de necesidades de formación y los ejes temáticos del **PLAN NACIONAL DE FORMACION Y CAPACITACION**. Dentro de él, se establecen objetivos, metas, estrategias y los recursos financieros destinados para la ejecución del presente plan y el alcance institucional de las políticas de aprendizaje.

Este documento está concebido para que todas las áreas se comprometan en su ejecución, seguimiento y control como principales beneficiados, mejorando la E.S.E. que tenemos y logrando la que queremos enfocando las tecnologías como aliado estratégico. La estrategia no solo busca mejorar la calidad de vida de los funcionarios y usuarios, sino también apoyar el cumplimiento de la misión y los valores de la ESE Hospital San Agustín, posicionando al ser humano como el eje central de sus esfuerzos. Asimismo, establece un proceso educativo permanente que promueve el desarrollo de las competencias necesarias, fortaleciendo la cultura educativa y los valores institucionales.

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

	E.S.E. HOSPITAL SAN AGUSTIN DE FONSECA		
	PLAN DE CAPACITACION INSTITUCIONAL		
VIGENCIA: 15-01-2026	CODIGO:	VERSION:	Página: 1 de

1. Alcance

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


2. Objetivo General

Desarrollar las capacidades de los colaboradores de la E.S.E. Hospital San Agustín fomentando el crecimiento de las competencias mediante el fortalecimiento de sus conocimientos y habilidades individuales y grupales.

2.1 Objetivos Específicos

- Proporcionar conocimientos actualizados sobre los procesos y procedimientos institucionales, así como el manejo eficiente de las herramientas tecnológicas disponibles, promoviendo la conexión de los colaboradores y estas herramientas con las tareas cotidianas para mejorar la productividad y calidad en la prestación del servicio.
- Apoyar la optimización de la gestión institucional sincronizando las aptitudes de los colaboradores y la capacidad técnica de los procesos de formación buscando respuesta oportuna y mejora continua.
- Fomentar la cultura del conocimiento o innovación colaborativa a través de la creación y diseminación del mensaje sabiduría colectiva institucional.
- Desarrollo de competencias para apropiar el sistema de gestión de la calidad y generar cultura para aceptación de cambios.


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

	E.S.E. HOSPITAL SAN AGUSTIN DE FONSECA		
	PLAN DE CAPACITACION INSTITUCIONAL		
VIGENCIA: 15-01-2026	CODIGO:	VERSION:	Página: 1 de

3. Marco Normativo

- 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

	E.S.E. HOSPITAL SAN AGUSTIN DE FONSECA		
	PLAN DE CAPACITACION INSTITUCIONAL		
VIGENCIA: 15-01-2026	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 adelantarse 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

	E.S.E. HOSPITAL SAN AGUSTIN DE FONSECA		
	PLAN DE CAPACITACION INSTITUCIONAL		
VIGENCIA: 15-01-2026	CODIGO:	VERSION:	Página: 1 de

4. Fases para la Formulación del Plan

El presente Plan Institucional de Capacitación es un instrumento organizado de acciones de formación, proyectado para facilitar el desarrollo de competencias, mejorar los procesos institucionales y fortalecer la capacidad laboral de los colaboradores, tanto a nivel individual como de equipo. Este plan contribuye al logro de los resultados y metas institucionales establecidas en la ESE Hospital San Agustín. La formulación del PIC se desarrolla en las siguientes fases:

4.1 Primera Fase: Sistematización y Caracterización de Necesidades de Capacitación.

Esta primera etapa exige un trabajo en equipo entre los líderes de proceso y sus colaboradores por área de trabajo. Su finalidad es la identificación, sistematización y caracterización de necesidades de capacitación que requieren los diferentes grupos de trabajo. Esta información, es incluida al plan anual de capacitación e incluye el envío de un formulario a cada líder de proceso. En este, se registran sus propuestas y necesidades de formación, las cuales servirán de base para la elaboración y programación del PIC del próximo año.

Además, se considerarán los seis ejes temáticos definidos por la Función Pública, que agregan valor al desarrollo integral de los servidores públicos y orientan su desempeño en función de las necesidades institucionales:


- Paz total, memoria y derechos humanos
- Territorio, vida y ambiente
- Mujeres, inclusión y diversidad
- Transformación digital y cibercultura
- Probidad, ética e identidad de lo público
- Habilidades y competencias

4.2 Segunda Fase: Consolidación y Documentación del Plan Anual de Capacitaciones.

Una vez la información ha sido recogida se procede a la consolidación de estos datos, en este punto, se analiza la temática que serán abordada y priorizada, se asignan los recursos disponibles y se organiza la logística para la ejecución de las actividades.

Como resultado se elabora un cronograma de actividades que formara parte integral del Plan Anual de Capacitación, detallando las acciones formativas a implementar, garantizando que estén alineadas con los objetivos estratégicos de la institución y las necesidades identificadas.

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

	E.S.E. HOSPITAL SAN AGUSTIN DE FONSECA		
	PLAN DE CAPACITACION INSTITUCIONAL		
VIGENCIA: 15-01-2026	CODIGO:	VERSION:	Página: 1 de

4.3 Tercera Fase: Ejecución del Plan Anual de Capacitaciones.

En esta última fase, se llevan a cabo las acciones y estrategias necesarias para asegurar la implementación efectiva de las actividades definidas en el Plan Anual de Capacitación.

Estas actividades incluyen:


- **Elaboración del cronograma de actividades:** Se establece un calendario que organiza mensualmente las sesiones de capacitación y formación, asegurando la coherencia y optimización del tiempo.
- **Caracterización de recursos:** Se determina qué actividades pueden ser realizadas con recursos internos y cuáles requieren apoyo externo, ya sea mediante contrataciones, colaboraciones, o contraprestaciones.
- **Garantizar espacios de aprendizaje:** Se habilitan y optimizan los entornos físicos y virtuales necesarios para facilitar el aprendizaje y la formación del personal de la institución.
- **Atención a necesidades emergentes:** Se incorporan y responden a las nuevas necesidades de capacitación que puedan surgir, ya sea por cambios internos (como la apertura de nuevos servicios o actualizaciones en políticas institucionales) o externos (como modificaciones normativas o fluctuaciones en la oferta y demanda institucional).
- **Seguimiento y evaluación:** Se realiza un monitoreo continuo de la ejecución del plan para asegurar que se cumplan los objetivos propuestos, permitiendo ajustes y mejoras en tiempo real.

5. Beneficiarios y Obligaciones

El presente Plan de Capacitación está dirigido a todo el personal de la entidad independientemente de su tipo de vinculación. Estas personas tienen las siguientes obligaciones con relación al plan de formación y capacitación:

- ✚ Asistir y participar en las actividades de capacitación para las cuales haya sido seleccionado.
- ✚ Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridos para mejorar la prestación del servicio a cargo de la ESE Hospital San Agustín.
- ✚ Servir de agente multiplicador de los conocimientos y habilidades adquiridas dentro o fuera de la Entidad, cuando se requiera.
- ✚ Los líderes y aquellos funcionarios con personal a cargo deberán facilitar la asistencia y participación a las diferentes actividades de capacitación y formación que programe la institución.
- ✚ Socializar al interior del grupo o área de trabajo, los conocimientos adquiridos en eventos 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

	E.S.E. HOSPITAL SAN AGUSTIN DE FONSECA		
	PLAN DE CAPACITACION INSTITUCIONAL		
VIGENCIA: 15-01-2026	CODIGO:	VERSION:	Página: 1 de

- ✚ Realizar las evaluaciones propuestas por los formadores y líderes a cargo de la capacitación o en su defecto a través del aula virtual.
- ✚ Remitir constancia-certificación de la formación-capacitación realizada al correo electrónico: talentohumano@hospsanagustin.gov.co, dentro de los siguientes 5 días calendario al evento de formación.
- ✚ Evaluar cada uno de los eventos de formación y capacitación internos en los que participe.

6. Resultados de la Encuesta de Necesidades de Capacitación

Para la elaboración del Plan Institucional de Capacitación (PIC), se solicitó a las diferentes áreas involucradas de la entidad una relación para detección de necesidades a través de circular, asegurando un enfoque integral que promueva el desarrollo personal, profesional e institucional.

Este diagnóstico fortalecerá las capacidades del talento humano y contribuirá al cumplimiento de la misión del hospital. Los resultados obtenidos permitirán recopilar las percepciones de los servidores públicos en relación con los ejes temáticos definidos en el PNFC 2023-2030, identificando así las áreas prioritarias de formación.

7. Actividades de Acuerdo con los Ejes Temáticos y las Necesidades de Capacitación


7.1 Eje 1. Paz Total, Memoria y Derechos Humanos

Ese eje se orienta hacia la transformación institucional y cultural de servidores públicos, a partir un direccionamiento político capaz de redimensionar su universo simbólico y propiciar escenarios de construcción de paz y la garantía de los derechos.

Temáticas sugeridas:

- Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas.
- Cultura de paz y seguridad humana.
- Acceso y derecho a servicios básicos fundamentales para una vida digna y disminución de desigualdades.
- Protección y cuidado de la vida.
- Reconciliación y resolución de conflictos.
- Sentido y función del servidor en el gobierno del cambio.
- Atención al cliente interno y externo Empatía y atención al usuario (Calidad de la Atención en Salud)

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

	E.S.E. HOSPITAL SAN AGUSTIN DE FONSECA		
	PLAN DE CAPACITACION INSTITUCIONAL		
VIGENCIA: 15-01-2026	CODIGO:	VERSION:	Página: 1 de

7.2 Eje 2. Territorio, Vida y Ambiente

Este eje está dirigido a servidores públicos, con el fin de interpretar y comprender los territorios como constructo social, sustento material y simbólico de las relaciones entre sociedad y naturaleza.

Temáticas sugeridas:

- Promoción de la convivencia, la paz y los derechos humanos
- Cambio climático y desafíos
- Orientación al servicio
- Gestión por resultados.
- Flexibilidad y adaptación al cambio
- Lenguaje claro y comprensible
- Reconocimiento de los impactos del conflicto armado en los territorios

7.3 Eje 3. Mujeres, Inclusión y Diversidad

Este eje propone cualificar las capacidades del talento humano de las entidades públicas, en el enfoque de género, interseccional y diferencial para la mejora continua de la gestión pública y su desarrollo.

Temáticas sugeridas:

- Comunicación asertiva y resiliencia
- Respeto por la diversidad
- Protocolos de prevención, atención y protección de la violencia
- Mérito e inclusión de la diversidad en las instituciones


7.4 Eje 4. Transformación Digital y Cibercultura

La capacitación y la formación de los servidores públicos debe pasar por conocer asimilar y aplicar los fundamentos de la industria 4.0 de la Cuarta Revolución Industrial y de la transformación digital en el sector público, pues los procesos de transformación de la economía en el mundo, sus conceptos, enfoques y modelos propuestos alrededor de las tendencias en la industria impactan de una u otra manera a la administración pública.

Temáticas sugeridas:

- Apropiación y uso de la tecnología y la inteligencia artificial
- Desarrollo de competencias digitales
- Análisis de datos y seguridad digital

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

	E.S.E. HOSPITAL SAN AGUSTIN DE FONSECA		
	PLAN DE CAPACITACION INSTITUCIONAL		
VIGENCIA: 15-01-2026	CODIGO:	VERSION:	Página: 1 de

- Automatización de procesos
- minimización de costos y tiempos
- Ética en el contexto digital y de manejo de datos

7.5 Eje 5. Probidad, Ética e Identidad de lo Publico

La capacitación en ética y probidad es especialmente importante en el contexto actual, en el que la corrupción y el mal uso de los recursos públicos son una preocupación creciente en muchos los servidores públicos. Estos deben ser conscientes de las implicaciones éticas de sus acciones y decisiones, y estar preparados para enfrentar situaciones en las que se pueda presentar un conflicto de interés o una tentación de actuar de manera indebida.

Temáticas sugeridas:

- Socialización del Código de integridad institucional y rutas para declaración de conflicto de intereses.
- Matriz de riesgos, SARLAFT, SICOF
- Programa de transparencia y ética empresarial

7.6 Eje 6. Habilidades y Competencias

A través de este eje, se pueden fortalecer o desarrollar competencias laborales, que permitan complementar los avances que poseemos actualmente en esta y articular los componentes claves.


Temáticas sugeridas:

- Comunicación, liderazgo, trabajo en equipo
- Documentación y gestión de proyectos, procesos y procedimientos institucionales
- Elementos y herramientas claves para la transferencia de conocimiento

Adicional, conforme a las necesidades particulares de La ESE Hospital San Agustín y en común acuerdo con las diferentes áreas, se decide incluir en el Plan Institucional de capacitación las siguientes temáticas:

- Contratación estatal, régimen disciplinario y presupuesto
- Actualización en facturación y radicación de servicios de salud
- Requisitos para la entrega y custodia de la historia clínica
- Reanimación cardiopulmonar
- Derecho tributario y marco normativo Contable
- Cadena custodia
- Atención Código Fucsia
- Administración segura de medicamentos

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

	E.S.E. HOSPITAL SAN AGUSTIN DE FONSECA		
	PLAN DE CAPACITACION INSTITUCIONAL		
VIGENCIA: 15-01-2026	CODIGO:	VERSION:	Página: 1 de

- Capacitación dirigida a los miembros de la Junta Directiva
- Gestión del conocimiento
- Gestión documental
- Curso de integridad, transparencia y lucha contra corrupción
- Importancia de la salud mental

8. Programa de Inducción y Reinducción

El programa de inducción tiene por objetivo integrar a la plataforma estratégica, la cultura corporativa, el sistema de valores de la entidad, acercando al servidor público sobre la misión, visión y objetivos institucionales y aumentado el sentido de pertenencia y el compromiso por la ESE. El programa se activa cada vez que ingresa un funcionario. La inducción se realiza de manera directa cuando un funcionario ingresa y recorre las diferentes áreas en las que intervendrá de acuerdo con su perfil profesional, además, también recibe inducción administrativa sobre todos los derechos con los que cuenta en la entidad y los deberes que debe cumplir.


Por otro lado, el programa de Reinducción tiene como objetivo principal realinear la integración del empleado con la cultura organizacional, especialmente en respuesta a cambios significativos dentro la entidad. Este proceso busca consolidar los conocimientos actualizados, particularmente en aspectos normativos y obligatorios, reforzando así su sentido de pertenencia, compromiso y liderazgo. Se subraya la importancia de construir y participar activamente en el desarrollo de las actividades institucionales.

La Reinducción en la ESE Hospital San Agustín es una iniciativa dirigida a todos los empleados con más de dos años de experiencia en la institución. Es crucial destacar que se está llevando a cabo un proceso de optimización en el proceso de inducción y reinducción. Este proceso implica la integración de plataformas digitales, con el objetivo de reducir los tiempos dedicados a la capacitación y mejorar la efectividad de este. La implementación de estas herramientas tecnológicas no solo agilizará el proceso de reinducción, sino que también garantizará una experiencia más completa y actualizada para los nuevos vinculados, al proporcionar acceso a recursos y materiales de formación de manera ágil y accesible.

9. Proceso de Capacitación y Formación Continua Institucional.

Se pretende generar compromisos en la atención integral del servicio al usuario, propiciando un ambiente laboral humano en donde el funcionario se pueda beneficiar de nuevos conocimientos no solo aplicables a su mundo laboral sino también al ser y a su desarrollo humano; así el desarrollo de la institución se hará paralelamente con el desarrollo de los componentes de

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

	E.S.E. HOSPITAL SAN AGUSTIN DE FONSECA		
	PLAN DE CAPACITACION INSTITUCIONAL		
VIGENCIA: 15-01-2026	CODIGO:	VERSION:	Página: 1 de

habilidades y conocimientos y del potencial humano a través de procesos de formación y capacitación.

Actualmente, la ESE Hospital San Agustín cuenta con los siguientes procesos de capacitación y formación institucional disponibles en común acuerdo con la empresa ARL Positiva que nos asesora, los cuales son asignados de acuerdo con las funciones a desempeñar por cada colaborador y las sugerencias del área de seguridad y salud en el trabajo. Estos esquemas son socializados cada año y dependen de la disponibilidad de la ARL Positiva.

10. Seguimiento y Consolidación de las Evidencias de la Ejecución del Plan Anual de Capacitaciones Vigencia 2026.

Al área de Talento Humano, deberán hacer llegar un soporte documental con las evidencias de las capacitaciones realizadas acorde al cronograma de capacitaciones vigente.

El líder responsable de cada proceso asistencial deberá almacenar el cronograma anual de capacitación del proceso a cargo, diligenciar periódicamente su porcentaje de ejecución, alojar el registro por cada temática de capacitación desarrollada el cual deberá comprender: (Material audiovisual utilizado, invitación, listado de asistencia y evidencia fotográfica, evidencia de la evaluación realizada) al espacio asignado por el área de gestión de las personas.


Los procesos de capacitación serán desarrollados por los líderes de procesos o por personal externo de acuerdo con los requerimientos técnicos del tema objeto de capacitación. Es responsabilidad de los líderes y formadores realizar evaluación de conocimiento y seguimiento semestral a los procesos de capacitación desarrollados.

11. Presupuesto para la Planeación y Ejecución del Plan Anual de Capacitaciones Vigencia 2026.

Para el desarrollo del plan de capacitación durante la vigencia 2026 se registra programado para aprobación final de la gerencia de la ESE los siguientes recursos:

RUBRO:	2.1.2.02.02.008.01
NOMBRE DEL RUBRO:	Servicios de Producción - Capacitación
VALOR:	30.000.000
VIGENCIA:	2026

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

	E.S.E. HOSPITAL SAN AGUSTIN DE FONSECA		
	PLAN DE CAPACITACION INSTITUCIONAL		
VIGENCIA: 15-01-2026	CODIGO:	VERSION:	Página: 1 de

12. Indicadores para Evaluar la Gestión del Plan Anual de Capacitaciones Vigencia 2026.

Los indicadores desarrollados para la medición del plan anual de formación son los siguientes:

Porcentaje cumplimiento proceso de inducción	(No. de personas con inducción institucional en el período/ Total de personas que ingresaron a laborar en el período) x 100
Porcentaje de cumplimiento del plan de capacitación	(No. de temáticas de capacitación realizadas / Total de temáticas definidas en el programa de capacitación) x 100

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