

	<b>PLAN</b>	<b>PL04-GTH</b>	
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	Versión <b>06</b>	Página 1 de 17
		<b>Fecha Emisión:</b> enero de 2019 <b>Fecha Revisión:</b> enero de 2025 <b>Fecha Actualización:</b> enero de 2025	

## 1. TABLA DE CONTENIDO

1.	TABLA DE CONTENIDO .....	1
2.	INTRODUCCIÓN.....	1
3.	OBJETIVOS .....	4
3.1.	OBJETIVO GENERAL.....	4
3.2.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	4
4.	ALCANCE .....	4
5.	RESPONSABLE .....	4
6.	MARCO NORMATIVO.....	4
7.	DEFINICIONES .....	6
8.	POLITICAS RELACIONADAS .....	8
9.	PROGRAMAS / PROYECTOS RELACIONADOS.....	10
10.	EVALUACIÓN Y MONITOREO .....	10
10.1.	META.....	11
10.2.	EVALUACION DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN .....	11
10.3.	INDICADORES PARA AVALUAR EL PIC.....	11
11.	DESCRIPCION DEL PLAN .....	12
11.1.	ESTRUCTURA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN .....	12
11.2.	EJECUCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2025.....	12
11.3.	DIAGNOSTICO .....	12
12.	DOCUMENTOS RELACIONADOS Y DE REFERENCIA BIBLIOGRAFICA.....	15
13.	CONTROL DE CAMBIOS DE LA INFORMACION DOCUMENTADA .....	15

## 2. INTRODUCCIÓN

En el marco de la Política de Empleo Público y la Gestión Estratégica del Talento Humano, uno de los aspectos más importantes corresponde a los lineamientos en materia de capacitación y formación de los servidores públicos como pilares del aprendizaje necesario para dinamizar procesos innovadores en el Estado. Contar con servidores públicos capacitados en promover una cultura organizacional de aprendizaje garantizando de esta forma, que nuestros servidores públicos orienten su función a resolver las problemáticas y necesidades de los usuarios. El conocimiento es un activo intangible, lo cual genera que las organizaciones aprenden, evolucionen, innoven y mantengan un desempeño óptimo.

	<b>PLAN</b>	<b>PL04-GTH</b>	
		Versión <b>06</b>	Página 2 de 17
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>Fecha Emisión:</b> enero de 2019 <b>Fecha Revisión:</b> enero de 2025 <b>Fecha Actualización:</b> enero de 2025	

El Plan Institucional de Capacitación del Hospital Raúl Orejuela Bueno E.S.E, busca desarrollar en la entidad un nivel de eficiencia y efectividad en su misión y a la vez que el Talento Humano fortalezca las competencias y capacidades necesarias, pues son quienes finalmente materializan la prestación del servicio, de igual forma que puedan responder a los grandes retos económicos, sociales y ambientales que el país afronta, para el fortalecimiento institucional.

Desde la perspectiva del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 - 2030, el cual fue adoptado por el Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP- en marzo de 2020, esta entidad generó un nuevo modelo que permite orientar a las Entidades Públicas hacia un estilo de desarrollo de capacidades de los servidores públicos, incorporando nuevos elementos, tanto en contenidos o temáticas por competencias laborales como en estrategias que se orienten al aprendizaje organizacional y fomenten el valor por el sector público.

En las entidades públicas existen diferentes tipos de vinculaciones laborales con el Estado, por tanto, desde la Función pública se cuenta con una política suficientemente flexible que incluye a todos los servidores públicos, independientemente de su tipo de vinculación laboral. En este sentido, la Ley 1960 de 2019, en su artículo 3, amplía el alcance en los principios de la capacitación propuesto inicialmente en el Decreto 1567 de 1998. De acuerdo con lo anterior, todos los servidores públicos vinculados con una entidad, órgano u organismo tienen derecho a recibir capacitación de la oferta institucional que genere la entidad o cualquier otra instancia pública; siempre y cuando atienda a las necesidades detectadas por la entidad y a los recursos asignados. Así mismo, es importante precisar que, en el caso de que el presupuesto sea insuficiente se dará prioridad a los empleados de carrera administrativa.

Así mismo, es importante mencionar que para la vigencia 2025 desde el plan de capacitación institucional, se busca continuar con el fortalecimiento del código de integridad con el fin de fortalecer los valores éticos en el desarrollo de nuestras funciones diarias. Para ello se hace necesario establecer los mínimos de integridad homogéneos para todos los servidores públicos que incluyen los siguientes valores: honestidad, respeto, compromiso, diligencia, justicia y solidaridad.

Los ejes temáticos para tener en cuenta en el Plan de Capacitación de la vigencia 2025, son los siguientes:

### **Eje 1. Gestión del Conocimiento e innovación**

"La gestión del conocimiento puede entenderse como el proceso mediante el cual se implementan acciones, mecanismos o instrumentos orientados a generar, identificar, valorar, capturar, transferir, apropiar, analizar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de las entidades públicas, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor. (...)" (Pública Función, 2020).

	<b>PLAN</b>	<b>PL04-GTH</b>	
		Versión <b>06</b>	Página 3 de 17
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>Fecha Emisión:</b> enero de 2019 <b>Fecha Revisión:</b> enero de 2025 <b>Fecha Actualización:</b> enero de 2025	

## Eje 2. Creación de Valor Público.

Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere la efectiva satisfacción al ciudadano y se fortalezcan la confianza y legitimidad en la relación Estado-ciudadano. Esto responde, principalmente, a la necesidad de garantizar procesos de formación, capacitación y entrenamiento de los directivos y servidores públicos para alinear las decisiones que toman bajo un esquema de una gestión pública orientada a generar valor público para la sociedad en su conjunto.

## Eje 3. Transformación Digital

Implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano. 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.

*"El proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano". (Función Pública, 2020)*

## Eje 4. Probidad y Ética de lo Público

Son las capacidades blandas mediante la cuales se desarrollan hábitos que contribuyan a la formación de una identidad del servidor público con sensibilidad social, en el marco de la ética de lo público y la probidad (Honradez, integridad y rectitud).

Como principal rasgo de identidad de todo servidor público, Es claro que su actuar debe ser coherente con la misión del Estado, su comportamiento cotidiano debe reflejar la probidad y la ética en todas sus acciones. En este orden de ideas, el Código de Integridad Pública, brinda un alistamiento institucional para la implementación de los valores del servicio público, donde los servidores deben acoger el principio de transparencia como inherente a su comportamiento.

El Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2025, se construyó a través de las necesidades presentadas por los diferentes líderes de proceso y sus respectivos equipos en el mes de diciembre de 2025 y de las disposiciones legales que exigen la inclusión de otros temas.

Las necesidades de capacitación permitieron reconocer las debilidades que se presentan en los diferentes procesos, las cuales permiten priorizar según los objetivos del Plan de Desarrollo 2024-2027. Durante la vigencia 2024, además de los temas programados en el PIC, se brindó capacitación en otros temas que no hicieron parte del cronograma, pero igualmente importantes para el propósito misional de la entidad.

	<b>PLAN</b>	<b>PL04-GTH</b>	
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	Versión <b>06</b>	Página 4 de 17
		<b>Fecha Emisión:</b> enero de 2019 <b>Fecha Revisión:</b> enero de 2025 <b>Fecha Actualización:</b> enero de 2025	

El presente Plan fue elaborado por parte del Equipo de la Oficina de Talento Humano, con base en el proceso dinámico de planeación - el cual es enunciativo y no taxativo, es decir, podrá ser objeto de modificación o actualización, en el proceso de su implementación, en el evento de variar las condiciones internas o externas que lo originaron. Su ejecución se hará de acuerdo con la disponibilidad presupuestal.

### 3. OBJETIVOS

Fortalecer las capacidades, habilidades y competencias laborales en los servidores públicos de la E.S.E. Hospital Raúl Orejuela Bueno, a través de un modelo pedagógico adecuado, buscando el mejoramiento de los procesos, que permita liderar las transformaciones que se requieren, ligado a una gestión pública efectiva.

#### 3.1. Objetivos específicos

- Promover el desarrollo de conocimientos, habilidades y aptitudes del talento humano para integrar el conocimiento y la innovación como parte de la cultura organizacional.
- Contribuir al mejoramiento institucional mediante actividades de capacitación que permitan la integración del conocimiento del quehacer individual.

### 4. ALCANCE

Este Plan tiene como alcance la capacitación para todos los servidores públicos del Hospital Raúl Orejuela Bueno E.S.E., sin importar el tipo de vinculación laboral, el cual nace de las necesidades de capacitación que tiene cada área, de las exigencias legales y termina con la evaluación de la eficacia de las capacitaciones.

### 5. RESPONSABLE

Oficina de Talento Humano.

### 6. MARCO NORMATIVO

Artículo 53 de la Constitución Política: “El Congreso expedirá el estatuto del trabajo. La ley correspondiente tendrá en cuenta por lo menos los siguientes principios mínimos fundamentales: Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, **la capacitación, el adiestramiento** y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad. El estado garantiza el derecho al pago oportuno y al reajuste periódico de las pensiones legales. Los convenios internacionales del trabajo debidamente ratificados hacen parte de la legislación interna. La ley, los contratos, los

	<b>PLAN</b>		<b>PL04-GTH</b>	
			Versión <b>06</b>	Página 5 de 17
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>		<b>Fecha Emisión:</b> enero de 2019 <b>Fecha Revisión:</b> enero de 2025 <b>Fecha Actualización:</b> enero de 2025	

acuerdos y convenios de trabajo no pueden menoscabar la libertad, la dignidad humana ni los derechos de los trabajadores. (...)

Artículo 54 de la Constitución Nacional: “Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran...”

Ley 115 de 1994 “Por la cual se expide la Ley General de Educación” definición de Educación Informal (...)

Decreto Ley 1567 de 1998. Reglamentado por el Decreto Nacional 1572 de 1998, Reglamentado parcialmente por el Decreto Nacional 1227 de 2005. “Por el cual se crean (sic) el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado”

Ley 489 de 1998 “Por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones.” (...)

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. “Artículo 15: (..) 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...”

Ley 1064 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. “Artículo 1o. 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.

Decreto 1499 de 2017, Por medio del cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Decreto Único Reglamentario del Sector Función Pública, en lo relacionado con el Sistema de Gestión establecido en el artículo 133 de la Ley 1753 de 2015.

Resolución 390 del 30 de mayo de 2017- DAFP y ESAP Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación.

Decreto 894 de 2017, 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 de agosto de 2017 Por medio de la cual se declara exequible el Artículo 1° del Decreto 894 de 2017 por la Corte Constitucional en Sentencia C-527 de 2017, “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”, siendo importante resaltar que el Municipio de Palmira, hace parte de ellos.

	<b>PLAN</b>	<b>PL04-GTH</b>	
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	Versión <b>06</b>	Página 6 de 17
		<b>Fecha Emisión:</b> enero de 2019 <b>Fecha Revisión:</b> enero de 2025 <b>Fecha Actualización:</b> enero de 2025	

Guía metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos. Diciembre de 2017 DAFP Y ESAP: La Guía metodológica orienta a las entidades sobre el nuevo modelo de aprendizaje organizacional desde el ámbito conceptual, delimitando su alcance y permitiendo una comprensión más profunda de la gestión que deben adelantar las entidades públicas para el desarrollo de las capacidades que requieren las personas que laboran en cada una de ellas”(…) La Guía pondrá a disposición de las entidades las orientaciones y herramientas que le permitan a las áreas de talento humano diseñar programas de aprendizaje”

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 815 de 2018 “Por el cual se modifica el Decreto 1083 de 2015, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, en lo relacionado con las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos” (…)

Artículo 37 nral del 3º de la Ley 1952 de 2019; Código General Disciplinario: “Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.”

COMPES 3975 de 2019 Política Nacional para la Transformación Digital e Inteligencia Artificial.

Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030: Documento técnico, metodológico, conceptual y de diagnóstico para la aplicación de capacitaciones, inducciones, reinducciones y de entrenamiento de los servidores públicos de las entidades del estado.

El Plan de Capacitación de la vigencia 2025, se realizará atendiendo los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030 del Departamento Administrativo de la Función Pública.

## 7. DEFINICIONES

Para la formulación del Plan de Capacitación de la vigencia 2025, la entidad se basó en la guía metodológica diseñadas por el DAFP y la Escuela Superior de Administración Pública –ESAP-, en la cual recomienda en el marco del aprendizaje basado en problemas y el enfoque de capacitación por competencias, así como para el desarrollo de programas de capacitación, que busquen el fortalecimiento de las siguientes dimensiones:

- **Ser:** Comprende el conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otros) que resultan determinantes para la realización personal, el trabajo en equipo, el desempeño superior que genera valor agregado y el desarrollo personal al interior de las organizaciones.
- **Saber:** Es el conjunto de conocimientos que se requieren para poder desarrollar las acciones previstas y adicionalmente mantener servidores públicos interesados por aprender y auto desarrollarse, en el sentido de ser capaces de recolectar información, cuestionarla y analizarla

	<b>PLAN</b>	<b>PL04-GTH</b>	
		Versión <b>06</b>	Página 7 de 17
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>Fecha Emisión:</b> enero de 2019 <b>Fecha Revisión:</b> enero de 2025 <b>Fecha Actualización:</b> enero de 2025	

para generar nuevos conocimientos.

- **Hacer:** Corresponde al conjunto de habilidades que evidencian la manera en que tanto las condiciones personales como los conocimientos se aplican en beneficio de las funciones propias del servidor público, desplegando toda su capacidad para el logro del objetivo propuesto.

Conceptos que permiten comprender la propuesta del Plan Institucional de Capacitación:

- **PIC (Plan Institucional de Capacitación):** De acuerdo con lo señalado en la Guía del Departamento Administrativo de la Función Pública - Escuela Superior de Administración Pública el Plan Institucional de Capacitación, es definido como un 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 servidores públicos a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad pública. Las acciones que debe incluir el plan son las siguientes:
- **Capacitación.** De acuerdo con lo señalado en el Art. 4º. Del decreto 1567 de 1998, es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal (por **Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano**) como a la informal de acuerdo con lo establecido por la Ley general de educación. Conjunto de procesos orientados a reforzar y complementar la capacidad cognitiva y técnica de los servidores públicos.
- **Formación.** Es entendida en la referida normatividad sobre capacitación como los procesos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basado en los principios que rigen la función administrativa. Proceso encaminado a facilitar el desarrollo integral del ser humano, potenciando actitudes, habilidades y conductas, en sus dimensiones ética, creativa, comunicativa, crítica, sensorial, emocional e intelectual.
- **Educación no formal:** Hoy denominada **educación para el trabajo y el desarrollo humano**, según lo señala el Decreto 2888 de 2007, es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal.
- **Educación Informal.** De acuerdo con lo señalado en la Ley 115 de 1994 es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, comportamientos sociales y otros no estructurados; Ejemplo de ello son los cursos de idiomas, de pintura o fotografía y las clases de danza o de tenis etc.

	<b>PLAN</b>	<b>PL04-GTH</b>	
		Versión <b>06</b>	Página 8 de 17
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	<b>Fecha Emisión:</b> enero de 2019 <b>Fecha Revisión:</b> enero de 2025 <b>Fecha Actualización:</b> enero de 2025	

- **Los Programas de Inducción y Reinducción.** Están orientados a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, desarrollar habilidades gerenciales y del servicio público y a suministrar información para el conocimiento de la función pública y de la entidad.
- **Entrenamiento en el puesto de trabajo.** Es la preparación que se imparte en el ejercicio de las funciones del empleo con el objeto de asimilar en la práctica de los oficios; por lo tanto, están orientados a tender, en el cierto plazo de necesidades de aprendizaje específicas para el desempeño de las funciones, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes que se manifiestan en el desempeño de las funciones. La intensidad debe ser inferior a 160 horas de acuerdo con lo señalado en el decreto 2888 de 2007.
- **Competencias laborales.** De acuerdo con lo señalado en el Plan Nacional de Formación y Capacitación, se constituyen en el eje de la capacitación, cuyo enfoque se orienta hacia el desarrollo de saberes, actitudes, habilidades y conocimientos que aseguren el desempeño exitoso en función de los resultados esperados para responder por la misión institucional y enfrentar los retos del cambio, más allá de los requerimientos del cargo específico.

Algunas de estas competencias son: la capacidad para la innovación y afrontar el cambio, percibir los requerimientos del entorno, tomar decisiones acertadas en situaciones complejas, trabajar en equipo y valorar y respetar lo público.

## 8. POLITICAS RELACIONADAS

**Política de Humanización con enfoque diferencial:** “Generar acciones estratégicas para implementar cultura de humanización en el Hospital Raúl Orejuela Bueno ESE, tanto para los servidores públicos que hacen parte de la planta de cargos, como para los colaboradores contratistas, servicios de salud tercerizados y extensiva a los usuarios del servicio de la salud, con el propósito ofrecer un servicio oportuno integro y de calidad.

**Política de Seguridad del Paciente:** Direccionar los procesos de atención en salud del Hospital Raúl Orejuela Bueno E.S.E, hacía la promoción de una atención segura, mejorando las barreras de seguridad y disminuyendo los riesgos que conlleven a la presencia de eventos adversos.

**Política de Gestión del conocimiento y la innovación:** Tiene como propósito facilitar el aprendizaje organizacional, asegurando la implementación de las fuentes de información, capital intelectual, investigaciones en salud y realizar el proceso de adaptación a los cambios y evolución del entorno en el Hospital Raúl Orejuela Bueno E.S.E., por medio de la implementación de la gestión de un conocimiento que permita generar servicios adecuados acorde a las necesidades de las personas, incentivando una transformación en la Entidad que promueva la innovación institucional en el marco de un Estado eficiente y más productivo.

	<b>PLAN</b>	<b>PL04-GTH</b>	
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	Versión <b>06</b>	Página 9 de 17
		<b>Fecha Emisión:</b> enero de 2019 <b>Fecha Revisión:</b> enero de 2025 <b>Fecha Actualización:</b> enero de 2025	

Para el Hospital Raúl Orejuela Bueno E.S.E., es primordial empezar a promover la gestión del conocimiento y la innovación entre los servidores y equipos asistencial y administrativo de la entidad, por medio de estrategias que permitan facilitar el aprendizaje y adaptación a nuevas tecnologías, todo con el fin de mejorar la prestación del servicio.

**Política de Seguridad y manejo de la información digital:** Establecer el compromiso con la seguridad de la información que permita la disponibilidad, integridad y confidencialidad de la información del Hospital Raúl Orejuela Bueno E.S.E.

El Hospital Raúl Orejuela Bueno E.S.E con el fin de atender las necesidades de capacitación, a través de la Oficina de Talento Humano establece además las siguientes políticas, en concordancia con la planeación de la entidad y con los principios de la capacitación, cuyo marco de referencia en el sector público son: complementariedad, integridad, objetividad, participación, prevalencia del interés de la organización, integración a la carrera administrativa, énfasis en la práctica y continuidad.

Dentro de la política se acogerá las metas estratégicas del Hospital Raúl Orejuela Bueno E.S.E:

- La formulación del plan es anual realizada con base en una programación según los temas priorizados a partir de las necesidades de capacitación identificadas para la vigencia 2025, que se obtiene a partir del diagnóstico institucional realizado por medio de una encuesta y de las necesidades de capacitación que surgen en las diferentes áreas como producto de coyunturas, cambios normativos. Todo lo anterior en concordancia con los parámetros impartidos por el Gobierno Nacional a través del Plan Nacional de Formación y Capacitación y las normas que regulan la materia.
- Se utilizará recursos presupuestales, los cuales se priorizarán de acuerdo con las necesidades y lineamientos impartidos por la Nación en materia de capacitación para el logro de los objetivos, de tal forma que se orienten hacia la optimización de los mismos, y siempre y cuando se disponga de ellos en el flujo de caja de la Entidad. No obstante, el Programa Institucional de Capacitación podrá desarrollarse con el apoyo de personal idóneo que hace parte de la Entidad, con el apoyo de otras entidades del sector, con el apoyo de las entidades con las que se tiene convenios Docencia-Servicio, con el apoyo de las autoridades sanitarias, sin que necesariamente implique el aforo y ejecución de recursos del presupuesto de la Entidad.
- El plan de capacitación podrá adaptarse, actualizarse y modificarse según las necesidades del servicio, el presupuesto disponible, el flujo de caja del Hospital y según las situaciones que se presenten.
- El plan de capacitación además de las capacitaciones solicitadas, deberá incluir temas y componentes relacionados con el Sistema de Gestión de Calidad, la Política y el Programa de Seguridad del Paciente, el Modelo Integrado de Planeación y Gestión, Talleres de socialización e interiorización del Código de Integridad del Servidor Público y Valores Corporativos, entre otros.
-

	<b>PLAN</b>	<b>PL04-GTH</b>	
		Versión <b>06</b>	Página 10 de 17
<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>		<b>Fecha Emisión:</b> enero de 2019 <b>Fecha Revisión:</b> enero de 2025 <b>Fecha Actualización:</b> enero de 2025	

## 9. PROGRAMAS / PROYECTOS RELACIONADOS

### Plan De Desarrollo Institucional 2024-2027 “*El HROB te cuida*”

El Hospital Raúl Orejuela Bueno E.S.E. cuenta con el Plan de Desarrollo Institucional para el período 2024-2027, cuyo lema es “*El HROB te cuida*”, el cual fue presentado ante la Junta Directiva de la Entidad, y aprobado por esta mediante Acuerdo No. 14 del 30 de julio de 2024.

El presente Plan Institucional de Capacitación se encuentra alineado al Plan de Desarrollo Institucional para el período 2024-2027 denominado “*El HROB te cuida*” y da cumplimiento a éste, de la siguiente manera:

## 10. EVALUACIÓN Y MONITOREO

El presente Plan estratégico del Talento Humano, se encuentra alineado al Plan de Desarrollo Institucional y da cumplimiento a éste, de la siguiente manera:

- **Línea Estratégica “Hospital mas Humano”** Busca implementar prácticas y políticas que consideren la humanidad de cada individuo, enfocándose en un trato cálido, compasivo y empático a través de un entorno hospitalario donde todos, tanto usuarios como servidores públicos y colaboradores se sientan valorados y cuidados, más allá de sus roles o condiciones de salud; favoreciendo la dignidad, el respeto y el buen trato
- **Objetivo estratégico:** Mejorar el nivel de satisfacción del cliente interno y externo
- **Indicador de Resultado:** Satisfacción de los servidores públicos y colaboradores respecto a la medición del clima organizacional.
- **Programa:** Promoción de Bienestar Integral del paciente, sus familias, y **nuestros servidores públicos y colaboradores en un Hospital más Humano**, favoreciendo la dignidad, el respeto y el buen trato.
- **Producto:** Fortalecimiento del Talento Humano a través del Plan de Capacitación
- **Indicador de Resultado:** No. de capacitaciones ejecutadas en el periodo/ No. de capacitaciones programadas en el periodo
- **Producto:** Fortalecimiento del Talento Humano a través del Plan de Bienestar Social
- **Indicador de Resultado:** No. de actividades de Bienestar Social realizadas en el periodo / No. de actividades de Bienestar Social programadas en el periodo.
- **Producto:** Fortalecimiento del Talento Humano a través del Plan de Salud y Seguridad en el Trabajo.
- **Indicador de Resultado:** No. de actividades realizadas en el Plan de Salud y Seguridad en el Trabajo en el periodo/ No. de actividades programadas en el Plan de Salud y Seguridad en el Trabajo en el periodo

	<b>PLAN</b>	<b>PL04-GTH</b>	
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	Versión <b>06</b>	Página 11 de 17
		<b>Fecha Emisión:</b> enero de 2019 <b>Fecha Revisión:</b> enero de 2025 <b>Fecha Actualización:</b> enero de 2025	

**Alineación con Modelo Integrado de Planeación y Gestión:** Dimensión Talento Humano. Política Gestión Estratégica del Talento Humano.

### 10.1. META

Tipo de meta: Cumplimiento del 95%

### 10.2. EVALUACION DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Para evaluar el impacto de las actividades planteadas dentro del Plan Institucional de Capacitación se utilizan los registros definidos dentro del Sistema de Gestión de Calidad, a fin de valorar la transferencia del proceso de capacitación al desempeño individual e institucional y los cambios generados en las situaciones o problemas detectados y en el desempeño institucional que el plan de capacitación pretendió resolver.

Las capacitaciones que se logran realizar de manera presencial, serán bajo el cumplimiento de los protocolos de bioseguridad, y será evaluado su impacto en el formato establecido para tal fin.

Respecto a las capacitaciones virtuales, los servidores públicos que se inscriban deberán presentar el respectivo certificado a la Oficina de Talento Humano, bajo la coordinación de los líderes de proceso.

### 10.3 INDICADORES PARA EVALUAR LA GESTIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Para evaluar la Gestión del Plan Institucional de Capacitación se han diseñado los siguientes indicadores:

#### Nivel de Cumplimiento Programa de Capacitación Institucional

$$\frac{\text{Número de capacitaciones realizadas}}{\text{Número de capacitaciones programadas}} \times 100$$

#### Nivel de Cobertura Programa de capacitación

$$\frac{\text{Número de empleados capacitados}}{\text{Número de empleados programadas a capacitar}} \times 100$$

	<b>PLAN</b>	<b>PL04-GTH</b>	
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	Versión <b>06</b>	Página 12 de 17
		<b>Fecha Emisión:</b> enero de 2019 <b>Fecha Revisión:</b> enero de 2025 <b>Fecha Actualización:</b> enero de 2025	

## 11. DESCRIPCIÓN DEL PLAN

### 11.1. ESTRUCTURA DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

El Plan de Capacitación incluye actividades de formación, capacitación y entrenamiento orientadas al fortalecimiento y desarrollo de competencias para mejorar la capacidad individual e institucional, el cual se realizará así:

**INDUCCIÓN:** El programa de inducción, tiene por objeto iniciar al funcionario en su integración a la cultura organizacional y al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos institucionales en función del logro de una Entidad ágil, moderna y transparente que permita interactuar y mejorar su respuesta a los diferentes actores. Para ello, la entidad cuenta con un formato que evidencia las inducciones que deben realizarse de manera presencial, una presentación en PowerPoint, la cual se remite a los correos del personal que ingrese a laboral en nuestra Entidad, y posteriormente se debe diligenciar una encuesta o cuestionario, para verificar su eficacia.

**REINDUCCIÓN:** El programa de Reinducción está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en el Estado o en la entidad, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad. En la vigencia 2025, se realizará jornada de reinducción orientada a los diferentes cambios o ajustes que se hallan realizado a nivel institucional.

### 11.2. EJECUCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2025

Una vez aprobado el Plan Institucional de Capacitación por el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, la Oficina de Talento Humano se encargará de socializarlo, publicarlo, ejecutarlo y medirlo.

Las actividades de capacitación serán coordinadas por la Oficina de Talento Humano conjuntamente con los responsables de cada proceso.

En el marco de los diferentes convenios interinstitucionales que puedan establecerse, se aprovechará para la participación en eventos de capacitación con miras a lograr mayor cobertura, obtener mayores beneficios institucionales, mejorar la calidad de los programas, disminuyendo el costo de capacitación.

El Modelo Integrado de Planeación y Gestión MIPG, indica que en la elaboración del Plan de Capacitación, la entidad debe alinearse a las “**Nuevas Dinámicas de la Industria**”, por tanto, será tenido en cuenta dentro del cumplimiento del PIC Institucional de la vigencia 2025, su enfoque aplicado a las empresas sociales del estado, es el fortalecimiento del desarrollo tecnológico, acompañado de cambios sociales e innovadores en la prestación del servicio social

	<b>PLAN</b>		<b>PL04-GTH</b>	
			Versión <b>06</b>	Página 13 de 17
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>		<b>Fecha Emisión:</b> enero de 2019 <b>Fecha Revisión:</b> enero de 2025 <b>Fecha Actualización:</b> enero de 2025	

de la salud, es decir, debemos contar con personal capacitado en las nuevas tecnologías digitales y tecnologías de Internet, uso de la tecnología, etc.

El Plan de Capacitación contará con un CRONOGRAMA DE CAPACITACIÓN, el cual será elaborado y actualizado permanentemente por la Oficina de Talento Humano, de conformidad a las necesidades del servicio, y contendrá de manera detallada los temas a capacitar, tiempo de duración, lugar, facilitador, número de empleados participantes, de tal manera que permita realizar un efectivo seguimiento y evaluación de resultados.

### 11.3. DIAGNÓSTICO

A continuación, se presenta el diagnóstico de necesidades de capacitación, el cual fue elaborado con base en una encuesta realizada a finales del año 2025, los temas a abordar son los siguientes:

#### Temas del PIC para la vigencia 2025

A continuación, se relacionan de manera específica las capacitaciones programadas para el año 2025, de acuerdo a las necesidades por proceso y aquellas que por orden legal deben ser incluidas en el PIC 2025.

En el Plan de capacitación fueron incluidos los temas del PROYECTO DE APRENDIZAJE POR EQUIPOS- PAE, en el cual los diferentes temas son dictados internamente por el líder del proceso o personal adscrito a la Entidad mediante charlas o talleres y que posean los conocimientos necesarios para impartir la acción de formación tendiente a fortalecer la prestación del servicio o a brindar solución a un problema recurrente detectado en los procesos, este proyecto busca retroalimentar los conocimientos entre los compañeros de trabajo.

EJE TEMATICO		TEMA DE CAPACITACION Y/O FORMACIÓN	PROCESO QUE SOLICITA
GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO	1	Programación WEB	Sistemas de Información
	2	Redes Básico	Sistemas de Información
	3	Participación ciudadana y control social	SIAU
	4	Innovación Organizacional	SIAU
	5	Código de Adolescencia	Trabajo Social
	6	Reanimación cardiopulmonar neonatal	Cirugía
	7	Curso proceso Central Esterilización	Cirugía
	8	Reforma pensional y laboral	Talento Humano

	9	Curso excel medio	Talento Humano
	10	Gestión y control de activos fijos	Activos Fijos
TRANSFORMACIÓN DIGITAL	11	Seguridad Digital	Sistemas de Información, siau
	12	Manejo redes sociales	Sistemas de Información
	13	Inteligencia Artificial	SIAU, Odontología
	14	Nuevas Dinámicas de la Industria (Uso tecnología: Informática, excel, etc)	Trabajo social, Cirugía, Talento Humano, Activos Fijos
PROBIDAD Y ETICA DE LO PUBLICO	15	Habilidad de relacionarse con uno mismo , con la comunidad y la familia	Sistemas de información, odontología, SIAU, Trabajo social
CREACION DEL VALOR PÚBLICO	16	Adaptación al cambio, Aprendizaje continuo	Sistemas de Información, urgencias, Talento Humano
	17	Orientación al usuario	Urgencias
	18	Trabajo en equipo	Odontología, trabajo social, SIAU, Cirugía
	19	Orientación a resultados	Cirugía
	20	Servicio al ciudadano	Jefe Talento Humano
PAE	21	Habilidades blandas	Trabajo Social
	22	Circular Externa 202315100000010-15 (Términos para resolver reclamos en salud)	SIAU
	23	Participación Social	SIAU
	24	Manual de referencia y contrarreferencia	Urgencias
	25	Clasificación Triage	Urgencias
	26	Supervisorías, Anexos Supervisión	Líderes Supervisores
	27	Plan Padrino	
	28	Seguridad del paciente	
	29	Ejecución de contratos	Líderes Supervisores

	<b>PLAN</b>		<b>PL04-GTH</b>	
			Versión <b>06</b>	Página 15 de 17
<b>POR MANDATO LEGAL</b> (Circular No. 100.003-2024 DAFP), MIPG	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>		<b>Fecha Emisión:</b> enero de 2019 <b>Fecha Revisión:</b> enero de 2025 <b>Fecha Actualización:</b> enero de 2025	
	30	<b>Acuerdos de Paz</b> , las recomendaciones de la comisión de la verdad y las sanciones restaurativas de la jurisdicción especial para la paz.	Todos los funcionarios	
	31	Reinducción Institucional (Conocimiento General de la Entidad, cambios Institucionales, Estrategia IAMI)	Todos los funcionarios	
32	Código de Integridad, Valores Corporativos	Todos los funcionarios		

## 12. DOCUMENTOS RELACIONADOS Y DE REFERENCIA BIBLIOGRAFICA

- Plan de Desarrollo Institucional 2024-2027 “*HROB te cuida*”
- FR20-GCA Cronograma de Actividades o Reuniones (El cronograma de capacitación que se elabora en el formato diseñado para este fin, el cual, por lo extenso de su diseño, se puede verificar en forma digitalizada y hace parte integral del presente Plan de capacitación)

## 13. CONTROL DE CAMBIOS DE LA INFORMACION DOCUMENTADA

No. Versión	Fecha Revisión / Actualización	Pagina	Solicitante	Cambios y/o modificaciones Realizadas
01	Enero de 2019	Todo	José Luis Pedrero Vargas	Realización del documento
02	Enero de 2020	Todo	José Luis Pedrero Vargas	Actualización del documento
03	Enero de 2022	Todo	Luisa Fernanda Arismendi Muñoz	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se actualiza plantilla de planes de proceso.</li> <li>• Se actualiza nuevo esquema de codificación de documentos. PL4-GTH</li> <li>• Alineación con el Plan de Desarrollo Institucional 2020-2024 “Te Queremos Sano”.</li> <li>• Se actualiza por completo la información del plan</li> </ul>



**PLAN**

**PL04-GTH**

Versión  
**06**

Página 16 de 17

**PLAN INSTITUCIONAL DE  
CAPACITACIÓN**

**Fecha Emisión:** enero de 2019  
**Fecha Revisión:** enero de 2025  
**Fecha Actualización:** enero de 2025

04	Enero de 2023	4 7 13-18	Mónica María Urquiza Cabrera	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se actualiza la introducción ingresando el tema del código de integralidad y los valores institucionales.</li> <li>En el ítem 6 del Marco Normativo se integra el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030 del Departamento Administrativo de la Función Pública.</li> <li>Se actualiza el plan de capacitación año 2023.</li> </ul>
05	Enero de 2024	3 -18 - 21	Mónica María Urquiza Cabrera	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se actualiza ítem 1 de introducción</li> <li>Se consolida las capacitaciones específicas para el año 2024 y las requeridas por PIC año 2024</li> </ul>
06	Enero de 2025		María Fernanda Salazar Cedeño	<ul style="list-style-type: none"> <li>Se incluyó en el marco normativo, el derecho a recibir capacitación que contempla el Código General Disciplinario (Ley 1952 de 2019)</li> <li>Se incluyeron en las políticas relacionadas: Gestión del conocimiento e innovación, Humanización con enfoque diferencial, seguridad del paciente, Seguridad y manejo de la información digital.</li> <li>Se actualizó proyectos y programas El Plan de Desarrollo Institucional 2024-2027.</li> <li>Se actualizó la Evaluación y monitoreo con la nueva Línea Estratégica “Hospital más humano”</li> <li>Se actualizaron los temas de capacitación para la vigencia 2025</li> </ul>

	<b>PLAN</b>	<b>PL04-GTH</b>	
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</b>	Versión <b>06</b>	Página 17 de 17
		<b>Fecha Emisión:</b> enero de 2019 <b>Fecha Revisión:</b> enero de 2025 <b>Fecha Actualización:</b> enero de 2025	

	<b>NOMBRE</b>	<b>CARGO</b>	<b>FIRMA</b>
<b>ELABORÓ</b>	María Fernanda Salazar Cedeño	Jefe de Oficina de Talento Humano	<i>FIRMADO EL ORIGINAL</i>
<b>REVISÓ</b>	Isabel Torres	Jefe de la Oficina de Calidad	<i>FIRMADO EL ORIGINAL</i>
<b>APROBÓ</b>	Clara Inés Sánchez Perafán	Gerente	<i>FIRMADO EL ORIGINAL</i>