

	PLAN	PL04-GTH	
		Versión 08	Página 1 de 16
	INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	Fecha Emisión: enero 2019 Fecha Revisión: enero 2026 Fecha Actualización: enero 2026	

1. TABLA DE CONTENIDO

1. Contenido

1.	TABLA DE CONTENIDO.....	1
1.	Contenido.....	1
2.	INTRODUCCIÓN.....	1
3.	OBJETIVOS.....	4
3.1.	OBJETIVO GENERAL	4
3.2.	OBJETIVOS ESPECIFICOS	4
4.	ALCANCE.....	4
5.	RESPONSABLE.....	4
6.	MARCO NORMATIVO.....	4
7.	DEFINICIONES.....	6
8.	POLITICAS RELACIONADAS.....	7
9.	PROGRAMAS / PROYECTOS RELACIONADOS.....	9
10.	EVALUACIÓN Y MONITOREO.....	10
10.1.	META	10
	Tipo de meta: Cumplimiento del 95%.	10
10.2.	EVALUACION DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	10
10.3.	INDICADORES PARA EVALUAR LA GESTION DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	11
11.	DESCRIPCION DEL PLAN.....	11
11.2.	EJECUCION DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2026 11	
11.3.	DIAGNOSTICO	12
12.	DOCUMENTOS RELACIONADOS Y DE REFERENCIA BIBLIOGRAFICA	15
13.	CONTROL DE CAMBIOS DE LA INFORMACION DOCUMENTADA.....	15

2. INTRODUCCIÓN

El Plan de Capacitación del año 2026 del Hospital Raúl Orejuela Bueno E.S.E. se constituye como una herramienta estratégica orientada al fortalecimiento de las competencias, habilidades y conocimientos del talento humano, en coherencia con la misión institucional, los objetivos estratégicos y los lineamientos del Sistema de Gestión de la Calidad. Reconociendo que el capital humano es el principal

	PLAN	PL04-GTH	
		Versión 08	Página 2 de 16
	INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	Fecha Emisión: enero 2019 Fecha Revisión: enero 2026 Fecha Actualización: enero 2026	

motor para la prestación de servicios de salud seguros, humanizados y de calidad, este plan busca promover el desarrollo integral de los colaboradores en los ámbitos asistencial, administrativo y de apoyo.

A través de acciones de formación, actualización y entrenamiento continuo, el Hospital Raúl Orejuela Bueno E.S.E. reafirma su compromiso con la mejora continua, el cumplimiento normativo y la excelencia en la atención a la comunidad. El presente plan se ha estructurado a partir de la identificación de necesidades institucionales, normativas y del desempeño laboral, permitiendo orientar los procesos de capacitación hacia el fortalecimiento del servicio, la seguridad del paciente y el bienestar de los usuarios y empleados.

Nuestro Plan de capacitación se encuentra también alineado con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 - 2030, adoptado por Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP de la Función Pública y la Escuela Superior de Administración Pública, el cual busca cerrar las brechas que puedan existir entre los conocimientos, habilidades y actitudes que tenga el servidor y las capacidades puntuales que requiera en el ejercicio de su cargo. Buscando mejorar el desempeño de los servidores vinculados en el ejercicio de sus funciones. A través de cursos, diplomados, proyectos de aprendizaje, inducción y entrenamiento que en suma constituyen el plan de capacitación de la respectiva entidad.

Es importante mencionar que, para la vigencia 2026 desde al 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 Institucional de Capacitación de la vigencia 2026, son los siguientes:

Eje 1. Paz total, memoria y derechos Humanos: “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”.

Eje 2. Territorio, vida y ambiente: “Este eje está dirigido a servidoras y 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. Lo cual facilitará observar el territorio como una categoría conceptual y analítica de la geografía humana, donde se denota una porción del espacio geográfico en la cual se pueden identificar y coexisten armoniosa o contradictoriamente las manifestaciones de las relaciones de poder, relaciones que se ejercen de diversas formas y a través de diversos medios, expresándose en espacialidades y territorialidades, donde el poder es ejercido a través de instituciones, personas, organizaciones, colectivos o comunidades”.

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, en el marco de la Ley 2294 de 2023, para lograr las cinco transformaciones propuestas en pro de la construcción de un nuevo contrato social para alcanzar

	PLAN	PL04-GTH	
		Versión 08	Página 3 de 16
	INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	Fecha Emisión: enero 2019 Fecha Revisión: enero 2026 Fecha Actualización: enero 2026	

una cultura de paz, en donde la vida en dignidad y el cuidado de la casa común sea el foco del desarrollo y fortalecimiento institucional”.

Eje 4. Transformación Digital y cibercultura: “La transformación digital es 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”.

Eje 5. Probidad Ética e identidad de lo Público: “El entendimiento de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio, parte de lo que Bloom planteó que la identificación es un impulso inherente de reconocerse en valores, comportamientos, costumbres y actitudes de figuras significativas en su entorno social; visto así, las personas persiguen activamente la identidad, así no lo evidencien todo el tiempo. Por otro lado, todo ser humano busca mejorar y proteger la identidad. Desde esta perspectiva, el principal rasgo de identidad del servidor público debe ser la ética de lo público”.

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.

Eje 6. Habilidades y competencia La administración pública es la encargada de la planeación, gestión, ejecución y evaluación de los procesos a cargo del Estado. Por mandato constitucional, la función pública colombiana debe estar orientada a resultados y, para ello, es necesario el diseño de la cadena de valor (insumos, mapa de procesos, productos efectos e impactos) que, de manera organizada, contribuyan al cumplimiento de los fines esenciales del Estado. En ese sentido, la administración pública también es la responsable, entre otros aspectos, de la gestión del talento humano con el que cuenta para la consecución de sus metas y el desarrollo de las obligaciones a su cargo.

Las condiciones de calidad y oportunidad del quehacer público dependen, en gran medida, de la planeación, desarrollo y fortalecimiento de los aspectos asociados al ciclo de vida de los servidores públicos (ingreso, desarrollo y retiro), por lo tanto, desde este punto de vista, la gestión del talento humano debe ser innovadora y creativa, de tal manera que llegue a ser aliada estratégica en el cumplimiento de la misionalidad de las entidades.

El Plan de capacitación también incluye temas direccionados al fortalecimiento de las competencias de los empleados, direccionados por los líderes de procesos, para la mejora de los servicios.

La ejecución de este plan estará bajo la coordinación 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.

	PLAN	PL04-GTH	
		Versión 08	Página 4 de 16
	INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	Fecha Emisión: enero 2019 Fecha Revisión: enero 2026 Fecha Actualización: enero 2026	

3. OBJETIVOS

3.1. OBJETIVO GENERAL

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.

3.2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- 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

El proceso inicia con la identificación de las necesidades de capacitación por cada área y exigencias legales y culmina con la evaluación a la eficacia de las capacitaciones, dirigido a todos los servidores públicos del Hospital Raúl Orejuela Bueno E.S.E.

Es preciso señalar que, actualmente el Hospital Raúl Orejuela Bueno E.S.E. se encuentra en proceso de acreditación en salud, sistema en el cual es fundamental la participación de todos los colaboradores, independientemente de su tipo de vinculación (planta, contrato laboral, por prestación de servicios o agremiación) en la programación de inducción y reinducción en temas transversales de planeación estratégica que deben ser de conocimiento general y aquellos que afecten el desempeño del sistema de gestión de calidad. Esto se debe a que la calidad en la prestación del servicio y la seguridad del paciente constituyen una responsabilidad compartida, y el proceso de acreditación evalúa y promueve la mejora continua de todos los procesos y resultados de la organización. En este contexto, se requiere la participación activa de cada persona en la consolidación de una cultura de calidad

Por lo anterior, para efectos de la acreditación, la Entidad trabajará de manera articulada con la Agremiación ASSTRACUD, la cual garantiza que sus afiliados cumplan y se acojan a la programación de inducción y reinducción, así como también a los lineamientos y estrategias definidos por el Hospital en el marco de la Planeación Estratégica del Talento Humano, sin que esto represente o implique vinculación laboral alguna con nuestra Entidad.

5. RESPONSABLE

Oficina de Talento Humano.

6. MARCO NORMATIVO

Los planes institucionales de capacitación, como el que implementa nuestra Entidad, se enmarcan dentro de un conjunto de normas de carácter general para el sector público como son:

	PLAN		PL04-GTH
			Versión 08 Página 5 de 16
	INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES		Fecha Emisión: enero 2019 Fecha Revisión: enero 2026 Fecha Actualización: enero 2026

Constitución Política de Colombia

- Artículo 53: reconoce la garantía del derecho a la capacitación y al adiestramiento, al señalar que las leyes deben tener en cuenta, entre otros principios, la capacitación y la garantía a la seguridad social en el contexto laboral.
- Normativa nacional que regula los planes de capacitación en entidades públicas en Colombia:

Plan Nacional de Formación y Capacitación

El HROB se encuentra alineado con lo emitido por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) que contiene las políticas y lineamientos generales para que todas las entidades públicas formulen sus planes institucionales de capacitación, Este Plan Nacional establece los ejes guía de capacitación y orienta a las entidades públicas a alinear su PIC con estrategias de aprendizaje y competencias laborales.

Decreto-Ley 1567 de 1998, modificado en su literal [g](#)) del artículo 6, por el art. 3º de la Ley 1960 de 2019: Este crea el Sistema Nacional de Capacitación, estableciendo lineamientos básicos para la capacitación de los empleados públicos en Colombia, y fue citado como parte de la normativa marco de la política nacional de capacitación.

Decreto 1083 de 2015 (Reglamentario del sector Función Pública)

Regula los planes de talento humano, incluyendo la obligación de realizar estudios técnicos para identificar necesidades de capacitación en cada entidad pública y así formular el PIC correspondiente.

Actualizaciones normativas sobre capacitación

Existen resoluciones que actualizan el Plan Nacional de Formación y Capacitación (por ejemplo, Resolución 104 de 2020), que son referentes para la elaboración de los PIC en las entidades públicas.

Otros soportes legales que afectan la capacitación institucional

Aunque no siempre se listan expresamente en los planes institucionales específicos, otras normas generales de función pública y gestión del talento humano también enmarcan indirectamente los planes de capacitación en entes públicos:

- Ley 909 de 2004 (Empleo Público): establece la gestión por competencias laborales como eje del empleo público, lo cual se vincula con los PIC que buscan desarrollar estas competencias.
- Normas de gestión del talento humano (Decreto 1227 de 2005 y artículo 2.2.9.1 del Decreto 1083/2015): articulan los requisitos y cómo se deben estructurar los planes de capacitación en entidades públicas.
- Ley 115 de 1994 “Por la cual se expide la Ley General de Educación” definición de Educación Informal (...)
- 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

	PLAN	PL04-GTH	
		Versión 08	Página 6 de 16
	INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	Fecha Emisión: enero 2019 Fecha Revisión: enero 2026 Fecha Actualización: enero 2026	

la Ley General de Educación y en el Decreto Reglamentario 114 de 1996 por Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano”.

- 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.
- Guía para la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación PIC Enfocado desde el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030 DAFP Y ESAP: Establecer los lineamientos para que las entidades formulen sus planes institucionales de capacitación para la profesionalización de las y los servidores públicos, así como para desarrollar o fortalecer sus competencias, habilidades o destrezas enfocados en los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Desarrollo 2022-2026 Colombia Potencia mundial de la vida.”
- 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 numeral 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.

7. DEFINICIONES

Para la formulación del Plan de Capacitación de la vigencia 2026, 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 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

	PLAN		PL04-GTH
			Versión 08 Página 7 de 16
	INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES		Fecha Emisión: enero 2019 Fecha Revisión: enero 2026 Fecha Actualización: enero 2026

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.
- **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

	PLAN	PL04-GTH	
		Versión 08	Página 8 de 16
	INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	Fecha Emisión: enero 2019 Fecha Revisión: enero 2026 Fecha Actualización: enero 2026	

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., hacia 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.

Para el Hospital Raúl Orejuela Bueno E.S.E., es primordial empezar a promover la gestión del conocimiento y la innovación entre los servidores, 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, integralidad 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 2026, 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 utilizarán 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

	PLAN		PL04-GTH
			Versión 08 Página 9 de 16
	INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES		Fecha Emisión: enero 2019 Fecha Revisión: enero 2026 Fecha Actualización: enero 2026

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.

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 denominado “EL HROB te cuida”, el cual fue presentado ante la Junta Directiva de la Entidad, y aprobado mediante Acuerdo No. 014 de julio de 2024

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 más 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 funcionarios 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 funcionarios respecto a la medición del clima organizacional.
- **Programa:** Promoción de Bienestar Integral del paciente, sus familias, y nuestros funcionarios 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.
- Alineación con Modelo Integrado de Planeación y Gestión: Dimensión Talento Humano. Política Gestión Estratégica del Talento Humano.

	PLAN	PL04-GTH	
		Versión 08	Página 10 de 16
	INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	Fecha Emisión: enero 2019 Fecha Revisión: enero 2026 Fecha Actualización: enero 2026	

10. EVALUACIÓN Y MONITOREO

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

- **Línea Estratégica “Hospital más 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.
- **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 CAPACITACION

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.

	PLAN	PL04-GTH	
		Versión 08	Página 11 de 16
	INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	Fecha Emisión: enero 2019 Fecha Revisión: enero 2026 Fecha Actualización: enero 2026	

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 GESTION 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

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

11. DESCRIPCION 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:

INDUCCION: El programa de inducción, tiene por objeto orientar a los empleados que ingresan a la planta global de personal, en su integración a la cultura organizacional y al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, 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 y posteriormente se debe diligenciar una encuesta o cuestionario, para verificar su eficacia.

11.2. EJECUCION DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2026

Se cuenta además con la inducción y entrenamiento en el puesto de trabajo, con un periodo de duración de un (1) mes, de acuerdo a las funciones del empleo.

A los demás colaboradores se les deberá hacer el mismo ejercicio, lo cual estará a cargo del directo responsable de su contratación o en su defecto del supervisor del contrato.

	PLAN	PL04-GTH	
		Versión 08	Página 12 de 16
	INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	Fecha Emisión: enero 2019 Fecha Revisión: enero 2026 Fecha Actualización: enero 2026	

REINDUCCIÓN: El programa de Reinducción está dirigido a reorientar la integración del empleado de planta 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 2026, se realizará jornada de reinducción orientada a los diferentes cambios o ajustes que se hallan realizado a nivel institucional.

Los demás colaboradores también se integrarán a la reinducción en temas transversales de Planeación estratégica de conocimiento general y de los relacionados que impacten el Sistema de Gestión de Calidad a cargo del responsable de su contratación, o en su defecto del supervisor del contrato

11.3. DIAGNOSTICO

A continuación, se presenta el diagnóstico de necesidades de capacitación, el cual fue elaborado con base en una encuesta realizada a finales del año 2026, atendiendo los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 - 2030, adoptado por el Departamento Administrativo de la Función Pública –DAFP.

Temas del Plan Institucional de Capacitaciones - PIC para la vigencia 2026: A continuación, se relacionan de manera específica las capacitaciones programadas para el año 2026, de acuerdo a las necesidades por proceso y también aquellas que por disposición legal deben ser incluidas en el PIC 2026.

EJE TEMATICO	TEMA
Paz total, memoria y derechos humanos	Conocimientos generales de Derechos Humanos
Territorio, vida y ambiente	Cuidado a los Ecosistemas locales
Mujeres, Inclusión y Diversidad	Discapacidad e inclusión laboral
Transformación digital y cibercultura	1) Plan de transformación digital del estado. 2) Gobierno Digital
Probidad y ética de lo público	1) Habilidad para relacionarse con el entorno laboral, con la comunidad y la familia 2) Integridad, Transparencia y lucha contra la corrupción. 3) MIPG (Sólo para directivos)
Habilidades y competencias	Introducción a la Innovación en procesos de atención y servicio

Así mismo, se solicitó a los líderes de proceso concertar con su equipo de trabajo la escogencia de temas relacionado con el proceso, como una herramienta para fortalecer el conocimiento, las capacidades y competencias en la prestación del servicio.

	PLAN		PL04-GTH
			Versión 08 Página 13 de 16
	INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES		Fecha Emisión: enero 2019 Fecha Revisión: enero 2026 Fecha Actualización: enero 2026

PROCESO	TEMA
Administrativo	Despertar de la conciencia y su aplicación en el mundo real
Activos fijos, almacén y compras	- Marco legal del sector público - Clasificación y reconocimiento de activos fijos - Articulación entre activos fijos, compras y almacén - Indicadores y buenas prácticas
Laboratorio	Gestión integral del proceso preanalítico, analítico y post-analítico en el laboratorio clínico con enfoque en calidad, seguridad del paciente y mejora continua.
Nivel 1	- Vacunación Segura - Ruta integral y aplicación efectiva de promoción y mantenimiento de la salud, adultez-vejez - Toma muestras de laboratorio.
Gestión documental	-Curso de archivo
Sistemas de información	-Gobierno Digital

Capacitaciones seguridad del Paciente: Atendiendo el proceso de acreditación en el cual se encuentra el Hospital, por tratarse de un tema transversal, tienen el deber de asistir todos los colaboradores sin importar el tipo de vinculación, en las jornadas de inducción y reinducción que convoque la Entidad en los siguientes temas:

- Política y Cultura de Seguridad del Paciente
- Metas Internacionales de Seguridad del Paciente (MISP)
- Protocolo de Higiene de Manos
- Uso Seguro de Medicamentos (Farmacovigilancia)
- Reporte y Análisis de Eventos Adversos

CONSOLIDADO DE LOS TEMAS

El Plan para el año 2026, quedó estructurado con 25 temas así:

DIRIGIDO A	TEMA	EJE TEMATICO
PERSONAL PLANTA GLOBAL	Plan de transformación digital del estado.	Transformación digital y cibercultura
	Gobierno Digital.	
	Habilidad para relacionarse con el entorno laboral, con la comunidad y la familia.	Probidad, ética e identidad de lo público
	Integridad, Transparencia y lucha contra la corrupción.	

	PLAN	PL04-GTH	
		Versión 08	Página 14 de 16
	INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	Fecha Emisión: enero 2019 Fecha Revisión: enero 2026 Fecha Actualización: enero 2026	

	MIPG (Sólo para directivos).	
	Introducción a la Innovación en procesos de atención y servicio.	Habilidades y competencias
	Cuidado a los Ecosistemas locales.	Territorio, vida y ambiente
	Conocimientos generales de Derechos Humanos.	Paz total memoria y derechos humanos
	Discapacidad e inclusión laboral.	Mujeres, Inclusión y diversidad
ACTIVOS FIJOS	Marco legal del sector público.	Fortalecimiento de conocimiento y competencias
	Clasificación y reconocimiento de activos fijos	
	Articulación entre activos fijos, compras y almacén	
	Indicadores y buenas prácticas	
ÁREA ADMINISTRATIVA	Despertar de la conciencia y su aplicación en el mundo real	
LABORATORIO	Gestión integral del proceso preanalítico, analítico y post-analítico en el laboratorio clínico con enfoque en calidad, seguridad del paciente y mejora continua.	
NIVEL 1	Vacunación Segura	
	Ruta integral y aplicación efectiva de promoción y mantenimiento de la salud, adultez-Vejez	
	Toma muestras de laboratorio.	
GESTIÓN DOCUMENTAL	Curso de archivo	
TODOS LOS COLABORADORES	Política y Cultura de Seguridad del Paciente	Inducción y reintroducción en temas que Impactan Sistema Gestión de Calidad
	Metas Internacionales de Seguridad del Paciente (MISP)	
	Protocolo de Higiene de Manos	
	Uso Seguro de Medicamentos (Farmacovigilancia)	
	Reporte y Análisis de Eventos Adversos	
TODOS LOS COLABORADORES	Temas transversales de Planeación estratégica de conocimiento general	Inducción y reintroducción

	PLAN		PL04-GTH
			Versión 08 Página 15 de 16
	INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES		Fecha Emisión: enero 2019 Fecha Revisión: enero 2026 Fecha Actualización: enero 2026

12. DOCUMENTOS RELACIONADOS Y DE REFERENCIA BIBLIOGRAFICA

- Plan de Desarrollo Institucional 2024-2027 “HROB te cuida”
- Guía Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030 DAFP Y ESAP
- 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 Pedreros Vargas	Realización del documento
02	Enero de 2020	Todo	José Luis Pedreros Vargas	Actualización del documento
03	Enero de 2022	Todo	Luisa Fernanda Arismendi Muñoz	Se actualiza plantilla de planes de proceso. Se actualiza nuevo esquema de codificación de documentos. PL4- GTH Alineación con el Plan de Desarrollo. Institucional 2020-2024 “Te Queremos Sano”. Se actualiza por completo la información del plan.
04	Enero de 2023	4 7 13 18	Mónica María Urquiza Cabrera	Se actualiza la introducción ingresando el tema del código de integralidad y los valores institucionales. 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. Se actualiza el plan de capacitación año 2023.
05	Enero de 2024	3 18 21	Mónica María Urquiza Cabrera	Se actualiza ítem 1 de introducción. Se consolidan las capacitaciones específicas para el año 2024 y las requeridas por el PIC año 2024
06	Enero de 2025	4 8 10 10 13	María Fernanda Salazar Cedeno	Se incluyó en el marco normativo, el derecho a recibir capacitación que contempla el Código General Disciplinario (Ley 1952 de 2019). Se incluyeron en las políticas relacionadas: Gestión del conocimiento e innovación, Humanización con enfoque diferencial, seguridad del paciente, Seguridad y manejo de la

	PLAN		PL04-GTH
			Versión 08 Página 16 de 16
	INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES		Fecha Emisión: enero 2019 Fecha Revisión: enero 2026 Fecha Actualización: enero 2026

				información digital. Se actualizó proyectos y programas El Plan de Desarrollo Institucional 2024-2027. Se actualizó la Evaluación y monitoreo con la nueva Línea Estratégica "Hospital más humano". Se actualizaron los temas de capacitación para la vigencia 2025.
07	Octubre de 2025	23	María Fernanda Salazar Cedeño	Se incluyeron temas relacionados con los ejes temáticos del Plan de Capacitación Vida y ambiente, inclusión y diversidad.
08	Enero 2026	1 3 11 12 15	María Fernanda Salazar Cedeño	Se modificó la introducción Se incluyó en el alcance la participación de todos los colaboradores independientemente del tipo de vinculación en la inducción y reintroducción en temas transversales de planeación estratégica que deben ser de conocimiento general y aquellos que afecten el desempeño del sistema de gestión de calidad, proceso que estará a cargo del responsable de la contratación o en su defecto del supervisor del contrato. Se modificó los ejes temáticos de acuerdo al Plan Nacional de formación y capacitación 2023 – 2030. Se modificó el diagnóstico según encuesta Se modificaron los temas de capacitación según la encuesta y necesidades de los servicios. Se incluyó como guía y referencia el Plan Nacional de capacitación 2023-2030 del DAFP-ESAP

	NOMBRE	CARGO	FIRMA
ELABORÓ	María Fernanda Salazar Cedeño	Jefe de Oficina de Talento Humano	FIRMADO EL ORIGINAL
REVISÓ	Isabel Cristina Torres	Jefe de Calidad	FIRMADO EL ORIGINAL
	Victoria Eugenia Betancourt	Jefe Oficina Asesora de Planeación	FIRMADO EL ORIGINAL
APROBÓ	Clara Inés Sánchez Perafán	Gerente	FIRMADO EL ORIGINAL