

EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO HOSPITAL DE LA VEGA



PLAN DE ACCIÓN (INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN)

E.S.E
Hospital De La Vega
2026

**TABLA DE CONTENIDO**

INTRODUCCIÓN.....	3
JUSTIFICACIÓN.....	4
OBJETIVOS	5
Objetivos específicos	5
ALCANCE.....	5
ENFOQUE DIFERENCIAL.....	6
RESPONSABLES.....	6
DEFINICIONES	7
CONDICIONES GENERALES.....	8
MARCO NORMATIVO.....	9
DESCRIPCIÓN DEL PLAN.....	10
DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN	10
PROGRAMACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.....	11
CRONOGRAMA DEL PLAN INSTITUCIONAL DEL PIC.....	12
MIPG	13
EVALUACIÓN, MEDICIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PIC	15
EVALUACIÓN.....	15
MEDICIÓN Y SEGUIMIENTO.....	15
FORMULACIÓN DE DATOS ESTADÍSTICOS	17
PRESUPUESTO	17
COBERTURA Y ALCANCE DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.....	18
DIVULGACIÓN DEL PLAN.....	18
ANEXOS.....	18
BIBLIOGRAFÍA.....	18
CONTROL DE CAMBIOS.....	19



INTRODUCCIÓN

El talento humano es el capital más valioso de nuestra institución, la alta dirección comprometida con el cumplimiento de la misión institucional, mediante la humanización de los servicios y la seguridad de los pacientes, considera prioritario el mejoramiento de las competencias y habilidades de los colaboradores. La E.S.E Hospital de la Vega y Puesto de Salud de Nocaima a través del proceso de Talento Humano, ha podido evidenciar y determinar las necesidades existentes en el fortalecimiento del conocimiento en temas específicos de los diferentes procesos del Hospital, Puesto de Salud de Nocaima y de los contratistas que los integran, fundamento y soporte para la creación y desarrollo de un Plan Institucional de Capacitación - PIC para el año 2026, soportados en las necesidades específicas presentadas por cada uno de los gestores y líderes de los diferentes procesos del Hospital de La Vega y Puesto de Salud de Nocaima, se logra determinar las prioridades para la ejecución de capacitaciones y entrenamientos en puesto de trabajo, y bajo la modalidad de inducción y reinducción, de acuerdo con las políticas formuladas por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), en conjunto con el Proceso de Calidad.

Es importante definir que la capacitación, es un proceso educacional de carácter estratégico aplicado de manera organizada y sistemática, mediante el cual el personal adquiere o desarrolla conocimientos y habilidades específicas relativas al trabajo, y modifica sus actitudes frente a diferentes aspectos de la organización, el puesto o el ambiente laboral; así mismo, la capacitación implica un conjunto de condiciones y etapas orientadas a lograr la integración del colaborador a su puesto de trabajo, el incremento y mantenimiento de su eficiencia, permitiéndole así su progreso a nivel laboral, personal y contribuyendo a elevar el rendimiento, la moral y el ingenio, en beneficio de la creación de una cultura organizacional que busca la calidez y humanización de los diferentes servicios que presta la E.S.E Hospital de La Vega y Puesto de Salud de Nocaima.

A continuación, se presenta el Plan Institucional de Capacitación - PIC 2026 que resulta de un proceso diagnóstico frente a las necesidades y expectativas de los colaboradores, aquellas identificadas por los líderes y las necesidades organizacionales para el mejoramiento continuo y la gestión del talento humano en la fase de desarrollo. Tener en cuenta que este Plan o cronograma está sujeto a actualización y reprogramación de temas a capacitar por los líderes de procesos según corresponda.



JUSTIFICACIÓN

De acuerdo con los lineamientos del Departamento Administrativo De La Función Pública DAFFP la formación y la capacitación se refieren a los procesos organizados por la entidad, que generan conocimientos, desarrollan habilidades y conllevan cambio de actitudes. Con dichos procesos se busca incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a prestar un mejor servicio a la comunidad, al desempeño eficaz del cargo y al desarrollo integral de la persona.

En su artículo 4 del Decreto 1567 de 1998 se entiende por capacitación como el conjunto de procesos organizados relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa. Así mismo, la capacitación busca contribuir al mejoramiento institucional, promoviendo el desarrollo de un talento humano idóneo y competente, a través del fortalecimiento con el compromiso de los empleados con respecto a los objetivos de calidad, los planes, los programas, los proyectos y los objetivos del Estado. "Decreto 1567"

Dentro de la estructura organizacional de la E.S.E HOSPITAL DE LA VEGA Y PUESTO DE SALUD DE NOCAIMA se acoge el mandamiento normativo de desarrollar el PIC obedeciendo a las competencias del personal a su cargo, ha dispuesto los instrumentos de recopilación de las necesidades de capacitación de su personal y con base en ellas, ha revisado y actualizado las necesidades de capacitación y esta se ha enfatizado en los procesos del sistema obligatorio de garantía de la calidad de la atención en salud (SOGC), seguridad del paciente y humanización en el servicio, estableciendo condiciones indispensables para el fortalecimiento de sus competencias y asumir nuevas responsabilidades para ampliar el ámbito de especialización hacia otros espacios laborales a través de la puesta en marcha del plan estratégico de desarrollo del talento humano.



OBJETIVOS

Promover el aprendizaje y desarrollo integral de los funcionarios y colaboradores de la ESE Hospital de la Vega y Puesto de Salud de Nocaima a través de la implementación de estrategias de apropiación y retención de conocimiento mediante el desarrollo de actividades de capacitación, formación y entrenamiento

Objetivos específicos

- Identificar y cubrir las necesidades de capacitación de los servidores públicos y contratistas de la ESE Hospital de la Vega y Puesto de Salud de Nocaima.
- Promover el desarrollo la adquisición de habilidades y conocimientos requeridos para la adecuada prestación de los servicios del Hospital de La Vega y Puesto de Salud de Nocaima.
- Garantizar la apropiación de la cultura organizacional a través de la ejecución de estrategias de inducción y re inducción a los colaboradores de la ESE Hospital de La Vega y Puesto de Salud de Nocaima.
- Promover la cultura de la integridad y legalidad mediante el afianzamiento de los valores del servicio público.

ALCANCE

El Plan Institucional de Capacitaciones (PIC) de la E.S.E. Hospital de La Vega y el Puesto de Salud de Nocaima aplica a todo el talento humano vinculado a la institución, incluyendo: Personal de planta, Contratistas por OPS, Personal asistencial, administrativo, servicios generales y de apoyo, de acuerdo a la necesidad.

Este plan abarca los procesos institucionales tanto asistenciales como administrativos, integrando la formación en áreas clave como la atención en salud, seguridad del paciente, salud pública, farmacia, seguridad del colaborador, enfoque diferencial, normativa vigente, atención humanizada y uso de herramientas tecnológicas.

Se implementa en el marco del d con las políticas formuladas por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), en conjunto con el Proceso de Calidad, contribuyendo al mejoramiento continuo del desempeño institucional y a la calidad de la atención prestada a los usuarios y colaboradores de La E.S.E. Hospital de La Vega y Puesto de Salud de Nocaima.



ENFOQUE DIFERENCIAL

El Plan de Capacitación incorpora un enfoque diferencial e inclusivo, fundamentado en los principios de equidad, pertinencia y accesibilidad, con el fin de garantizar una atención en salud centrada en las personas, reconociendo sus particularidades, contextos y derechos. Este enfoque se traduce en:

La atención en salud con enfoque diferencial busca garantizar un servicio accesible, oportuno y humanizado para poblaciones en condición de vulnerabilidad, como niños, niñas, adolescentes, gestantes, adultos mayores, personas con discapacidad, población LGTBI, grupos étnicos, víctimas del conflicto armado y personas privadas de la libertad. La Región de Salud Noroccidente y sus centros de atención priorizan la equidad, brindando un trato digno, respetuoso y acorde con las necesidades particulares de cada usuario.

Para ello, el talento humano recibe formación para implementar una atención integral basada en principios de objetividad, inclusión y trato humanizado. Se fomenta la eliminación de barreras, la equidad de género, el respeto por la diversidad étnica y cultural, y el reconocimiento de las condiciones de vida que pueden afectar la salud. La ESE Hospital de la Vega y el puesto de salud de Nocaima promueve el conocimiento de derechos y beneficios para cada grupo poblacional, asegurando un entorno de salud libre de discriminación, donde se respete la autonomía y la dignidad de cada persona.

RESPONSABLES

- Gestor científico, Líder de laboratorio, Líder de odontología, Líder de radiología, Líder seguridad del paciente, Líder de humanización, Líder de salud pública, Líder de calidad, Ingeniera biomédica, Líder SIAU, Gestor administrativo, Líder de mantenimiento, Líder de gestión ambiental, Líder de seguridad y salud en el trabajo, Líder de sistemas, Líder de facturación y mercadeo, Líder gestión documental, Líder de planeación, Líder de Control Interno, Líder de comunicaciones, Líder de facturación, Líder de seguridad en el paciente, Líder de consulta externa, hospitalización, urgencias, Iamii, Coordinador de enfermería.



DEFINICIONES

- **CAPACITACIÓN:** Conforme a lo señalado en el artículo 4 del Decreto 1567 de 1998, se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.
- **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 basada en los principios que rigen la función administrativa.
- **EDUCACIÓN NO FORMAL:** "Hoy denominada Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano, según lo señalado en el Decreto 2888 de 2007, es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal. La finalidad es la promoción del perfeccionamiento de la persona humana, el conocimiento y la reafirmación de los valores nacionales, la capacitación para el desempeño artesanal, artístico, recreacional, ocupacional y técnico, la protección y aprovechamiento de los recursos naturales y la participación ciudadana y comunitaria"
- **EDUCACIÓN INFORMAL:** "Conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados. Personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados"
- **EDUCACIÓN FORMAL:** La educación definida como formal por las leyes que rigen la materia no se incluye dentro de los procesos aquí definidos como capacitación. El apoyo de las entidades a programas de este tipo hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se regirá por las normas que regulan el sistema de estímulos, esta "se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con Sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos".



- **ENTRENAMIENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO:** Es la preparación que se imparte en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta, por lo tanto, a atender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas para el desempeño de las funciones, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes que se manifiesten en desempeños observables de manera inmediata. La intensidad horaria del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas, tal como se establece en el Decreto 2888 de 2007.
- **PROGRAMAS DE INDUCCIÓN:** Es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional. Con el fin de integrarlo al Institución, así como el fortalecimiento de su formación ética, familiarizarlo con el servicio público, con la organización y con las funciones generales del Estado, instruirlo acerca de la misión de la entidad y de las funciones de su dependencia, al igual que sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos.
- **PROGRAMAS DE REINDUCCIÓN:** Está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos. Los programas de re inducción se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios.

CONDICIONES GENERALES

El Plan Institucional de Capacitación – PIC de la E.S.E. Hospital de La Vega y el Puesto de Salud de Nocaima es un instrumento de gestión del talento humano orientado al fortalecimiento de las competencias laborales, técnicas, administrativas y comportamentales del personal, en coherencia con los objetivos institucionales y la normatividad vigente.

El PIC se formula con base en el marco normativo que regula la capacitación en el sector público y el sector salud, y responde a las necesidades identificadas mediante el diagnóstico institucional, los planes de mejoramiento, la evaluación del desempeño, los requerimientos normativos y los estándares del Sistema Obligatorio de Garantía de la Calidad en Salud.

El Plan será aplicable a todo el talento humano vinculado a la institución, independientemente de su modalidad de vinculación, e incluye actividades de inducción, reinducción, actualización y formación continua, dirigidas tanto al personal asistencial como administrativo.



Las acciones de capacitación podrán desarrollarse mediante estrategias presenciales, virtuales o mixtas, de acuerdo con la disponibilidad de recursos y las condiciones operativas de la Institución. Sin embargo se proyectara para ejecutar las capacitaciones por plataforma Moodle en donde se habilitara por una semana con el material de apoyo, pres, pos test y encuesta de satisfacción, el cual una vez conteste y obtenga la calificación satisfactoria de uno a dos intentos, la plataforma arroja automáticamente al contratista un certificado del boletín de cumplimiento del tema correspondiente en la programación del mes.

MARCO NORMATIVO

- Constitución Política de Colombia de 1991.
- Ley 115 de 1994, por la cual se expide la Ley General de Educación.
- Decreto Ley 1567 de 1998, el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- Decreto 2539 de 2005, por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-ley 770 y 785 de 2005.
- Decreto 1011 de 2006. Por medio del cual se definen los componentes del Sistema Obligatorio de Garantía para la calidad en Salud.
- 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.
- Ley 1438 de 2011. Por medio de la cual se modifica parcialmente ley 1122 de Ley 1438de 2011. Por medio de la cual se modifica parcialmente ley 1122 de 2007 y se dan otras disposiciones del Sistema General de Seguridad Social en Salud.
- Decreto 1083 de 2015, adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos, formulado por el Departamento de la Función Pública y la Escuela Superior de la Administración Pública, ESAP, para el desarrollo de competencias, el cual se constituye en la directriz para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación de la entidad pública. (Decreto 4665 de 2007, art. 1).
- Decreto 1499 de 2017, ARTÍCULO 2.2.22.3.3 Objetivos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG. El Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, tendrá como objetivos: “Fortalecer el liderazgo y el talento humano bajo los principios de integridad y legalidad, como motores de la generación de resultados de las entidades públicas”.



DESCRIPCIÓN DEL PLAN

El plan institucional de Capacitación (PIC) es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilitara el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento del desempeño de los servidores y contratistas a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidos en la entidad pública.

En el diseño del plan institucional de capacitación PIC, se siguen las etapas tradicionales de: Diagnóstico, programación, ejecución y evaluación, su organización depende de la ejecución de subprogramas los cuales se deben elaborar bajo la orientación de gestión de Talento Humano y con la participación de los diferentes líderes de procesos de la E.S.E HOSPITAL DE LA VEGA y PUESTO DE SALUD DE NOCAIMA.

DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

El diagnóstico de las necesidades de capacitación le permite a la institución orientar la estructuración y desarrollo del plan para el fortalecimiento de conocimientos, habilidades, actitudes, destrezas de los funcionarios y colaboradores a fin de contribuir con el logro de los objetivos misionales de la E.S.E HOSPITAL DE LA VEGA Y PUESTO DE SALUD DE NOCAIMA.

Los artículos 65 y 66 del decreto 1227 de 2005 se menciona que los programas de capacitación deben orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia. Por tanto, los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de los procesos y de los empleados, para desarrollar los planes anuales operativos y las competencias laborales.

Para la proyección del PIC del año 2026 se tiene en cuenta la identificación de necesidades de capacitación que realiza cada líder de área a partir del resultado de auditorías internas y externas, los temas de acuerdo a la normatividad para cada área y la participación de los colaboradores de la entidad para lo cual se realiza la encuesta virtual por medio de formulario drive “Encuesta para la implementación de actividades de capacitación ejes temáticos Modelo Integrado De Planeación Y Gestión - MIPG 2026” que permite identificar las tendencias frente a las preferencias de los colaboradores en temas de capacitación.



También se toma como referencia los lineamientos establecidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación, acorde a los cuatro ejes priorizados: Gestión del conocimiento y la innovación, creación del valor público, transformación digital, probidad y ética de lo público.

PROGRAMACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

La programación del plan institucional de capacitación se realiza teniendo en cuenta las necesidades identificadas mediante la fase diagnóstica con cada líder de área, también se realiza una revisión con el área de calidad con el fin de dar prioridad y cumplir con los estándares mínimos de habilitación, así como los criterios de MIPG.

El proceso de Inducción - reinducción tiene el objetivo de actualizar y retroalimentar al funcionario en las reformas en la organización y sus funciones, informarles sobre la reorientación de la misión Institucional, cualquier cambio que ocurra en las funciones de sus dependencias y/o programas, este proceso debe realizar cada dos años.

- En marzo del año 2026 se realiza la inducción de manera presencial y/o virtual a todos los colaboradores y servidor público.
- En septiembre del año 2026 se realiza re inducción de manera presencial y/o virtual a todos los colaboradores y servidor público.

También para cada colaborador que ingresa al Hospital de La Vega y Puesto de Salud de Nocaima desde la plataforma Moodle debe realizar el curso de inducción y reinducción, en el cual se solicita en la lista de documentos para contratación y garantizar una adecuada inducción para cada persona, una vez entreguen carpeta contractual se solicita actualización del mismo.

Una vez se realiza el diagnóstico de las necesidades de capacitación y se priorizan las temáticas se define que el plan institucional de capacitación para la vigencia 2026 donde se proyecta aproximadamente 70 temas para este año.

Este cronograma y/o programación de capacitaciones está sujeto a cambios, actualización y reprogramación de temas a capacitar por los líderes de procesos según corresponda.



E.S.E. HOSPITAL DE LA VEGA LA VEGA - CUNDINAMARCA

Código: PLN-PL-11

Versión: 0

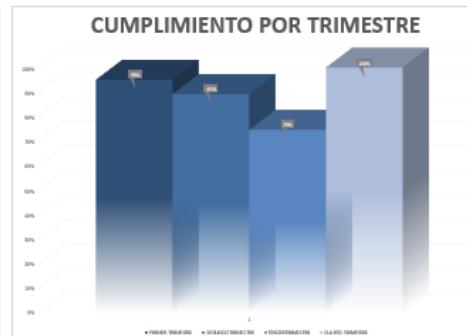
Fecha: 27/01/2026

Página 12 de 19

CRONOGRAMA DEL PLAN INSTITUCIONAL DEL PIC

Nº	E.S.E HOSPITAL DE LA VEGA. LA VEGA Y PUESTO DE SALUD DE MOCA																								
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION HOSPITAL DE LA VEGA Y NOCAI																								
	Objetivo: Promover el aprendizaje y desarrollo integral de los funcionarios y colaboradores de la E.S.E Hospital de la Vega y Pueblo de S.I conocimiento actual y desarrollo de habilidades de capacitación, formación																								
	CRONOGRAMA CAPACITACIONES PIC												2026												
Nº	IDENTIFICACIÓN DE LA NECESIDAD	NIVEL DE PRIORIZACIÓN	PROGRESO	SERVICIO	TEMÁTICAS PROYECTADAS	DÍA	COBERTURA			CUMPLIMIENTO			COBERTURA			ADECUACION	SATISFACCIÓN								
							CONSOLIDADO			CAPACITACIONES EJECUTADAS			CAPACITACIONES EN PLANEAMIENTO				TOTAL DE COMPLETAMENTO			PARTES CAPACITADAS			TOTAL DE COBERTURA		
							P	V	E	P	V	E	P	V	E		%	Nº	Nº	Nº	Nº	Nº	Nº	Nº	Nº
1	LEY4454/2014 DE DESARROLLO INTEGRAL DEL PLAN NACIONAL DE FORMACION	ALTO	Guarida, Adelantamiento	Tutoría/Horario	Planificación de capacitación	8	8	1	1	90%	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0,0%	0			
2	Cádiz, Gutiérrez	ALTO		Tutoría/Horario	Óptimo de la tutoría	8	8	2	2	90%	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0,0%	0			
3	Inducción general	ALTO		Tutoría/Revisar	Inducción general de todos los docentes	8	8	1	1	90%	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0,0%	0			
4	Re-inducción general	ALTO		Tutoría/Revisar	Re-inducción General de todos los docentes	8	8	1	1	90%	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0,0%	0			
5	HIPS	ALTO		Tutoría/Horario/Planes	Entrenamiento de incluir experiencia con disponibilidad	8	8	1	1	90%	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0,0%	0			
1	Rueda de prensa 25/09/2019	ALTO	Cooperativa	Obligatorio	Gestión de crisis	8	8	1	1	90%	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0,0%	0			
2	Rueda de prensa 25/09/2019	ALTO	Cooperativa	Obligatorio	Gestión de crisis	8	8	1	1	90%	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0,0%	0			
3	Rueda de prensa 25/09/2019	ALTO	Cooperativa	Obligatorio	Desarrollo de las habilidades	8	8	1	1	90%	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0,0%	0			
4	Rueda de prensa 25/09/2019	ALTO	Cooperativa	Obligatorio	Riesgo y administración	8	8	1	1	90%	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0,0%	0			
5	Rueda de prensa 25/09/2019	ALTO	Cooperativa	Obligatorio	Preservación de sistemas de información	8	8	1	1	90%	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0,0%	0			
6	Rueda de prensa 05/10/2019	ALTO	Cooperativa	Obligatorio	Comunicación entre las unidades de información y administración	8	8	1	1	90%	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0,0%	0			
1	Rueda de prensa 26/09/2019	ALTO	Diversidad y Desarrollo	Laboratorio	Preparación de la reunión de dirección	8	8	1	0	60%	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0,0%	0			
2	Rueda de prensa 26/09/2019	ALTO	Diversidad y Desarrollo	Laboratorio	Tarea, tránsferencia y elaboración de material	8	8	1	0	60%	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0,0%	0			
3	Rueda de prensa 26/09/2019	ALTO	Diversidad y Desarrollo	Laboratorio	Desarrollo de las habilidades (Cámaras, Dibujo, Informática, etc.)	8	8	1	0	60%	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0,0%	0			
4	Observación	ALTO	Diversidad y Desarrollo	Laboratorio	Monitoreo y control	8	8	1	0	60%	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0,0%	0			
5	Rueda de prensa 02/10/2019	ALTO	Diversidad y Desarrollo	Laboratorio	Preparación de la reunión de dirección y cultura, que contempla la evaluación de la actividad realizada	8	8	1	0	60%	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0,0%	0			
6	Rueda de prensa 02/10/2019	ALTO	Diversidad y Desarrollo	Laboratorio	Preparación de la reunión de dirección y cultura	8	8	1	1	90%	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0,0%	0			
7	Rueda de prensa 27/09/2019	ALTO	Diversidad y Desarrollo	Familiar	Formación para la Preservación de la salud de los docentes y la mejora de su bienestar	8	8	1	1	90%	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0	0,0%	0	0,0%	0			

INDICADOR DE CUMPLIMIENTO EN PROGRAMACIÓN Y EJECUCIÓN POR MES Y TRIMESTRAL												AVANCE ANUAL	
ITEM 2025	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	
Programado por mes	0	2	18	13	11	13	13	26	22	16	8	0	
Ejecutado por mes	0	2	17	12	3	12	17	18	15	16	8	0	
Cumplimiento en programación y ejecución % por MES	0%	100%	94%	92%	82%	92%	89%	69%	66%	100%	100%	0%	INDICADOR ANUAL % De cumplimiento de actividades desarrolladas durante el año de programado y ejecutado
Cumplimiento en programación y ejecución en % por TRIMESTRE	PRIMER TRIMESTRE	SEGUNDO TRIMESTRE	TERCER TRIMESTRE	CUARTO TRIMESTRE				89,7%					
95%	89%	75%	100%				89,7%						
PROMEDIO DE INDICADOR DE CUMPLIMIENTO	0%			0%			0%			0%			
PROMEDIO DE INDICADOR COBERTURA	0%			0%			0%			0%			
INDICADOR ADHERENCIA AL CONOCIMIENTO	0%			0%			0%			0%			
PROMEDIO DE INDICADOR SATISFACCIÓN	0%			0%			0%			0%			
TOTAL DE INDICADORES POR TRIMESTRE SE REVISA	0%			0%			0%			0%			



MIPG

Las temáticas de mayor interés para los colaboradores por eje temático desde cada dimensión se presentan a continuación (*Anexo 1 Informe encuesta de capacitación ejes temáticos MIPG*):

Dimensión			
Eje temático	Ser	Hacer	Saber
Gobernanza para la paz	Habilidades comunicativas y de relacionamiento Inteligencia emocional	Manejo situaciones de riesgo Servicio al Ciudadano	Derechos Humanos Valores del servidor público



		Derechos Humanos	Medio ambiente
Gestión del conocimiento	Trabajo en equipo Comunicación Asertiva	Gestión de aprendizaje institucional Seguimiento de indicadores POA. Administración de datos.	Primeros auxilios psicológicos Seguridad del paciente
Valor Público	Liderazgo Protocolo de atención al ciudadano	Talento humano y bienestar Comunicación asertiva	Clima organizacional Manejo de PQRS, Derechos de Peticiones, solicitudes y diferentes comunicaciones externas. Logro de metas y objetivos estratégicos.
Mujeres Inclusión y Diversidad	Los colaboradores observan que la E.S.E. Promueve la mujer, diversidad y la inclusión en el		

Se realiza encuesta para implementación de actividades de capacitación ejes temáticos Modelo Integrado De Planeación Y Gestión - MIPG 2026, por medio del formulario de google a los colaboradores de La ESE Hospital de La Vega y Puesto de Salud de Nocaima.



EVALUACIÓN, MEDICIÓN Y SEGUIMIENTO DEL PIC

En esta fase se valida el impacto de la formación y capacitación en los funcionarios y colaboradores, así como los resultados organizacionales. La evaluación de la capacitación no es una etapa final de la ejecución del plan, sino que es una acción que acompaña el diseño, la ejecución y los resultados del PIC del año inmediatamente siguiente.

EVALUACIÓN

Para evaluar la ejecución del plan de capacitación se considera hacerlo desde dos dimensiones la primera tiene que ver con la apropiación del conocimiento por parte de la población objeto de la capacitación y la segunda tiene que ver con la calidad de la capacitación.

En cuanto a la medición de la apropiación de conocimientos se debe realizar un post test una vez se concluye la actividad de capacitación. Esta medición este cargo del responsable de la actividad de capacitación.

En segundo lugar, se propone realizar la medición de la calidad de las actividades de capacitación evaluando cuatro aspectos de su ejecución: contenido, capacitador, metodología y materiales de apoyo.

MEDICIÓN Y SEGUIMIENTO

Se presentará a través de indicadores de gestión del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026, este resultado representa un insumo para la toma de decisiones Gerenciales, el proceso de Talento Humano ha adoptado entre otros, los siguientes indicadores:

- **Indicador de cobertura:** evalúa el número de colabores asistentes a la capacitación sobre el número de colabores que se programaron. Se establece una meta igual o superior al 80% ($\geq 80\%$) de cobertura.
- **Indicador de eficacia:** este indicador se establece a través del post test que se realiza una vez cumplida la actividad de capacitación. La puntuación se mide en un rango de 0 a 100 puntos. Se establece una meta igual o y superior a 80 (≥ 80) puntos en la calificación.
- **Indicador de cumplimiento:** con este indicador se mide el cumplimiento de ejecución de las actividades de capacitación. Se establece una meta igual o superior al 80% ($\geq 80\%$).
- **Indicador de satisfacción:** a través de este indicador se evalúa el nivel de satisfacción frente a las acciones de capacitación en cuanto al contenido, la

metodología y el capacitador. Se establece una meta igual o superior al 80% ($\geq 80\%$).

- Revisión y seguimiento trimestral de la ejecución del cronograma y/o programación de capacitaciones.

		INDICADOR	META	
INDICADOR DE COBERTURA	DE	Cobertura programa de capacitación	(No. de colaboradores asistentes a capacitación / No. colaboradores programados a capacitación) * 100	$\geq 80\%$
INDICADOR ADHERENCIA AL CONOCIMIENTO	DE	Eficacia de capacitación	(No. Evaluaciones aprobadas/ No. evaluaciones realizadas) * 100	≥ 70 PUNTOS
INDICADOR CUMPLIMIENTO	DE	Cumplimiento del plan institucional de capacitación	(No. Actividades ejecutadas/ No. actividades programadas) * 100	$\geq 80\%$
INDICADOR SATISFACCIÓN	DE	Satisfacción del plan institucional de capacitación	(No. encuestas con calificación satisfactoria / (No. encuestas aplicadas) * 100	$\geq 80\%$

Teniendo en cuenta los indicadores que se encuentran definidos para el Plan Institucional de capacitación - PIC 2026, se efectuará la medición oportuna y se verificará el comportamiento del procedimiento en el tiempo. El análisis del comportamiento de los indicadores permitirá efectuar las acciones de mejoramiento a que haya lugar.

Es preciso aclarar que el sistema de indicadores es susceptible a ajustes, complementos o replanteamientos a que haya lugar.



FORMULACIÓN DE DATOS ESTADÍSTICOS

Durante la vigencia 2025, el Plan Institucional de Capacitación de la E.S.E. Hospital de La Vega y el Puesto de Salud de Nocaima presentó un alto nivel de cumplimiento en su ejecución. El indicador de cumplimiento de ejecución del plan anual alcanzó un 89,7%, lo cual evidencia una adecuada planeación y desarrollo de las actividades programadas, quedando únicamente un margen reducido de temas pendientes por ejecutar.

Así mismo, al analizar de manera global los indicadores de cumplimiento, cobertura, adherencia y satisfacción de las capacitaciones, se obtuvo un promedio general anual del 85,7%, reflejando un resultado favorable en términos de participación del talento humano, pertinencia de los contenidos y aceptación de las actividades formativas desarrolladas.

DESCRIPCIÓN	AÑO 2025	META
INDICADOR DE CUMPLIMIENTO DE EJECUCIÓN DEL PLAN ANUAL	89.7%	=>80%
INDICADOR DE CUMPLIMIENTO, COBERTURA, ADHERENCIA Y SATISFACCIÓN DE LAS CAPACITACIONES, PROMEDIO GENERAL ANUAL	85.7%	=>70 PUNTOS

Con base en los resultados obtenidos, para la vigencia 2026 se proyecta mantener y fortalecer el nivel de ejecución del Plan Institucional de Capacitación, conservando indicadores de desempeño similares o superiores, mediante la continuidad de las estrategias de planeación, seguimiento y evaluación implementadas.

PRESUPUESTO

Los recursos para el plan institucional de capacitación - PIC- 2026 están sujetos a disponibilidad presupuestal de la vigencia actual. Desde el área de Talento Humano se buscan los perfiles idóneos en la institución para efectuar las capacitaciones que corresponden a cada líder de área, también se solicitará apoyo institucional a entidades públicas o privadas que efectúan acciones de formación continua para el personal.



COBERTURA Y ALCANCE DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Este procedimiento aplica a todo el personal que labora e interviene directa e indirectamente con la operación y el SG-SST. Así mismo el plan de capacitación debe garantizar la formación de todos y cada uno de sus colaboradores.

DIVULGACIÓN DEL PLAN

El presente plan será socializado a todos los servidores y contratistas de la entidad a través de correo electrónico, también estará disponible para consulta en la red del hospital y en cumplimiento a la normatividad publicado en la página Web de la institución.

ANEXOS

1. Plan de acción- Plan institucional de capacitaciones. Puede quedar sujetos a cambios en cuánto a la programación.
2. TH informe encuesta de capacitación ejes temáticos MIPG 2026

BIBLIOGRAFÍA

- Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) 2023-2030 (Colombia): Define ejes temáticos (Transformación Digital, Ética, Equidad) y directrices para entidades públicas, según Función Pública y entidades como el Ministerio de Igualdad.
- Modelos y guías: Referencias a guías de Función Pública, modelos de planes de capacitación



CONTROL DE CAMBIOS

APROBACIÓN DE MODIFICACIÓN ÚLTIMA VERSIÓN				
	CARGO	NOMBRE	FECHA	FIRMA
ELABORÓ	Líder de Talento Humano	María Fernanda Cadena Urquijo	17/01/2026	
REVISÓ	Asesora de Planeación	Gloria Alexandra Plazas	23/01/2026	
APROBÓ	Gerente	Carlos Alberto Mantilla Moreno	27/01/2026	

CONTROL DE CAMBIOS

VERSION	FECHA DE APROBACIÓN	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	SOLICITO	ESTADO
0	27 enero 2026	Plan de acción 2026	Asesora planeación	APROBADO

E.S.E.
Hospital De La Vega