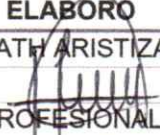
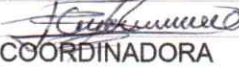
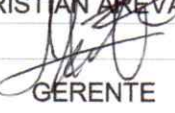


	E.S.E HOSPITAL SAGRADO CORAZON DE JESUS NIT 846.000.471 – 5	Código: GTH-PL-04
		Versión: 3
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	Fecha Elaboración: 30/12/2025 Página 1 de 12

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES 2026

	ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
NOMBRE	JULISATH ARISTIZABAL	THALIA NASNER	CRISTIAN AREVALO
FIRMA			
CARGO	PROFESIONAL UNIVERSITARIO ADM.	COORDINADORA CALIDAD	GERENTE

Exceclencia y Servicio a la Comunidad

Dirección: Barrio la Parker vía el Rosal Celular: 3182528532
 www.hospitalhormiga.gov.co - Email: recursoshumanos@hospitalhormiga.gov.co
 La Hormiga - Valle del Guamuez – Putumayo

	E.S.E HOSPITAL SAGRADO CORAZON DE JESUS NIT 846.000.471 – 5	Código: GTH-PL-04
		Versión: 3
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	Fecha Elaboración: 30/12/2025 Página 2 de 12

1. OBJETIVO

Fortalecer los conocimientos, habilidades y competencias del talento humano de la E.S.E. Hospital Sagrado Corazón de Jesús mediante la implementación de un plan de capacitación estructurado y articulado a la identificación de necesidades institucionales, que contribuya al mejoramiento continuo de los procesos asistenciales y administrativos, promueva la calidad de vida laboral y el sentido de pertenencia, y garantice la seguridad del usuario, la calidad en la prestación de los servicios de salud y el cumplimiento de la misión institucional.

2. ALCANCE

Aplica para todo el personal asistencial y administrativo, inicia con la fase de planeación de los temas y programas que se van a incluir en este plan de acuerdo a la normatividad vigente y las necesidades institucionales, y finaliza con la implementación del mismo, evidenciada en la ejecución y evaluación de las capacitaciones y procesos de formación. Aplicando para todo el personal de la ESE Hospital Sagrado Corazón de Jesús.

3. TALENTO HUMANO RESPONSABLE

GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO

- ✓ Socializa el Plan Anual de Capacitación con los líderes y coordinadores.
- ✓ Convoca y coordina reuniones para definir la metodología y prioridades del plan.
- ✓ Realiza el seguimiento a la ejecución del plan, articulándolo con el Plan Operativo Anual (POA).

PLANEACIÓN Y GESTIÓN DE CALIDAD

- ✓ Suministra el Plan Operativo Anual, destacando los lineamientos estratégicos de la entidad.
- ✓ Apoya el seguimiento y la evaluación del Plan Anual de Capacitación.

LÍDERES Y COORDINADORES

- ✓ Promueven la participación del personal en los procesos de capacitación.
- ✓ Apoyan la formulación del Plan Anual de Capacitación.
- ✓ Identifican y priorizan las necesidades de formación de sus áreas.
- ✓ Avalan los proyectos y actividades de aprendizaje del personal a su cargo.
- ✓ Garantizan espacios y tiempos para el desarrollo de las capacitaciones.
- ✓ Evalúan la aplicación de los conocimientos adquiridos en el puesto de trabajo.
- ✓ Hacen seguimiento a los proyectos de aprendizaje de su área.

CONTROL INTERNO

Excelencia y Servicio a la Comunidad

Dirección: Barrio la Parker vía el Rosal Celular: 3182528532
 www.hospitalhormiga.gov.co - Email: recursoshumanos@hospitalhormiga.gov.co
 La Hormiga - Valle del Guamuez – Putumayo

	E.S.E HOSPITAL SAGRADO CORAZON DE JESUS NIT 846.000.471 – 5	Código: GTH-PL-04
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	Versión: 3
		Fecha Elaboración: 30/12/2025 Página 3 de 12

- ✓ Apoya el seguimiento y la evaluación del Plan institucional de capacitaciones.
- ✓ Formula recomendaciones para el mejoramiento continuo del plan.

4. RECURSOS TECNOLÓGICOS

Computadores, impresoras y videobeam.

5. METAS

La meta para el año 2026 es ejecutar el 80% de las actividades contempladas en el Plan Institucional de Capacitaciones.

6. DEFINICIONES

Aprendizaje: Es el proceso social de construcción de conocimiento en forma colaborativa en el cual interactúan dos o más sujetos para construirlo, a través de la discusión, reflexión y toma de decisiones, este proceso social trae como resultado la generación de conocimiento compartido, que representa el entendimiento común de un grupo con respecto al contenido de un dominio específico.

Capacitación: Conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal o educación para el trabajo y el desarrollo humano (Ley 1064 de 2006) 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.

Competencias: Es la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado.

Constructivista: Enfoque pedagógico que fundamenta el conocimiento como descubrimiento o construcción. El ser humano construye su conocimiento a partir de su propia forma de ser, participa activamente en el proceso y se conoce la realidad a través de los modelos que construimos para explicarla y que pueden ser cambiados y mejorados.

Dimensión hacer: Corresponde al conjunto de habilidades y de procedimientos necesarios para el desempeño de una actividad, mediante los cuales se pone en práctica el conocimiento que se posee. Se refiere a la utilización de materiales, equipos y diferentes herramientas. Debe identificarse lo que debe saber hacer la persona, es decir, los procedimientos y las técnicas requeridas para asegurar la solución al problema.

Excelencia y Servicio a la Comunidad

Dirección: Barrio la Parker vía el Rosal Celular: 3182528532
www.hospitalhormiga.gov.co - Email: recursoshumanos@hospitalhormiga.gov.co
La Hormiga - Valle del Guamuez – Putumayo

	E.S.E HOSPITAL SAGRADO CORAZON DE JESUS NIT 846.000.471 – 5	Código: GTH-PL-04
		Versión: 3
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	Fecha Elaboración: 30/12/2025 Página 4 de 12

Dimensión saber: Es el conjunto de conocimientos, teorías, conceptos, datos que se requieren para poder desarrollar las acciones previstas o resolver los retos laborales que se reciben del medio ambiente, de un texto, un docente o cualquier otra fuente de información.

Dimensión ser: Comprende el conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras) que resultan determinantes para la realización personal, el trabajo en equipo, el desempeño superior que genera valor agregado y el desarrollo personal dentro de las organizaciones.

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.

Plan de aprendizaje del equipo: Es una guía que muestra cómo se alcanzarán los objetivos que fueron definidos. Debe hacerse a nivel de equipo y de acuerdo con este plan, cada uno de los miembros del equipo debe definir los objetivos individuales. En el plan de aprendizaje el equipo debe definir acciones puntuales para lograr los aprendizajes esperados, identificando los métodos o estrategias de aprendizaje a utilizar y los recursos necesarios para ello (humanos, materiales, económicos), así como los tiempos (plazos y horas estimadas) necesarios para su desarrollo.

Plan de aprendizaje individual: Es una guía individual; se definen los objetivos individuales a partir del plan colectivo y la manera en que cada miembro va a participar para el cumplimiento de los objetivos del equipo.

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, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad pública.

Proceso de formación: Es el proceso que tiene por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

Proyecto de aprendizaje: El proyecto de aprendizaje es una estrategia de enseñanza aprendizaje utilizada en el medio educativo para que los estudiantes planeen, ejecuten y evalúen proyectos que tienen aplicación en el mundo real más allá del aula de clase.

Proyecto de aprendizaje en equipo: Es un conjunto de acciones programadas y desarrolladas por un grupo de empleados para resolver necesidades de aprendizaje y, al mismo tiempo, transformar y aportar soluciones a los problemas de su contexto laboral.

Excelencia y Servicio a la Comunidad

Dirección: Barrio la Parker vía el Rosal Celular: 3182528532
 www.hospitalhormiga.gov.co - Email: recursoshumanos@hospitalhormiga.gov.co
 La Hormiga - Valle del Guamuez – Putumayo

	E.S.E HOSPITAL SAGRADO CORAZON DE JESUS NIT 846.000.471 – 5	Código: GTH-PL-04
		Versión: 3
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	Fecha Elaboración: 30/12/2025
		Página 5 de 12

7. ESTRATEGIAS

Una vez aprobado el Plan Institucional de Capacitación (PIC), la Dirección de Talento Humano realizará su socialización a todos los colaboradores de la E.S.E. Hospital Sagrado Corazón de Jesús a través de los diferentes canales de comunicación institucional, tales como correo electrónico, página web y demás medios disponibles. La ejecución del plan se llevará a cabo mediante actividades de formación como charlas, cursos, talleres, socializaciones y capacitaciones, las cuales podrán ser desarrolladas por facilitadores internos y externos, de acuerdo con las necesidades institucionales y la disponibilidad de recursos.

8. DESARROLLO PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) es una herramienta estratégica que permite identificar y priorizar las necesidades de formación del talento humano de la E.S.E. Hospital Sagrado Corazón de Jesús, orientada al fortalecimiento de competencias laborales, la mejora continua de los procesos institucionales y el desarrollo del desempeño individual y colectivo, en coherencia con los objetivos misionales y estratégicos de la entidad.

El diseño y ejecución del Plan Institucional de Capacitación se fundamenta en las fases de diagnóstico, programación, ejecución y evaluación, desarrolladas de manera participativa con los coordinadores y líderes de los diferentes procesos institucionales, garantizando la pertinencia y alineación de las acciones formativas con las necesidades reales del hospital.

Para la E.S.E. Hospital Sagrado Corazón de Jesús, la formación y el desarrollo del talento humano constituyen un eje fundamental, dado que el comportamiento, las competencias y el desempeño de sus servidores impactan directamente en la calidad, eficiencia y humanización de los servicios de salud prestados, así como en el fortalecimiento de la gestión institucional y la satisfacción de los usuarios.

8.1 PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN.

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) de la E.S.E. Hospital Sagrado Corazón de Jesús se fundamenta en los principios establecidos en el Decreto 1567 de 1998, los cuales orientan la planeación, ejecución y evaluación de los procesos formativos, garantizando su coherencia con los objetivos institucionales:

- Complementariedad: La capacitación se concibe como un proceso articulado a la planeación institucional, orientando sus objetivos al cumplimiento de la misión, visión y metas estratégicas del hospital.
- Integralidad: Los procesos de formación deben contribuir al desarrollo integral del talento humano, fortaleciendo competencias en el saber, el hacer y el ser, y articulando el aprendizaje individual, grupal y organizacional.

Excelencia y Servicio a la Comunidad

Dirección: Barrio la Parker vía el Rosal Celular: 3182528532
 www.hospitalhormiga.gov.co - Email: recursoshumanos@hospitalhormiga.gov.co
 La Hormiga - Valle del Guamuez – Putumayo

	E.S.E HOSPITAL SAGRADO CORAZON DE JESUS NIT 846.000.471 – 5	Código: GTH-PL-04
		Versión: 3
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	Fecha Elaboración: 30/12/2025
		Página 6 de 12

- **Objetividad:** La formulación del PIC se fundamenta en un diagnóstico previo de necesidades de capacitación, realizado mediante instrumentos técnicos que permitan identificar brechas reales de conocimiento y desempeño.
- **Participación:** La gestión de la capacitación contempla la participación activa de los servidores públicos en las etapas de diagnóstico, formulación, ejecución y evaluación de los programas de formación.
- **Prevalencia del interés institucional:** Las políticas, planes y programas de capacitación priorizan las necesidades del hospital y el fortalecimiento de sus procesos misionales, estratégicos y de apoyo.
- **Economía:** Se promueve el uso eficiente y racional de los recursos destinados a la capacitación, favoreciendo estrategias como alianzas interinstitucionales, capacitaciones internas y el aprovechamiento de recursos disponibles.
- **Énfasis en la práctica:** La capacitación privilegiará metodologías activas y prácticas, tales como el análisis de casos, talleres y resolución de problemas reales del entorno hospitalario, facilitando la aplicación del aprendizaje en el puesto de trabajo.

8.2 EJES TEMATICOS DEL PLAN DE CAPACITACIÓN

• EJE 1 GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN

El eje de Gestión del Conocimiento e Innovación del Plan Institucional de Capacitación (PIC) de la E.S.E. Hospital Sagrado Corazón de Jesús tiene como propósito fortalecer una cultura organizacional basada en el aprendizaje continuo, la innovación y el aprovechamiento estratégico del conocimiento generado por los servidores públicos. Este eje reconoce el conocimiento como un activo institucional clave para mejorar la toma de decisiones, optimizar los procesos misionales y garantizar la calidad y sostenibilidad de los servicios de salud.

A través de la implementación de estrategias de identificación, sistematización, transferencia y uso efectivo de la información institucional, se busca fortalecer las competencias técnicas, laborales y comportamentales del talento humano, así como preservar la memoria institucional y fomentar el trabajo colaborativo entre las diferentes áreas del hospital.

El alcance del eje comprende a todos los servidores públicos, tanto del área asistencial como administrativa, promoviendo espacios de formación, intercambio de buenas prácticas e innovación que contribuyan al mejoramiento continuo, la eficiencia administrativa y la seguridad del paciente.

La implementación del eje se realizará mediante acciones como la documentación de experiencias y buenas prácticas, el desarrollo de programas de capacitación, la creación de repositorios digitales

Excelencia y Servicio a la Comunidad

Dirección: Barrio la Parker vía el Rosal Celular: 3182528532
 www.hospitalhormiga.gov.co - Email: recursoshumanos@hospitalhormiga.gov.co
 La Hormiga - Valle del Guamuez – Putumayo

	E.S.E HOSPITAL SAGRADO CORAZON DE JESUS NIT 846.000.471 – 5	Código: GTH-PL-04
		Versión: 3
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	Fecha Elaboración: 30/12/2025
		Página 7 de 12

institucionales y la promoción de comunidades de aprendizaje. Estas acciones estarán articuladas con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y serán objeto de seguimiento y evaluación periódica, con el fin de asegurar su impacto en el fortalecimiento institucional y el cumplimiento de los objetivos estratégicos del hospital.

Para la gestión del conocimiento y la innovación, se implementan los siguientes componentes:

- ✓ **Generación y producción:** Este componente se orienta a fortalecer la generación de ideas y la innovación institucional, mediante mecanismos de ideación, investigación, experimentación e innovación aplicados al quehacer cotidiano. Busca promover la creación de valor público a través de soluciones eficientes y transparentes, que mejoren la relación entre el Estado y la ciudadanía. Para ello, se prioriza el desarrollo de capacidades de los servidores públicos mediante acciones de capacitación que fortalezcan una cultura organizacional orientada a la innovación, la productividad institucional y la mejora continua de la gestión pública.

- ✓ **Experimentación:** Este componente se orienta a fortalecer la experimentación como eje de la innovación pública, entendida como la capacidad institucional para explorar, probar y validar soluciones a los retos de la gestión pública. Promueve enfoques adaptativos, basados en evidencia y abiertos, que apoyen la toma de decisiones y la creación de valor público con participación de la ciudadanía.

La capacitación prioriza el desarrollo de capacidades estratégicas y técnicas de los servidores públicos, tales como iteración y prototipado, uso de datos, enfoque centrado en el usuario, pensamiento crítico, creatividad y comunicación efectiva, integrando la innovación tanto en la planeación institucional como en el quehacer cotidiano.

- ✓ **Herramientas para el uso y apropiación:** Este componente se orienta a fortalecer el uso sistemático y organizado de los datos, la información y el conocimiento institucional, mediante herramientas que faciliten su gestión y apropiación por parte de los servidores públicos, como soporte para la implementación de los demás componentes.

La capacitación prioriza el desarrollo de competencias en organización de la información, trabajo colaborativo, análisis crítico, comunicación asertiva y capacidad escritural.

- ✓ **Analítica Institucional:** Este componente se orienta a fortalecer la toma de decisiones basada en evidencia, mediante la medición, el monitoreo y el análisis de la información institucional, que permita evaluar el cumplimiento de objetivos y priorizar acciones derivadas de planes, programas y proyectos.

La capacitación se enfoca en el desarrollo de competencias en analítica de datos, estadística aplicada y uso de sistemas de información institucional, con el fin de apoyar análisis descriptivos, predictivos y prospectivos para la gestión pública.

- ✓ **Cultura de compartir y difundir:** Este componente busca fortalecer una cultura organizacional de difusión del conocimiento y aprendizaje colaborativo, mediante espacios para el intercambio de buenas prácticas y lecciones aprendidas, que contribuyan a la consolidación de la memoria institucional y al fortalecimiento del capital intelectual.

Excelencia y Servicio a la Comunidad

Dirección: Barrio la Parker vía el Rosal Celular: 3182528532
www.hospitalhormiga.gov.co - Email: recursoshumanos@hospitalhormiga.gov.co
 La Hormiga - Valle del Guamuez – Putumayo

	E.S.E HOSPITAL SAGRADO CORAZON DE JESUS NIT 846.000.471 – 5	Código: GTH-PL-04
		Versión: 3
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	Fecha Elaboración: 30/12/2025 Página 8 de 12

La capacitación prioriza el desarrollo de competencias en comunicación asertiva, trabajo en equipo y habilidades blandas.

• **EJE 2: CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO**

El eje de Creación de Valor Público del Plan Institucional de Capacitación de la E.S.E. Hospital Sagrado Corazón de Jesús está orientado a fortalecer una cultura organizacional centrada en el ciudadano, la ética pública, la eficiencia institucional y la transparencia, reconociendo a cada servidor público como actor fundamental en la generación de valor a través de sus acciones y decisiones. Este eje promueve el desarrollo de competencias que permitan ofrecer servicios de salud con calidad, oportunidad, equidad y trato digno, garantizando la satisfacción del usuario y la protección del derecho fundamental a la salud.

Mediante procesos de capacitación y sensibilización, se busca fortalecer la orientación al servicio, la responsabilidad social y la gestión por resultados, alineando el desempeño del talento humano con los objetivos institucionales y las expectativas de la comunidad. Este enfoque, articulado con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), contribuye a consolidar la confianza ciudadana, mejorar la percepción institucional y asegurar la sostenibilidad y legitimidad de la gestión del Hospital.

En concordancia con los objetivos del Plan Anual de Capacitación, las acciones formativas se orientan al fortalecimiento de competencias en las dimensiones de **saberes, saber hacer y saber ser**, priorizando los siguientes ejes temáticos:

✓ **Saberes (conocimientos)**

Fortalecimiento de conocimientos estratégicos para la gestión pública orientada a resultados, la planeación y el desarrollo territorial, incluyendo: Gerencia y formulación de proyectos, marcos estratégicos de planeación y modelos de gestión institucional, competitividad territorial, crecimiento económico y productividad.

✓ **Saber hacer (habilidades)**

Desarrollo de habilidades técnicas y operativas para la ejecución, control y evaluación de la gestión pública, tales como: Control interno, auditoría y gestión del riesgo, seguimiento a la inversión pública y medición del desempeño, construcción de indicadores y evaluación de políticas públicas, análisis normativo, esquemas asociativos territoriales y gestión sectorial (seguridad, ambiente, cambio climático).

✓ **Saber ser (actitudes y valores)**

Fortalecimiento de competencias comportamentales orientadas a la creación de valor público, la transparencia y la relación con la ciudadanía, mediante: participación ciudadana y enfoque en el servicio al ciudadano, transparencia, gobernanza pública y lenguaje claro, enfoques diferenciales, equidad de género y focalización del gasto social, ética, compromiso institucional y orientación al ciudadano.

Excelencia y Servicio a la Comunidad

Dirección: Barrio la Parker vía el Rosal Celular: 3182528532
 www.hospitalhormiga.gov.co - Email: recursoshumanos@hospitalhormiga.gov.co
 La Hormiga - Valle del Guamuez – Putumayo

	E.S.E HOSPITAL SAGRADO CORAZON DE JESUS NIT 846.000.471 – 5	Código: GTH-PL-04
		Versión: 3
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	Fecha Elaboración: 30/12/2025
		Página 9 de 12

• EJE 3. TRANSFORMACIÓN DIGITAL

La transformación digital en la E.S.E. Hospital Sagrado Corazón de Jesús consiste en la incorporación estratégica de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) para optimizar los procesos asistenciales, administrativos y de gestión, fortaleciendo la calidad, oportunidad y seguridad en la prestación de los servicios de salud. Este eje promueve la modernización de los métodos de trabajo, el uso eficiente de herramientas digitales y el desarrollo de competencias tecnológicas del talento humano, garantizando que la tecnología esté al servicio del cuidado del paciente, la toma de decisiones informadas y la eficiencia institucional, en concordancia con los lineamientos del Gobierno Nacional y el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020–2030.

La oferta de capacitación en transformación digital deberá orientarse al fortalecimiento de competencias digitales y de innovación de los servidores públicos, con el fin de optimizar la gestión institucional, mejorar la prestación de servicios y promover la participación ciudadana.

En este marco, las acciones de capacitación priorizarán:

- ✓ El uso estratégico de los datos públicos, garantizando la protección de datos personales, la interoperabilidad entre sistemas de información y la seguridad y confianza digital.
- ✓ La digitalización, automatización y racionalización de trámites y procesos, incluyendo el uso de medios de pago electrónicos.
- ✓ El aprovechamiento de tecnologías emergentes, el uso de software libre y el fortalecimiento de capacidades en sistemas de información y redes digitales.
- ✓ El desarrollo y certificación de competencias digitales, integradas a los procesos de ingreso, evaluación del desempeño y formación de los servidores públicos.
- ✓ La promoción del gobierno abierto, la participación ciudadana en línea y la innovación continua, como ejes de adaptación al cambio y creación de valor público.

• EJE 4. PROBABILIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO

El eje de Probidad y Ética de lo Público del Plan Institucional de Capacitación de la E.S.E. Hospital Sagrado Corazón de Jesús tiene como propósito fortalecer una cultura organizacional basada en la integridad, la transparencia y la responsabilidad en el ejercicio de la función pública. En el contexto hospitalario, este eje adquiere especial relevancia al orientar la actuación de los servidores hacia un comportamiento ético que garantice el respeto por la vida, la dignidad y los derechos de los pacientes, así como el uso adecuado y transparente de los recursos públicos, contribuyendo a la confianza ciudadana y a la legitimidad institucional.

A través de procesos de capacitación, sensibilización y reflexión ética, la E.S.E. busca prevenir prácticas contrarias a la probidad administrativa, promover el cumplimiento del Código de Integridad y consolidar comportamientos ejemplares en todos los niveles de la organización. La implementación

Excelencia y Servicio a la Comunidad

Dirección: Barrio la Parker vía el Rosal Celular: 3182528532
 www.hospitalhormiga.gov.co - Email: recursoshumanos@hospitalhormiga.gov.co
 La Hormiga - Valle del Guamuez – Putumayo

	E.S.E HOSPITAL SAGRADO CORAZON DE JESUS NIT 846.000.471 – 5	Código: GTH-PL-04
		Versión: 3
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	Fecha Elaboración: 30/12/2025 Página 10 de 12

de este eje permitirá fortalecer el compromiso ético del talento humano, mejorar la transparencia en la gestión y consolidar una institución confiable, responsable y orientada al servicio del bien común.

Con el fin de fortalecer la identidad del servidor público, en el marco de la ética de lo público, la probidad y el compromiso democrático, las acciones de capacitación se orientarán al desarrollo de las siguientes capacidades:

- ✓ **Pensamiento crítico y análisis**, para comprender de manera reflexiva el entorno social, institucional y comunicativo, así como los impactos de las desigualdades y las relaciones de poder.
- ✓ **Empatía y solidaridad**, orientadas al reconocimiento de las realidades de otros, la sensibilidad frente a las injusticias y la promoción del respeto y la convivencia.
- ✓ **Agencia individual y colectiva**, para fortalecer la toma de decisiones informadas, la acción colaborativa y el compromiso con el bien común.
- ✓ **Compromiso participativo y democrático**, enfocado en la promoción de la integridad, la participación ciudadana y la construcción de comunidad.
- ✓ **Estrategias de comunicación y educación**, orientadas al desarrollo de una comunicación asertiva, pedagógica y adaptada a diversos públicos.
- ✓ **Habilidades para la transformación del conflicto**, dirigidas a la gestión constructiva del conflicto, el diálogo y la construcción de paz.
- ✓ **Práctica reflexiva continua**, que promueva el autoconocimiento, el aprendizaje colectivo y la mejora permanente del ejercicio del servicio público.

8.3 PLAN DE CAPACITACIONES

El Plan Institucional de Capacitación constituye un eje fundamental para el fortalecimiento del talento humano en salud, orientado a garantizar una atención segura, oportuna y de calidad, en concordancia con las políticas institucionales y normativas vigentes. Su desarrollo responde a la necesidad de actualizar y fortalecer continuamente los conocimientos, habilidades y actitudes del personal, frente a los constantes cambios técnicos, científicos y organizacionales del sector salud.

En este sentido, el presente plan articula los diferentes programas de capacitación propuestos por las áreas asistencial y administrativa, reconociendo la interdependencia de sus funciones en el logro de los objetivos institucionales. A través de una formación integral y sistemática, se busca fortalecer el desempeño del personal, optimizar los procesos internos y contribuir al mejoramiento continuo de los servicios de salud brindados a la comunidad.

PLAN DE CAPACITACIONES ASISTENCIAL		
PROCESO	TEMA	CAPACITACIONES PROGRAMADAS
URGENCIAS, HOSPITALIZACIÓN, SALA PARTOS	Temáticas relacionadas con el proceso	43

Excelencia y Servicio a la Comunidad

Dirección: Barrio la Parker vía el Rosal Celular: 3182528532
 www.hospitalhormiga.gov.co - Email: recursoshumanos@hospitalhormiga.gov.co
 La Hormiga - Valle del Guamuez – Putumayo

	E.S.E HOSPITAL SAGRADO CORAZON DE JESUS NIT 846.000.471 – 5	Código: GTH-PL-04
		Versión: 3
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	Fecha Elaboración: 30/12/2025 Página 11 de 12

MEDICOS	Temáticas relacionadas con el proceso	17
SALUD MENTAL	Temáticas relacionadas con el proceso	5
VIGILANCIA EN SALUD PUBLICA	Temáticas relacionadas con el proceso	13
CRÓNICOS	Temáticas relacionadas con el proceso	5
GESTIÓN DE CALIDAD	Temáticas relacionadas con el proceso	9
ODONTOLOGIA	Temáticas relacionadas con el proceso	15
PROMOCIÓN Y MANTENIMIENTO	Temáticas relacionadas con el proceso	22
REFERENCIA Y CONTRAREFERENCIA	Temáticas relacionadas con el proceso	4
PLAN AMPLIADO DE INMUNIZACIONES	Temáticas relacionadas con el proceso	10
RAYOS X	Temáticas relacionadas con el proceso	2
LABORATORIO CLÍNICO	Temáticas relacionadas con el proceso	16
TOTAL		161

PLAN DE CAPACITACIONES ADMINISTRATIVO		
PROCESO	TEMA	CAPACITACIONES PROGRAMADAS
GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Temáticas relacionadas con el proceso	2
SISTEMA DE GESTIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Temáticas relacionadas con el proceso	14
GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN	Temáticas relacionadas con el proceso	6
GESTIÓN DOCUMENTAL	Temáticas relacionadas con el proceso	3
GESTIÓN TECNOLÓGICA	Temáticas relacionadas con el proceso	8
GESTIÓN AMBIENTAL	Temáticas relacionadas con el proceso	6
GESTIÓN INFORMÁTICA	Temáticas relacionadas con el proceso	4
GESTIÓN JURÍDICA	Temáticas relacionadas con el proceso	3

Excelencia y Servicio a la Comunidad

Dirección: Barrio la Parker vía el Rosal Celular: 3182528532
 www.hospitalhormiga.gov.co - Email: recursoshumanos@hospitalhormiga.gov.co
 La Hormiga - Valle del Guamuez – Putumayo

	E.S.E HOSPITAL SAGRADO CORAZON DE JESUS NIT 846.000.471 – 5	Código: GTH-PL-04
		Versión: 3
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES	Fecha Elaboración: 30/12/2025 Página 12 de 12

GESTIÓN FINANCIERA	Temáticas relacionadas con el proceso	9
MANTENIMIENTO	Temáticas relacionadas con el proceso	5
PLANEACIÓN	Temáticas relacionadas con el proceso	1
SISTEMA DE INFORMACIÓN Y ATENCIÓN AL USUARIO	Temáticas relacionadas con el proceso	7
TOTAL		68

9. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

La evaluación del Plan Institucional de Capacitación tiene como finalidad verificar el grado de cumplimiento de las actividades programadas y medir su impacto en el fortalecimiento de las competencias del talento humano. Este proceso permite identificar avances, oportunidades de mejora y la efectividad de las acciones formativas implementadas, en coherencia con los objetivos institucionales y los estándares de calidad en salud.

Para tal efecto, se establece como indicador de cumplimiento **la ejecución del 80 % del total de las capacitaciones programadas**, considerando tanto las actividades desarrolladas en el área asistencial como en el área administrativa. El seguimiento sistemático de este indicador permitirá asegurar el cumplimiento del plan, la mejora continua y la toma de decisiones oportunas para el fortalecimiento de la gestión del talento humano en la institución.

NOMBRE DEL INDICADOR	INDICADOR	DESCRIPCIÓN
Proporción de ejecución del plan de capacitación institucional	$\frac{\text{Nº DE ACTIVIDADES EJECUTADAS}}{\text{Nº DE ACTIVIDADES PROGRAMADAS}} \times 100$	Medir y evaluar el cumplimiento y la ejecución de las actividades realizadas de acuerdo al plan de acción del PIC.

10. ANEXOS

- Plan de capacitaciones de todos los procesos.

CONTROL DE VERSION

FECHA	VERSION	DESCRIPCION DEL CAMBIO	DISTRIBUIDO A
30/01/2024	1	Creación del Documento	Todos los procesos
20/01/2025	2	Actualización del documento	Todos los procesos
30/12/2025	3	actualización del documento	Todos los procesos

Excelencia y Servicio a la Comunidad

Dirección: Barrio la Parker vía el Rosal Celular: 3182528532
 www.hospitalhormiga.gov.co - Email: recursoshumanos@hospitalhormiga.gov.co
 La Hormiga - Valle del Guamuez – Putumayo