

	E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE RAMIRIQUÍ NIT. 891800644-9	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	
		FORMATO	
	SISTEMA INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	F-DE-05	Página de
		Versión 02	30-01-2026
PLANES INSTITUCIONALES			

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

CAMBIOS EFECTUADOS

No. VERSIÓN	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	FECHA
01	Diseño del plan institucional según lineamientos del Decreto 612 de 2018, orientado al cumplimiento de los objetivos y metas institucionales, priorizadas para la vigencia 2025	31-01-2025
02	Diseño del plan institucional según lineamientos del Decreto 612 de 2018, orientado al cumplimiento de los objetivos y metas institucionales, priorizadas para la vigencia 2026	30-01-2026

	ELABORÓ	REVISÓ	APROBÓ
FECHA	30-01-26	30-01-26	30-01-26
CARGO	Asesor Administrativo	Gerente	Comité Institucional de Gestión y Desempeño

INTRODUCCIÓN

Según el Decreto Ley 1567 de 1998 la capacitación tiene como objetivos, entre otros: Contribuir al mejoramiento institucional fortaleciendo la capacidad tanto individual como colectiva de los servidores públicos, con el fin de aportar sus conocimientos, habilidades y actitudes para el mejoramiento de su desempeño laboral y el logro de los objetivos institucionales.

Por su parte, el artículo 53 de la Constitución Política de 1991, reconoce la capacitación como un derecho laboral. Así mismo, la Ley 909 de 2004 estableció que la capacitación está orientada al desarrollo de capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales con miras a propiciar la eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el crecimiento profesional de los servidores públicos.

La formación, la capacitación y el entrenamiento del talento humano al servicio del Estado juegan un papel importante. Es por eso que se busca que las entidades públicas evolucionen mostrando mejores niveles de integridad, eficiencia y efectividad, pero para ello se requiere desarrollar y fortalecer las competencias y capacidades necesarias en los servidores públicos, pues son quienes finalmente las materializan, de igual forma que puedan responder de forma innovadora a los grandes retos económicos, sociales y ambientales que el país afronta, como la construcción de la paz, el aumento de los niveles de equidad y el fortalecimiento de la institucionalidad pública.

Es así que promover una cultura organizacional del aprendizaje es tener la garantía de que las personas y las entidades estarán orientadas a resolver las problemáticas y necesidades haciendo uso de su activo de mayor valor, es decir, el talento humano y su capacidad para generar activos intangibles como el conocimiento, lo cual genera que las organizaciones aprenden, evolucionen, innoven y mantengan un desempeño óptimo.

El Estado Colombiano, acorde con las nuevas corrientes gerenciales y administrativas, le ha conferido a la función pública singular importancia, consciente de que el éxito de los resultados en los planes y programas del gobierno a nivel nacional, territorial y local, dependen en última instancia de la capacidad de compromiso y vocación de servicio de las personas, quienes desarrollan las actividades y operacionalizan estos planes y programas en las Entidades públicas del orden nacional y territorial.

	E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE RAMIRIQUÍ NIT. 891800644-9		DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	
	SISTEMA INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN		FORMATO	
			F-DE-05	Página de
			Versión 02	30-01-2026
PLANES INSTITUCIONALES				

De conformidad con el Decreto 1083 de 2015, cada entidad debe planear, ejecutar y hacer seguimiento de un plan de capacitación por lo cual la Entidad, se propone contribuir al fortalecimiento de las competencias y habilidades de los servidores(as) de la Entidad por medio de las capacitaciones que contiene el PIC - 2026, priorizando las necesidades más indispensables para la institución.

De acuerdo con lo señalado por el Departamento Administrativo de la Función Pública, los retos que se establecen para la capacitación en las entidades públicas deben ser basados en la solución de las necesidades, teniendo en cuenta esto, la formación y capacitación de los servidores públicos del Estado el cual ocupa un sitio de preferencia dentro de los procesos de gestión del talento humano, por las incidencias positivas que las mismas tienen para el servidor y para la administración pública.

La capacitación de los servidores públicos se convierte en un medio para adquirir competencias, habilidades y destrezas que posibiliten el mejoramiento continuo de la Administración Pública y la búsqueda de una mejor atención en la prestación de los servicios, como respuesta al cumplimiento de los objetivos y fines del Estado.

Por lo anterior, es preciso mencionar que la construcción del Plan Institucional de Capacitación de la Entidad, se desarrolló de conformidad con los lineamientos conceptuales del Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleados públicos, expedidos por el DAFP, de igual forma se implementó la guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC, continuando con el aprendizaje basado en problemas por medios de los proyectos de aprendizaje en equipo, así mismo encaminado a cumplir metas y objetivos institucionales.

Con respecto a lo anterior la entidad, a través de su equipo de trabajo indaga las necesidades de capacitación de los funcionarios públicos a través de una encuesta institucional mediante el formato SIPG, Indagación necesidades de capacitación, seguridad y salud en el trabajo establecido en el Sistema Integrado de Planeación y Gestión.

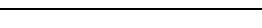
De esta manera, se consolidaron y priorizaron los temas de capacitación dentro de las líneas estratégicas del plan Institucional, se priorizaron las necesidades según objetivos estratégicos de la Entidad.

La gerencia líder del proceso de Talento Humano, estará abierta para unir esfuerzos, así, incluir a todos los trabajadores, generar mejores entornos y adquirir mayor compromiso frente al recurso más importante de una empresa el recurso humano teniendo en cuenta que la pandemia supone mayores desafíos y esfuerzos, frente a medidas sanitarias, mayor capacidad económica y realizar acciones para la protección de los Servidores Públicos que integran la entidad.

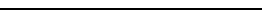
De acuerdo con lo anterior, se presenta el siguiente Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2026; el cual, se trabajó de manera participativa, con la implementación y uso de diferentes herramientas tecnológicas en razón a un tiempo que nos convoca a la virtualidad, al aprendizaje permanente y la actualización en temas transversales.

MARCO NORMATIVO

Acogiendo los parámetros señalados por el Gobierno Nacional en materia de capacitación se presenta la normatividad que soporta los planes de capacitación.

	E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE RAMIRIQUÍ NIT. 891800644-9	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	
		FORMATO	
	SISTEMA INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	F-DE-05	Página de
		Versión 02	30-01-2026
PLANES INSTITUCIONALES			

- a. La Ley 190 de 1995, Estatuto Anticorrupción, Art. 7°. Se indica que la capacitación deberá favorecer a todos los servidores públicos que no solo lo proyecten en el escalafón de carrera administrativa sino en su perfil profesional.
- b. Decreto Ley 1567 de 1998. Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
- c. La ley 734 de 2002, Código Disciplinario Único, en el Art. 33 señala, entre otros derechos, de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
- d. La Ley 909 de 2004, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia publica y se dictan otras disposiciones, en especial en el Art. 36 del Título VI, relacionado con la capacitación de los empleados públicos, en donde se indican los objetivos y la formulación de los planes y programas respectivos.
- e. El Decreto 1227 de 2005, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998, en cuyo Art. 65 se indica que: “los Planes de capacitación deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes institucionales y las competencias laborales.
- f. El Decreto 515 del 20 de diciembre de 2006, por medio del cual se da cumplimiento a las disposiciones contenidas en la Ley 1010 de 2006, a través de la cual se adoptaron medidas para prevenir el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo.
- g. El Decreto 4465 del 29 de noviembre de 2007, por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación de Servidores Públicos, formulado por el DAFP y la ESAP.
- h. Decreto 1083 de 2015, por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. “Artículo 2.2.9.1 Planes de capacitación.”
- i. El Decreto 894 del 28 de mayo de 2017, por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz Estable y Duradera, el cual, en el artículo 1 modifica el literal g) del artículo 6 del Decreto ley 1567 de 1998, y en el artículo 2 menciona los “Programas de Formación y Capacitación”.
- j. Resolución 390 del 30 de mayo del 2017, por la cual se actualiza el plan de formación y capacitación del Departamento de la Función Pública.
- k. El Decreto 51 del 16 de enero de 2018, por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1083 de 2015, en su el artículo 5 modifica el artículo 2.2.14.2.18 del 1083, inherente a procesos de capacitación en negociación sindical, Único Reglamentario del Sector de Función Pública, y se deroga el Decreto 1737 de 2009.
- l. Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Por la cual se dan lineamientos para la profesionalización y Desarrollo de los Servidores públicos, orientando a las entidades sobre el nuevo modelo de aprendizaje organizacional, basados en el desarrollo de las capacidades de los servidores de la Entidades Públicas. (Función Pública - ESAP 2017)

	E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE RAMIRIQUÍ NIT. 891800644-9	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	
		FORMATO	
	SISTEMA INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	F-DE-05	Página de
		Versión 02	30-01-2026
PLANES INSTITUCIONALES			

- m. Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación con base en los proyectos de aprendizaje en equipo, tiene el propósito de establecer pautas para que la formulación de los Planes Institucionales de Capacitación, los cuales se deben abordar de manera integral, proporcionando las fases, instrumentos, formatos, ejemplos y explicaciones para entender el aprendizaje basado en las necesidades organizacionales. Igualmente, se debe tener en cuenta el enfoque de capacitación por competencias, cuyo objetivo conforma y administra proyectos aprendizaje en equipo fortaleciendo las dimensiones del ser, el saber y el hacer.
- n. Ley 1960 de 2019, Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004. Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.
- o. Resolución 104 de 2020, Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación expedida por el Departamento Administrativo de la Función Pública
- p. Plan Nacional de Formación y Capacitación de Servidores públicos 2023 - 2030, tiene como propósito ser guía para la creación de los Planes Institucionales de Capacitación (PIC), y cuyo objetivo es mejorar la calidad de los servicios ofrecidos cargo del Estado.
- q. Sistema Integrado de Planeación y Gestión - Modelo integrado de Planeación y Gestión (MIPG): Es un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio, según dispone el Decreto 1499 de 2017.

MARCO CONCEPTUAL

La guía metodológica para la formulación del Plan Institucional de Capacitación y la guía temática para su desarrollo, diseñadas por el DAFP y la ESAP, recomiendan pautas para el diseño y la implantación de los planes en las entidades estatales de nivel nacional y territorial, en el marco del aprendizaje basado en necesidades emergentes y el enfoque de capacitación por competencias, así como para el desarrollo de programas de capacitación, que busquen el fortalecimiento de las siguientes dimensiones:

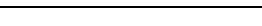
- a. Ser. Comprende el conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otros) que resultan determinantes para la realización personal, el trabajo en equipo, el desempeño superior que genera valor agregado y el desarrollo personal al interior de las organizaciones. Para la política, es fundamental que cada una de las temáticas y estrategias abordadas recalquen esta dimensión pues es básica para que las otras dimensiones puedan desarrollarse; la guía temática solo sugiere algunos aspectos a trabajar que deberán complementarse de acuerdo con las características de la organización, de los equipos de trabajo y de sus miembros.
- b. 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.
- c. 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

	E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE RAMIRIQUÍ NIT. 891800644-9	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	
		FORMATO	
	SISTEMA INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	F-DE-05	Página de
		Versión 02	30-01-2026
PLANES INSTITUCIONALES			

funciones propias del servidor público, desplegando toda su capacidad para el logro del objetivo propuesto.

Los lineamientos conceptuales que enmarcan en la política de formación y capacitación de los servidores públicos, orientadas al desarrollo del componente de Capacitación son las siguientes:

- **Aprendizaje Organizacional:** Es comprendido como el conjunto de procesos que las Entidades deben seguir, con el fin de que el conocimiento que se tenga al interior se pueda transferir, aprovechando este activo intangible de gran valía para la toma de decisiones, la formulación de políticas públicas y la generación de bienes y servicios.
- **Capacitación:** "Es 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 y al eficaz desempeño del cargo" (Ley 1567 de 1998- Art.4).
- **Planes de capacitación:** Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las dependencias y de los empleados para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales (Decreto 1083 de 2015, Art. 2.2.9.1), (Ley 909 de 2004, Art. 36).
- **Competencias laborales:** Las competencias laborales constituyen el eje del modelo de empleo público colombiano y permite identificar de manera cuantitativa y cualitativa necesidades de capacitación, entrenamiento y formación (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017).
- **Educación:** Entendida como aquella impartida en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos con sujeción a pautas curriculares progresivas y conduce a grados y títulos, hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se rigen por las normas que regulan el sistema de estímulos. (Decreto Ley 1567 de 1998. Art. 7).
- **Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano:** Antes denominada educación no formal, es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal. (Ley 1064 de 2006 y Decreto 4904 de 2009). El tiempo de duración de estos programas será de mínimo Educación Informal; 600 horas para la formación laboral y de 160 para la formación académica. (Circular Externa No. 100-010 de 2014 del DAFP).
- **Entrenamiento en el puesto de trabajo:** Busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta a atender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. La intensidad del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas. (Circular Externa No. 100- 010 de 2014 del DAFP).
- **Educación informal:** Es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, Entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 /1994).
- **Entrenamiento:** En el marco de gestión del recurso Humano en el sector público, el entrenamiento es una modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios. En el corto Plazo, se orienta a atender necesidades de aprendizaje específicas

	E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE RAMIRIQUÍ NIT. 891800644-9	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	
		FORMATO	
	SISTEMA INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	F-DE-05	Página de
		Versión 02	30-01-2026
PLANES INSTITUCIONALES			

requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimiento, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.

- **Formación:** En el marco de la capacitación, es el conjunto de procesos orientados a desarrollar y fortalecer una ética del servidor público basada en los principios que rigen la función administrativa.
- **Modelos de Evaluación:** Con base en los sistemas de información vigentes, se deben incluir indicadores que midan la pertinencia, la eficacia, eficiencia y efectividad de las capacitaciones y el entrenamiento en el aprendizaje organizacional.
- **Profesionalización del servidor público:** Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la Entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la Entidad. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa. (Decreto 648 de 2017).

1. CONTEXTO ESTRATÉGICO

El presente Plan Institucional está orientado al fortalecimiento de las habilidades y capacidades de los servidores públicos, en cumplimiento de la misión institucional y metas del Plan de gestión

1.1. Política del plan institucional de capacitación

La entidad, atendiendo su quehacer misional, las políticas y lineamientos generales de la gestión y administración del Talento Humano, formula e implementa el Plan Institucional de Capacitación como herramienta para el fortalecimiento de las competencias funcionales y comportamentales de los servidores públicos vinculados a la entidad, orientados a crear, mejorar y mantener las condiciones dignas de desempeño laboral, el favorecimiento y desarrollo integral del servidor público, el mejoramiento de su nivel de vida, así como los niveles de satisfacción, eficacia, eficiencia, efectividad, igualdad, moralidad e identificación del servidor público con sus responsabilidades laborales.

Se tendrá como base el marco de referencia de los principios rectores de la capacitación en el sector público: complementariedad, integridad, objetividad, participación, prevalencia del interés de la organización, integración a la carrera administrativa, énfasis en la práctica y continuidad.

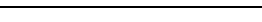
La formulación de los planes será anual, en concordancia con los parámetros impartidos por el Gobierno Nacional a través del Plan Nacional de Formación y Capacitación y las normas que regulan la materia.

1.2. Objetivo general

Fortalecer las competencias de los servidores públicos de la entidad, con el propósito de atender las necesidades prioritarias detectadas en la Entidad y afrontar los retos que conllevan a la mejora individual e institucional del servidor público.

1.3. Objetivos específicos

- 1.3.1. Promover el desarrollo integral del recurso humano y el afianzamiento de las competencias técnicas como blandas del servidor público.

	E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE RAMIRIQUÍ NIT. 891800644-9		DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	
	SISTEMA INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN		FORMATO	
			F-DE-05	Página de
			Versión 02	30-01-2026
PLANES INSTITUCIONALES				

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

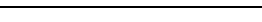
El Plan institucional está dirigido a los servidores públicos de la Entidad distribuidos así:

No.	DENOMINACION DEL EMPLEO	CODIGO	GRADO	No. EMPLEOS	NIVEL	NATURALEZA
NIVEL DIRECTIVO						
1	Gerente	085	05	1	Directivo	Periodo fijo
2	Subgerente (Científico)	090	02	1	Directivo	Libre Nombramiento y Remoción
3	Subgerente (Administrativo y Financiero)	090	01	1	Directivo	Libre Nombramiento y Remoción
NIVEL PROFESIONAL						
4	Almacenista General	215	01	1	Profesional	Libre Nombramiento y Remoción
5	Profesional de Servicio Social Obligatorio P.S.S.O. (Medicina)	217	03	1	Profesional	Periodo fijo
6	Profesional de Servicio Social Obligatorio P.S.S.O. (Medicina)	217	03	1	Profesional	Periodo fijo
7	Profesional de Servicio Social Obligatorio P.S.S.O. (Medicina)	217	03	1	Profesional	Periodo fijo
8	Profesional de Servicio Social Obligatorio P.S.S.O. (Enfermería)	217	02	2	Profesional	Periodo fijo
9	Profesional de Servicio Social Obligatorio P.S.S.O. (Odontología)	217	02	1	Profesional	Periodo fijo
NIVEL TÉCNICO						
12	Técnico Área de la Salud (Regente de farmacia)	323	01	1	Técnico	Libre Nombramiento y Remoción
NIVEL ASISTENCIAL						
14	Auxiliar Administrativo	407	04	1	Asistencial	Carrera Administrativa
15	Auxiliar Administrativo	407	04	1	Asistencial	Planta transitoria
17	Auxiliar Área de la Salud	412	01	4	Asistencial	Carrera Administrativa
TOTAL				17		

Fuente. Elaboración propia - Entidad

3. METODOLOGÍA

Desde la Gerencia a través del equipo de trabajo indagan las necesidades de capacitación de los funcionarios públicos por medio del formato de necesidades de capacitación, establecido, que una vez diligenciado por cada uno de los servidores públicos se tabula.

	E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE RAMIRIQUÍ NIT. 891800644-9	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	
		FORMATO	
	SISTEMA INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	F-DE-05	Página de
		Versión 02	30-01-2026
PLANES INSTITUCIONALES			

La tabulación se presenta al Comité Institucional de Gestión y Desempeño, con el fin de priorizar áreas de intervención según objetivos institucionales y estratégicos de la Entidad; Una vez identificadas las necesidades de cada área, se agruparon en los ejes temáticos según indicaciones del Departamento de la Función Pública en su Circular Externa No. 011 de 2017.

Posteriormente se presenta al Comité Institucional de Gestión y Desempeño quien realiza las observaciones a que haya lugar, para la posterior publicación e implementación.

4. CONDICIONES GENERALES

4.1. Obligaciones de la Administración:

- Indagar y consolidar las necesidades de capacitación a través del diseño y adopción del Plan Institucional.
- Destinar los recursos necesarios para ejecutar el Plan Institucional de Capacitación de la Entidad.
- Brindar el espacio y tiempo a los funcionarios para que asistan a las capacitaciones programadas en el Plan Institucional o según convocatorias externas.
- Mejorar el clima laboral, las competencias funcionales y comportamentales, fortalecer los conocimientos de cada uno de los servidores públicos, de cara a la prestación efectiva de los servicios de salud habilitados por la Entidad.
- Fortalecer la gestión de la Entidad para que cada día sea más competitiva frente a la prestación de los servicios y en sus labores, logrando como resultado la transparencia en las diferentes actividades desarrolladas.
- Evaluar las jornadas de capacitación según criterios institucionales.

4.2. Obligaciones del Servidor Público:

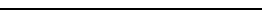
- Participar activamente en las jornadas de capacitación programadas por la entidad según cronograma interno.
- Conformar y participar activamente en los equipos de aprendizaje
- Realizar transferencia de conocimiento a su área de trabajo.
- Socializar con el grupo de trabajo, e informar a la Entidad los resultados de las acciones implementadas para el mejoramiento en su entorno laboral, de acuerdo con los conocimientos y competencias adquiridas o desarrolladas, como resultado de las acciones de capacitación gestionadas y adjuntar los respectivos soportes.
- Aplicar las competencias adquiridas en los procesos de formación y capacitación, en pro de la mejora en el rendimiento individual y actitudinal de los funcionarios hacia el trabajo y la Entidad.

5. IDENTIFICACION DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

El diagnóstico de necesidades de capacitación se realizó de acuerdo con el procedimiento documentado en el Sistema Integrado de Planeación y Gestión de la Entidad; Adicionalmente se identificaron los resultados de auditorías internas y externas a los procesos de la Entidad, se priorizaron acciones propuestas en los planes de mejoramiento suscritos por la Entidad.

6. CONTENIDO DEL PLAN DE CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL

El Plan Institucional de Capacitación es consecuencia de los resultados obtenidos en el diagnóstico de necesidades de capacitación, los cuales responden a necesidades concretas de formación y/o fortalecimiento para enfrentar una situación o reto estratégico institucional.

	E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE RAMIRIQUÍ NIT. 891800644-9	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	
		FORMATO	
	SISTEMA INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	F-DE-05	Página de
		Versión 02	30-01-2026
PLANES INSTITUCIONALES			

En este sentido, el servidor público tiene en la era de la cuarta revolución industrial, de la sociedad de la información, del conocimiento y de los datos, el derecho y el deber de actualizar sus conocimientos, competencias, habilidades y destrezas para aprovechar y poner al servicio del país, los recursos que surgen de las nuevas tecnologías y métodos de trabajo, con la finalidad de que se genere mayor valor público. En ese mismo orden de ideas, se hace necesario el desarrollo y la actualización de las competencias que le permitan gestionar su conocimiento, el de sus equipos de trabajo de la entidad.

Por su parte, las entidades estatales de la rama ejecutiva del poder público, según lo dispuesto en la Ley 909 de 2004, deben a través de sus unidades de personal o quienes hagan sus veces, diseñar, implementar y evaluar sus planes institucionales de capacitación y formación, de acuerdo con la previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación.

En concordancia con lo expuesto por el Departamento Administrativo de la Función Pública, a continuación, se definen los cuatro (4) ejes temáticos establecidos en el Plan Nacional de Formación Capacitación 2020-2030, adoptados por la Entidad en el diagnóstico de las necesidades de capacitación como consecuencia de las apuestas personales, grupales e institucionales, así como, de la evaluación de desempeño; y por otra parte, que permitieron la priorización de las acciones relacionadas con la capacitación y formación de sus servidores públicos, en procura que la ciudadanía reciba cada día, los beneficios de un Estado productivo, eficaz, eficiente y abierto, que responde a las necesidades, derechos y expectativas de la ciudadanía.

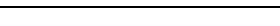
El Estado colombiano requiere que, además de procesos de reforma y modernización de sus estructuras, se implementen ciclos de mejora continua sobre la gestión pública de manera tal que esta pueda adaptarse a las dinámicas y necesidades que presenta la sociedad para continuar avanzando en el camino del desarrollo.

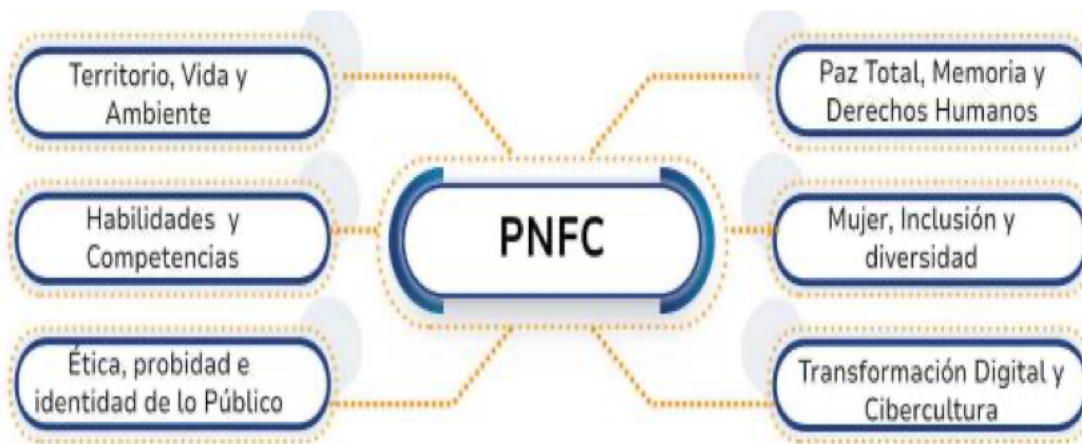
Para tal fin, la gestión estratégica del talento humano en el sector público es un factor relevante, dado que promueve la atracción y retención de las personas más idóneas para el servicio público y fomenta su desarrollo a través de las competencias laborales, perfila capacidades que, en últimas, se transforman en comportamientos que permiten un desempeño óptimo, orientado a resultados concretos, medibles, cuantificables y que están en sintonía con el propósito de las entidades del Estado que, en suma, garantiza la prestación de bienes y servicios públicos, así como el diseño, implementación y evaluación de todas las políticas públicas que orientan la acción estatal. Es por lo anterior que el talento humano se ha instituido como el corazón del MIPG (modelo integrado de planeación y gestión).

Del mismo modo, la estructura del empleo público en Colombia se ha enfocado en aspectos relacionados con la gestión del talento humano basada en normas para la selección de las personas idóneas que harán parte del servicio público a través del mérito, el desarrollo de las capacidades y competencias de los servidores vinculados, la formación de liderazgos para el futuro y el fomento de una cultura organizacional fundada en valores y principios como la integridad y la productividad.

6.1. Ejes temáticos Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 - PNFC

Conforme al Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, la priorización temática destinada a las entidades públicas se integra en los siguientes ejes temáticos, los cuales se detallan a continuación:

	E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE RAMIRIQUÍ NIT. 891800644-9	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	
	SISTEMA INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	FORMATO	
		F-DE-05	Página de
		Versión 02	30-01-2026
PLANES INSTITUCIONALES			



Fuente. Función Pública y ESAP, PNFC, 2023-2030

6.1.1. Eje 1. Paz Total, Memoria y Derechos Humanos

Se orienta hacia la transformación institucional y cultural de servidores y servidoras públicas, a partir un direccionamiento político capaz de redimensionar su universo simbólico y propiciar escenarios de construcción de paz y la garantía de los derechos. Lo anterior, responde al papel fundamental que tienen las administraciones públicas en la construcción de la paz en una sociedad, ya que son las encargadas de gestionar y coordinar políticas públicas y servicios que impactan directamente en la convivencia y el bienestar de la población.

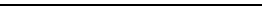
6.1.2. Eje 2. Territorio, Vida y Ambiente

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. En este sentido las V los servidores públicos tendrán la amplitud para construir herramientas que le permitan realizar un estudio y valoración de los territorios donde Se desenvuelve, ya sea en espacios urbanos o rurales, y Como consecuencia, generar ciertas estrategias de planificación para el desarrollo dentro del contexto de las problemáticas locales y variables del territorio de manera particular. ofreciendo una solución a esos fenómenos e inconvenientes socioterritoriales, como también propender por la transformación y gestión del territorio de forma multiescalar.

6.1.3. Eje 3: Mujeres, Inclusión y Diversidad

Este eje propone cualificar las capacidades del talento humano de las entidades públicas, en el enfoque de género, interseccional y diferencial para la mejora continua de la gestión pública y su desarrollo, en el marco de la Ley 2294 de 2023, para lograr las cinco (5) transformaciones propuestas en pro de la construcción de un nuevo contrato social para alcanzar 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.

En este sentido las y los servidores públicos deben desarrollar habilidades y conocimientos que les permitan realizar su trabajo, mediante el diseño, implementación y monitoreo de planes, programas, estrategias y políticas reales y efectivas para superar las relaciones desiguales entre hombres y mujeres, las exclusiones históricas de las poblaciones diversas que componen al Estado colombiano y la corresponsabilidad de las labores del cuidado.

	E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE RAMIRIQUÍ NIT. 891800644-9	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	
		FORMATO	
	SISTEMA INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	F-DE-05	Página de
		Versión 02	30-01-2026
PLANES INSTITUCIONALES			

6.1.4. Eje 4: Transformación Digital y Cibercultura

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

En este sentido, la industria 4.0 se despliega en un conjunto de tecnologías, conocimientos, prácticas y saberes que promueven una forma de producir bienes y servicios con mayor confiabilidad y calidad en la que la tecnología, y las aplicaciones tecnológicas propician un canal dinámico para generar interacciones entre el Estado y la ciudadanía. Las “tecnologías disruptivas” se han convertido en el soporte del protagonismo tecnológico, sin desvirtuar el factor humano en procesos productivos. La robótica y la inteligencia artificial están presentes en la sustitución de algunos cargos y en la aparición de nuevos empleos, gracias a la diferenciación que se presenta entre los procesos de producción, distribución, consumo y atención al ciudadano y a los clientes, pone de manifiesto la necesidad de la digitalización en todos los procesos en el sector privado y en el sector público, lo anterior, crea características y atributos modernos en la gestión del sector público en todas las entidades de gobierno.

6.1.5. Eje 5: Probidad, Ética e Identidad de lo Público

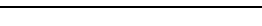
El entendimiento de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio, parte de lo que Bloom planteó que la identificación es un impulso inherente de reconocerse en valores, comportamientos, costumbres y actitudes de figuras significativas en su entorno social; visto así, las 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.

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

En este sentido, vale la pena mencionar que, una identidad es todo aquello que hace lo que una cosa o algo sea. En tal sentido, constituye una propiedad de los actores, que, son todas las entidades públicas motivacionales y conductuales de lo que representa el servir desde el sector público para que Colombia y su sociedad sean cada día mejores.

Ahora bien, “La identidad es fundamentalmente una cualidad subjetiva o de carácter individual, arraigada en el entendimiento del actor sobre sí mismo y, en gran medida, sobre la sociedad en la que vive. Lo que implica que, si cada uno de las y los servidores públicos y colaboradores del Estado reflejan en su actuar cotidiano esta característica, que de hecho hace parte de su perfil profesional y de su actitud hacia el trabajo, incidirá positivamente en que la dependencia y la entidad preste un mejor servicio al ciudadano y, si esto sucede, se reflejará en la confianza del ciudadano en el Estado.

6.1.6. Eje 6: Habilidades y competencias

	E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE RAMIRIQUÍ NIT. 891800644-9	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	
		FORMATO	
	SISTEMA INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	F-DE-05	Página de
		Versión 02	30-01-2026
PLANES INSTITUCIONALES			

A través de este eje, se pueden fortalecer o desarrollar competencias laborales, que permitan complementar los avances que poseemos en la actualidad en esta materia de y articular los componentes clave como la construcción de empleos tipo, de cuadros funcionales y el diccionario o catálogo de competencias para lograr en la gestión estratégica del talento humano un diferencial valioso que incremente el valor público desde el rol del servidor público.

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.

“Las competencias laborales se definen como 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 público”.

A través de este eje, se pueden fortalecer o desarrollar competencias laborales, que permitan complementar los avances que poseemos en la actualidad en esta materia de y articular los componentes clave como la construcción de empleos tipo, de cuadros funcionales y el diccionario o catálogo de competencias para lograr en la gestión estratégica del talento humano, un diferencial valioso que incremente el valor público desde el rol del servidor público.

6.2. Inducción

La Inducción establece las acciones y parámetros que deben tenerse en cuenta en Función Pública, conforme al artículo 7º del Decreto Ley 1567 de 1998, por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado, dispone: “(...) Artículo 7º. - Programas de Inducción y reinducción. Los planes institucionales de cada Entidad deben incluir obligatoriamente programas de inducción y de reinducción, los cuales se definen como procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio público y suministrarle información necesaria para el mejor conocimiento de la función pública y de la Entidad, estimulando el aprendizaje y el desarrollo individual y organizacional, en un contexto metodológico flexible, integral, práctico y participativo”.

La inducción busca familiarizar al funcionario con la Entidad, su plataforma estratégica, los objetivos institucionales, la cultura organizacional y la integridad como servidor público; así mismo garantizar continuidad en los procesos a través del cumplimiento de sus competencias funcionales y comportamentales.

Por tanto, las actividades principales para la planificación, ejecución, seguimiento y control de los programas de Inducción y Reinducción forman parte integral del Plan Institucional de Capacitación - PIC.

Para ello, se programa una jornada general de inducción para los servidores en el primer semestre, con participación de los responsables de proceso quienes brindaran información estratégica y misional del que hacer de cada una de las dependencias. No obstante, se llevarán a cabo inducciones cada vez que ingrese una persona a la entidad, lideradas por la Gerencia, de acuerdo con la agenda que se programe para tal fin.

	E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE RAMIRIQUÍ NIT. 891800644-9	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	
		FORMATO	
	SISTEMA INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	F-DE-05	Página de
		Versión 02	30-01-2026
PLANES INSTITUCIONALES			

6.2.1. Programa de inducción

De conformidad con el Decreto Ley 1567 de 1998, la inducción es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional durante los cuatro meses siguientes a su vinculación.

El aprovechamiento del programa, por el empleado vinculado en período de prueba, deberá ser tenido en cuenta en la evaluación de dicho período. Sus objetivos con respecto al empleador son:

1. Iniciar su integración al sistema deseado por la Entidad y fortalecer su formación ética.
2. Familiarizarlo con el servicio público, la organización y las funciones generales del Estado.
3. Instruirlo sobre la misión de la Entidad y las funciones de su dependencia, así como sobre sus responsabilidades individuales, deberes y derechos.
4. Informarlo acerca de las dependencias, la planeación estratégica, las metas y demás información relacionada con la Función Pública.
5. Crear identidad y sentido de pertenencia hacia los principios, valores y misión de la Función Pública.

6.2.2. Inducción general

Para el desarrollo de la inducción magistral los temas a tratar y las responsabilidades son las siguientes:

Direccionamiento Estratégico

1. Estructura organizacional.
2. Plataforma estratégica
3. Plan de Gestión
4. Sistema Integrado de Planeación y Gestión - SIPG.

Talento Humano

1. Planta. (Global)
2. Plan Institucional de Capacitación.
3. Plan de Bienestar e Incentivos
4. Plan de Seguridad y Salud en el Trabajo.
5. Evaluación del Desempeño.
6. Nómina.
7. Situaciones administrativas.

Gestión Documental:

1. Procedimiento gestión documental

6.3. Reinducción

Está dirigido a reorientar la integración del funcionario a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos. El proceso de reinducción se realiza a todos los funcionarios por lo menos cada dos años o antes en el momento en que se produzcan dichos cambios según lineamiento del Decreto 1800 de 2019.

	E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE RAMIRIQUÍ NIT. 891800644-9	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	
		FORMATO	
	SISTEMA INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	F-DE-05	Página de
		Versión 02	30-01-2026
PLANES INSTITUCIONALES			

Sus objetivos específicos son los siguientes:

1. Informar a los empleados acerca de reformas en la organización del estado y de sus funciones.
2. Informar a los empleados sobre la reorientación de la misión institucional, lo mismo que sobre los cambios en las funciones de las dependencias y de su puesto de trabajo.
3. Ajustar el proceso de integración del empleado al sistema de valores deseado por la organización y afianzar su formación ética.
4. Fortalecer el sentido de pertenencia e identidad de los empleados con respecto a la Entidad.
5. Actualizar a los funcionarios en todo lo relacionado con las normas y las decisiones para la prevención y supresión de la corrupción. Así como informarlos de las modificaciones en materia de inhabilidades e incompatibilidades de los servicios públicos.
6. Informar a los empleados acerca de nuevas disposiciones en materia de administración de recursos humanos

Para la Vigencia 2026, la Entidad busca realizar proceso de Inducción y Re – Inducción a todos los funcionarios públicos según aspectos institucionales y cambio en la Estructura Organizacional; igualmente se busca integrar los resultados de la medición del clima laboral de la vigencia anterior en el plan institucional de capacitación con el fin de garantizar la efectividad de los procesos organizacionales.

7. ESTRATEGIAS DE IMPLEMENTACIÓN DEL PIC

Una vez aprobado el Plan Institucional de Capacitación, la Gerencia, se encargará de socializarlo con todo el personal mediante correos electrónicos, publicación en la WEB, y demás canales de comunicación con que cuente la Entidad.

Las actividades de capacitación serán coordinadas por la Gerencia conjuntamente con los capacitadores internos, externos y equipos de aprendizaje responsables de cada charla, taller, conferencia, curso entre otros. En caso de que las actividades sean desarrolladas con facilitadores internos, el profesional asignado de la entidad trabajará directamente con el servidor de enlace asignado por el área, a fin de realizar el respectivo seguimiento.

Este plan institucional de capacitaciones para la vigencia 2026, incluirá no solo los temas previstos a continuación, sino también los establecidos en el plan de acción de los diferentes comités institucionales.

De este modo, se garantizará una formación integral y alineada con los objetivos estratégicos de la institución para dicha vigencia.

La integración de los temas de los comités permitirá una cobertura más amplia de necesidades específicas, asegurando que los procesos de capacitación respondan de manera adecuada a las prioridades y retos planteados por cada comité.

Para socializar y realizar las inscripciones a las diferentes actividades externas estarán lideradas por la entidad y las entidades de apoyo a los procesos internos de capacitación, las se publicarán en los diferentes canales de comunicación que tiene la Entidad

Otras de las estrategias que con las que se cuentan son:

	E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE RAMIRIQUÍ NIT. 891800644-9	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	
		FORMATO	
	SISTEMA INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	F-DE-05	Página de
		Versión 02	30-01-2026
PLANES INSTITUCIONALES			

7.1. Redes de apoyo estratégico

Teniendo en cuenta los diferentes aliados estratégicos como la Universidad de Boyacá, con la cual se encuentra vigente convenio interadministrativo, se establecerán actividades con las cuales se aprovechará la participación en eventos de capacitación con miras a lograr mayor cobertura, obtener mayores beneficios institucionales, mejorar la calidad de los programas, y optimizar los recursos asignados para el Plan de Capacitación Institucional.

Estas redes de apoyo se constituirán con la colaboración del SENA, ESAP, ICONTEC, Contaduría General de la Nación, Departamento Administrativo de la Función Pública - DAFP, Comisión Nacional del Servicio Civil - CNSC, Departamento Nacional de Planeación - DNP, así como, ARL, Caja de Compensación, EPS, entre otras. Así mismo, se tendrá en cuenta la participación de formadores internos que facilitarán la apropiación del conocimiento institucional según fortalezas en su campo de formación.

7.1.1. Bilingüismo

Este programa está disponible para trabajadores públicos y contratistas que deseen aprender una segunda lengua a través de English Dot Works, utilizando clases virtuales impartidas mediante la plataforma Betowa del Sena. Este programa es completamente virtual y presenta la ventaja de ser altamente flexible en cuanto a horarios, ya que los participantes pueden acceder a los contenidos las 24 horas del día, en el momento que les resulte conveniente.

English Dot Works consta de English Does Work está compuesto por 13 niveles que inician en level 1 y terminan con un level 13. Al completar todos los niveles, se logra un nivel B1 en inglés según el Marco Común Europeo de Referencia (MCER). El programa se enfoca en la enseñanza de los niveles A1, A2 y B1, siendo impartido de manera virtual y con una duración de 180 horas para cada nivel.

7.2. Formulación y acompañamiento de los Proyectos de Aprendizaje de Equipos - PAE

El proyecto de aprendizaje en equipo (PAE), es un conjunto de acciones programadas y desarrolladas por un grupo de funcionarios con diferentes experiencias que trabajan juntos para realizar proyectos relacionados con su realidad, solucionar problemas y construir nuevos conocimientos para resolver necesidades de aprendizaje y aportar soluciones a los problemas de su contexto laboral.

7.2.1. Actividades PAE - 2026

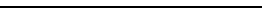
a. Sensibilizar

Motivar a los servidores públicos de la entidad para que participen activamente en los procesos de aprendizaje para el desarrollo de competencias.

La información obtenida en la fase de sensibilización es insumo para el establecimiento de necesidades institucionales de desarrollo de competencias y para la formulación de los Proyectos de Aprendizaje en Equipo que integrarán el Plan Institucional de Capacitación de cada entidad.

b. Consolidar necesidades de desarrollo de competencias

Identificar necesidades de aprendizaje para el desarrollo de las competencias asociadas a requerimientos de la entidad, a la implementación de acciones del Plan Nacional de Desarrollo

	E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE RAMIRIQUÍ NIT. 891800644-9	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	
		FORMATO	
	SISTEMA INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	F-DE-05	Página de
		Versión 02	30-01-2026
PLANES INSTITUCIONALES			

y al cierre de brechas de competencias de los empleados públicos.

c. Conformar equipos de proyectos de aprendizaje

Integrar equipos de empleados públicos que desarrollen proyectos de aprendizaje en equipo.

d. Definir problema, objetivos y necesidades de aprendizaje

Definir los componentes de cada proyecto de aprendizaje en equipo

e. Elaborar plan de aprendizaje en equipo

Especificar las actividades de aprendizaje y evaluación y los recursos necesarios para el desarrollo del PAE.

f. Elaborar plan de aprendizaje individual

Establecer los objetivos individuales de aprendizaje, en el marco de un PAE

7.2.2. Ejes temáticos para enmarcar los Proyectos de Aprendizaje en Equipo 2026

Para el año 2026, la Entidad enmarco el Plan Institucional de Capacitación en los siguientes ejes temáticos

Eje 1. Paz Total, Memoria y Derechos Humanos Ejecución y seguimiento del Proyecto de Aprendizaje en Equipo.

Eje 2. Territorio, Vida y Ambiente

Eje 3: Mujeres, Inclusión y Diversidad

Eje 4: Transformación Digital y Cibercultura

Eje 5: Probidad, Ética e Identidad de lo Público

Eje 6: Habilidades y competencias

Esta fase se efectuará con el desarrollo de las acciones plasmadas en los proyectos de aprendizaje en equipo, las invitaciones a capacitaciones realizadas, la red institucional, obteniendo las evidencias de su desarrollo. Utilizando los formatos establecidos por el Sistema de Gestión de calidad de la entidad.

8. PRESUPUESTO

El proyecto de diseño e implementación del Plan Institucional de Capacitación se encuentra enmarcado en el Plan de Adquisiciones de la Entidad.

Los demás temas inmersos en el plan serán implementados con aliados estratégicos y capacitadores internos.

9. META

La meta para el año 2026 es ejecutar al 80%, los temas planteados en el PIC.

10. NIVELES DE RESPONSABILIDAD

	E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE RAMIRIQUÍ NIT. 891800644-9	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	
		FORMATO	
	SISTEMA INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	F-DE-05	Página de
		Versión 02	30-01-2026
PLANES INSTITUCIONALES			

Será responsabilidad de la Gerencia, responsable de la Gestión del Talento Humano diseñar el Plan Institucional de Capacitación de la Entidad, el cual contará con la participación del Comité Institucional de Gestión y Desempeño Institucional, la Comisión de Personal y líderes por proceso; Por su parte es deber de los Servidores Públicos participar en todas las actividades programadas y convocadas dando cumplimiento al cronograma establecido.

El seguimiento estará liderado por la Gerencia, como primera línea de defensa, funcionarios lideraran la segunda línea de defensa y por último el Jefe de Control Interno o quien haga sus veces, como tercera línea de defensa.

11. EVALUACION DEL PIC

La evaluación del Plan de Capacitación y Formación se hará mediante el diligenciamiento del formato SIPG, generado para tal fin, el cual permite medir diferentes aspectos como los contenidos, las condiciones logísticas, las estrategias pedagógicas, el desempeño de los instructores o capacitadores y la pertinencia de la temática.

De manera periódica se hará un monitoreo a la asistencia, al avance y en general a los resultados e impacto de las actividades de capacitación impartidas a los funcionarios, para detectar posibles fallas en el proceso y de ser necesario readaptarlo, ajustarlo o modificarlo.

Se evaluará el cumplimiento de los objetivos trazados y la ejecución del plan en los plazos establecidos y con los recursos previstos.

La efectividad será medida a través de la identificación de los cambios que se generan en la entidad, como consecuencia de la aplicación de las competencias que los funcionarios han adquirido a través de la Capacitación.

11.1. Medición de cumplimiento

11.1.1. Indicador de impacto

Implementación de conocimientos adquiridos

11.1.2. Medición de Indicadores de cumplimiento

Nombre del indicador: Medición del conocimiento adquirido en las capacitaciones en un nivel aceptable de los servidores que diligencian la evaluación de conocimiento.

Formula del indicador: $(\text{Número de servidores que aplicaron los conocimientos adquiridos}) / (\text{Número total de servidores capacitados}) \cdot 100$

Este indicador proporciona una medida del impacto de las capacitaciones al evaluar cuántos servidores han aplicado activamente los conocimientos adquiridos en su trabajo diario. Un mayor porcentaje indica una implementación más exitosa de las habilidades y conocimientos adquiridos.

ANEXOS

Nº	EJE TEMÁTICO	TEMA PRIORIZADO	TIPO DE CAPACITACIÓN	MODALIDAD	DEPENDENCIA LIDER	SERVIDORES PUBLICOS PRIORIZADOS
----	--------------	-----------------	----------------------	-----------	-------------------	---------------------------------

 E.S.E. Hospital San Vicente Ramiriquí	E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE RAMIRIQUÍ NIT. 891800644-9		DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	
	SISTEMA INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN		FORMATO	
			F-DE-05	Página de
			Versión 02	30-01-2026
PLANES INSTITUCIONALES				

1	Eje 1. Paz Total, Memoria y Derechos Humanos Ejecución y seguimiento del Proyecto de Aprendizaje en Equipo.	Acceso a la justicia	Interna / Externa / Proyecto de aprendizaje por equipos	Presencial / Virtual	Gerencia	Servidores públicos de la planta de personal
		Resolución pacífica de conflictos	Interna / Externa / Proyecto de aprendizaje por equipos	Presencial / Virtual	Gerencia	Servidores públicos de la planta de personal
		Participación ciudadana	Interna / Externa / Proyecto de aprendizaje por equipos	Presencial / Virtual	Gerencia	Servidores públicos de la planta de personal
2	Eje 2. Territorio, Vida y Ambiente	Comunicación asertiva	Interna / Externa / Proyecto de aprendizaje por equipos	Presencial / Virtual	Gerencia	Servidores públicos de la planta de personal
		Servicio al ciudadano	Interna / Externa / Proyecto de aprendizaje por equipos	Presencial / Virtual	Gerencia	Servidores públicos de la planta de personal
3	Eje 3: Mujeres, Inclusión y Diversidad	Violencias basadas en genero	Interna / Externa / Proyecto de aprendizaje por equipos	Presencial / Virtual	Gerencia	Servidores públicos de la planta de personal
4	Eje 4: Transformación Digital y Cibercultura	Trabajo en equipo	Interna / Externa / Proyecto de aprendizaje por equipos	Presencial / Virtual	Gerencia	Servidores públicos de la planta de personal
		Seguridad digital y de la información	Interna / Externa / Proyecto de aprendizaje por equipos	Presencial / Virtual	Gerencia	Servidores públicos de la planta de personal
5	Eje 5: Probidad, Ética e Identidad de lo Público	Valores del servicio público	Interna / Externa / Proyecto de aprendizaje por equipos	Presencial / Virtual	Gerencia	Servidores públicos de la planta de personal
		Programa de transparencia y ética pública - PTEP	Interna / Externa / Proyecto de aprendizaje por equipos	Presencial / Virtual	Gerencia	Servidores públicos de la planta de personal

	E.S.E HOSPITAL SAN VICENTE RAMIRIQUÍ NIT. 891800644-9	DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO	
		FORMATO	
	SISTEMA INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN	F-DE-05	Página de
		Versión 02	30-01-2026
PLANES INSTITUCIONALES			

		Participación ciudadana y rendición de cuentas	Interna / Externa / Proyecto de aprendizaje por equipos	Presencial / Virtual	Gerencia	Servidores públicos de la planta de personal
		Ética en el contexto digital	Interna / Externa / Proyecto de aprendizaje por equipos	Presencial / Virtual	Gerencia	Servidores públicos de la planta de personal
6	Eje 6: Habilidades y competencias	Pensamiento analítico	Interna / Externa / Proyecto de aprendizaje por equipos	Presencial / Virtual	Gerencia	Servidores públicos de la planta de personal
		Gestión documental	Interna / Externa / Proyecto de aprendizaje por equipos	Presencial / Virtual	Gerencia	Servidores públicos de la planta de personal
		Inteligencia emocional	Interna / Externa / Proyecto de aprendizaje por equipos	Presencial / Virtual	Gerencia	Servidores públicos de la planta de personal