

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-16-001
			VERSIÓN: 05
			FECHA: 14/01/2026

Contenido

Introducción	2
Objetivo General	2
Objetivos Específicos	2
Marco Normativo	3
Articulación con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG	4
Alcance	5
Responsables	6
Diagnóstico	8
Estrategias y líneas de acción	10
Plan de Acción	12
Indicadores	13
Recursos	15
Seguimiento y Evaluación	17
Riesgos asociados al Plan	18
Vigencia	20
Control de cambios	21
Aprobación	21

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-16-001
			VERSIÓN: 05
			FECHA: 14/01/2026

Introducción

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) de la ESE Hospital San Juan de Dios de Yarumal es un instrumento de gestión estratégica que permite la planeación, ejecución, seguimiento y evaluación de las acciones de formación y capacitación del talento humano de la institución. Su finalidad es fortalecer las competencias laborales de los funcionarios en las dimensiones del ser, saber y saber hacer, contribuyendo al mejoramiento de los procesos institucionales, a la calidad de los servicios prestados y al cumplimiento de la misión y objetivos de la ESE.

Este plan se concibe como un mecanismo articulador dentro del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, garantizando que las acciones de capacitación estén alineadas con los lineamientos estratégicos, las metas institucionales y las necesidades identificadas en cada área, así como con la normatividad vigente en materia de gestión del talento humano y desarrollo de competencias laborales.

Asimismo, el PIC tiene como propósito potenciar el crecimiento personal y profesional de los funcionarios, mejorar el desempeño laboral, promover el sentido de pertenencia hacia la institución y fortalecer la seguridad del paciente, reduciendo riesgos asociados a la atención y minimizando la ocurrencia de infecciones intrahospitalarias y eventos adversos.

El plan integra modalidades de capacitación técnica, administrativa y humana, incluyendo la participación de multiplicadores internos, y busca involucrar a todas las áreas de la institución en su ejecución, seguimiento y control, consolidándose como un instrumento de desarrollo organizacional, aprendizaje continuo y mejora permanente.

Objetivo General

Contribuir al fortalecimiento institucional y al desarrollo integral del talento humano de la ESE Hospital San Juan de Dios de Yarumal, mediante la planificación, ejecución y evaluación de acciones de capacitación y formación, que permitan mejorar las competencias laborales de los funcionarios en las dimensiones del ser, saber y saber hacer, en concordancia con la misión, visión y objetivos estratégicos de la institución.

Objetivos Específicos

- Establecer las orientaciones conceptuales, pedagógicas, temáticas y estratégicas del Plan Institucional de Capacitación en el marco de la calidad, la seguridad del paciente y las competencias laborales.
- Fortalecer las competencias individuales y colectivas de los funcionarios, de acuerdo con los perfiles ocupacionales y las necesidades de cada área, promoviendo el desarrollo técnico y administrativo de los procesos

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-16-001
			VERSIÓN: 05
			FECHA: 14/01/2026

institucionales.

- Promover el desarrollo integral del recurso humano, incorporando valores de ética, servicio público, compromiso y sentido de pertenencia hacia la institución.
- Incrementar el compromiso y la motivación de los empleados, facilitando su participación activa en los planes, programas y proyectos de la entidad.
- Integrar a los funcionarios a la cultura organizacional, mediante los programas de inducción y reinducción, garantizando conocimiento de la misión, visión, objetivos, procesos y procedimientos de la institución.
- Asegurar la satisfacción de los usuarios internos y externos, mediante la formación del talento humano orientada al mejoramiento del desempeño laboral y la calidad en la prestación de los servicios.
- Potenciar la capacidad de aprendizaje organizacional, favoreciendo la creación, transferencia y aplicación del conocimiento para el logro de resultados institucionales.

Marco Normativo

El Plan Institucional de Capacitación de la ESE Hospital San Juan de Dios de Yarumal se sustenta en el marco legal y reglamentario vigente que garantiza la formación, desarrollo de competencias y profesionalización del talento humano en el sector público, incluyendo los lineamientos del MIPG y del DAFP:

Normas generales aplicables

- **Constitución Política de Colombia (1991):** Artículos relacionados con la función pública, igualdad de oportunidades y derechos laborales.
- **Decreto 1567 de 1998:** Sistema Nacional de Capacitación y Estímulos para los Empleados del Estado. Define capacitación, formación y desarrollo de competencias laborales.
- **Ley 909 de 2004:** Normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa y gerencia pública, incluyendo el diseño y administración de programas de formación y capacitación.
- **Decreto 1083 de 2015:** Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública. Establece la obligación de formular planes de capacitación institucionales basados en diagnósticos de necesidades y competencias laborales.

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-16-001
			VERSIÓN: 05
			FECHA: 14/01/2026

- **Ley 1064 de 2006:** Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano (educación no formal).
- **Decreto 682 de 2001 y Decreto 4665 de 2007:** Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleados públicos y fortalecimiento de competencias.
- **Decreto 894 de 2017:** Profesionalización del servidor público y acceso equitativo a la capacitación.
- **Decreto 612 de 2018:** Integración de planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción, incluyendo el Plan Institucional de Capacitación.
- **Decreto 1499 de 2017:** Marco normativo sobre la función administrativa en el sector público y desarrollo de planes de formación y capacitación.

Normativa específica para el sector salud

- **Resolución 1166 de 2018:** Lineamientos para la atención a víctimas del conflicto armado, cualificación del talento humano y enfoque psicosocial.
- **Resolución 3100 de 2019:** Procedimientos y condiciones de habilitación de servicios de salud, incluyendo capacitación en seguridad del paciente, con cobertura mínima del 90% del personal asistencial.
- **Decreto 376 de 2022:** Reglamenta el sistema de formación continua para el talento humano en salud, con condiciones de calidad en planificación, ejecución, seguimiento y evaluación de acciones formativas.

Lineamientos del DAFP y del MIPG

- **Lineamientos del DAFP:** Guías para la identificación de necesidades de formación, desarrollo de competencias laborales, evaluación de impacto y seguimiento de planes institucionales de capacitación.
- **Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG:** Orienta la gestión del talento humano como factor crítico de éxito institucional, asegurando que el plan de capacitación contribuya a la planeación estratégica, ejecución, seguimiento y mejora continua.

Articulación con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG

El Plan Institucional de Capacitación de la ESE Hospital San Juan de Dios de Yarumal se articula directamente con el MIPG, asegurando que las acciones de formación y desarrollo del talento humano contribuyan al fortalecimiento de la gestión institucional y al cumplimiento de los objetivos estratégicos definidos:

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-16-001
			VERSIÓN: 05
			FECHA: 14/01/2026

Dimensiones del MIPG a las que aporta el plan

- **Gestión del Talento Humano:** Desarrollo de competencias, profesionalización, desempeño y bienestar de los servidores públicos.
- **Gestión Institucional:** Optimización de procesos internos mediante la capacitación continua y la implementación de buenas prácticas.
- **Gestión del Conocimiento:** Generación de capacidades y transferencia de saberes que fortalezcan la cultura organizacional y la mejora continua.

Políticas de gestión y desempeño institucional relacionadas

- Política de Talento Humano: Formación, desarrollo y evaluación del personal.
- Política de Integridad y Transparencia: Capacitación en ética, normatividad y buen gobierno.
- Política de Planeación y Control Interno: Formación en procedimientos, gestión de riesgos y cumplimiento normativo.

Contribución del plan al cumplimiento de los objetivos estratégicos institucionales

- Garantiza que el personal adquiera las competencias necesarias para prestar servicios de salud con calidad, seguridad y eficiencia.
- Fortalece la capacidad de los servidores públicos para implementar los lineamientos del Plan Estratégico Institucional y del Plan de Acción anual.
- Contribuye a la cultura de mejora continua mediante procesos de seguimiento, evaluación y actualización de las competencias del talento humano.

Alcance

El Plan Institucional de Capacitación de la ESE Hospital San Juan de Dios de Yarumal tiene aplicación en todo el ámbito organizacional de la institución, orientándose a garantizar que todos los servidores públicos y contratistas vinculados al Hospital desarrollen las competencias necesarias para el cumplimiento de sus funciones.

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-16-001
			VERSIÓN: 05
			FECHA: 14/01/2026

Dependencias involucradas

- Dirección General
- Subdirección Administrativa y Financiera
- Subdirección de Servicios de Salud
- Coordinación de Talento Humano
- Todas las áreas y unidades funcionales del Hospital que tengan personal operativo, técnico, profesional o administrativo.

Población objetivo

- Servidores públicos de planta y provisionales
- Contratistas y personal temporal vinculado al Hospital
- Estudiantes en práctica profesional o técnica, cuando participen en programas de capacitación institucional

Período de ejecución

El plan se aplicará durante la vigencia anual, con posibilidad de ajustes o actualizaciones periódicas conforme a las necesidades de formación identificadas, los lineamientos del MIPG y la planificación institucional.

Cobertura

El plan busca abarcar la totalidad del personal de la institución, asegurando que todas las áreas cuenten con los procesos de formación necesarios para el cumplimiento de sus objetivos estratégicos y la prestación de servicios de calidad.

Responsables

La ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación de la ESE Hospital San Juan de Dios de Yarumal requiere la participación articulada de distintas dependencias, bajo un esquema claro de responsabilidades que garantice su adecuada implementación y control.

Dependencia líder del plan

- **Área de Talento Humano:** Responsable de liderar la formulación, ejecución, coordinación, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación. Le corresponde identificar las necesidades de formación,

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-16-001
			VERSIÓN: 05
			FECHA: 14/01/2026

consolidar el plan anual, coordinar las actividades de capacitación, realizar el seguimiento a los indicadores y presentar informes a la alta dirección.

Dependencias de apoyo

- **Dirección General:** Brinda direccionamiento estratégico, avala el plan y garantiza su articulación con los objetivos institucionales.
- **Subdirección Administrativa y Financiera:** Apoya la gestión de recursos financieros y administrativos necesarios para la ejecución del plan.
- **Subdirección de Servicios de Salud:** Identifica necesidades de capacitación del personal asistencial y apoya la implementación de acciones formativas relacionadas con la calidad y seguridad del paciente.
- **Líderes de procesos y jefes de área:** Apoyan la identificación de necesidades de capacitación, facilitan la participación del personal y realizan seguimiento a la aplicación de los conocimientos adquiridos.
- **Oficina de Control Interno:** Verifica la articulación del plan con el MIPG y apoya el seguimiento al cumplimiento de las actividades programadas.
- **Apoyos externos** (cuando aplique): Instituciones educativas, entidades del sector salud y capacitadores especializados.

Roles y responsabilidades generales

- Identificar y priorizar las necesidades de capacitación institucional y por área.
- Planear y ejecutar las actividades de formación conforme al cronograma definido.
- Garantizar la participación del talento humano en las acciones de capacitación.
- Realizar seguimiento al cumplimiento del plan y a los indicadores definidos.
- Evaluar la efectividad e impacto de las capacitaciones en el desempeño institucional.
- Implementar acciones de mejora con base en los resultados del seguimiento y evaluación.

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-16-001
			VERSIÓN: 05
			FECHA: 14/01/2026

Diagnóstico

El diagnóstico del Plan Institucional de Capacitación de la ESE Hospital San Juan de Dios de Yarumal se fundamenta en el análisis del estado actual del talento humano, los resultados de evaluaciones internas y externas, los hallazgos de los órganos de control y las necesidades de formación identificadas en las diferentes áreas de la institución. Este análisis permite orientar de manera objetiva la formulación del plan y priorizar las acciones de capacitación conforme a las necesidades reales del Hospital.

Situación institucional vigente

La ESE Hospital San Juan de Dios de Yarumal cuenta con un talento humano diverso, conformado por personal asistencial, administrativo, técnico y de apoyo, cuya labor es fundamental para garantizar la prestación de servicios de salud con calidad, oportunidad y seguridad. No obstante, los cambios normativos permanentes del sector salud, la actualización de estándares de habilitación, la implementación de nuevas tecnologías y el fortalecimiento de los sistemas de gestión institucional requieren un proceso continuo de formación y actualización de competencias.

El plan anterior evidenció la necesidad de mantener programas de capacitación orientados a:

- Seguridad del paciente.
- Prevención y control de infecciones.
- Actualización normativa en salud.
- Fortalecimiento de competencias administrativas y de gestión.
- Cultura organizacional y servicio humanizado.

Resultados de evaluaciones internas y externas

Del análisis de evaluaciones internas, tales como evaluaciones de desempeño, autoevaluaciones de procesos, auditorías internas y seguimiento a indicadores institucionales, se identificaron brechas de conocimiento y habilidades en algunos procesos críticos, especialmente en:

- Aplicación de protocolos asistenciales.
- Cumplimiento de procedimientos administrativos.
- Uso adecuado de herramientas institucionales y tecnológicas.

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-16-001
			VERSIÓN: 05
			FECHA: 14/01/2026

- Conocimiento y apropiación de políticas institucionales.

Asimismo, las evaluaciones externas realizadas por entes de control, auditorías de calidad y procesos de habilitación de servicios han evidenciado la necesidad de fortalecer la capacitación continua como mecanismo de mejora y aseguramiento de la calidad.

Hallazgos de órganos de control

Los informes de los órganos de control y de los entes de vigilancia han señalado, en diferentes vigencias, oportunidades de mejora relacionadas con:

- Insuficiente actualización del personal frente a cambios normativos.
- Necesidad de fortalecer la trazabilidad de los procesos de capacitación.
- Requerimiento de evidencias de formación en temas obligatorios del sector salud.

Estos hallazgos refuerzan la importancia de contar con un Plan Institucional de Capacitación estructurado, documentado y alineado con el MIPG, que permita mitigar riesgos institucionales y fortalecer el control interno.

Necesidades identificadas

Las necesidades de capacitación identificadas, retomadas y actualizadas del plan anterior, se concentran principalmente en:

Eje temático	Tema de capacitación	Justificación (normativa / institucional)	Proceso asociado
Seguridad del paciente	Programa de seguridad del paciente	Cumplimiento de lineamientos de calidad y reducción de eventos adversos	Asistencial
Atención de urgencias	Manejo del trauma craneoencefálico	Alta criticidad clínica y riesgo vital	Urgencias
Atención de urgencias	Reanimación cerebrocardiopulmonar	Requisito normativo y competencia crítica	Urgencias / Hospitalización
Salud pública	IAMI y AIEPI	Lineamientos del MSPS y enfoque materno-infantil	Pediatría
Bioseguridad	Higiene de manos	Prevención de IAAS	Transversal

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-16-001
			VERSIÓN: 05
			FECHA: 14/01/2026

Gestión del riesgo	Plan hospitalario de emergencias	Preparación y respuesta ante eventos críticos	Institucional
Farmacia	Uso seguro de medicamentos	Reducción de errores de medicación	Servicio farmacéutico
Vigilancia	Farmacovigilancia y tecnovigilancia	Obligación normativa	Institucional
Atención diferencial	Código fucsia	Atención integral a víctimas de violencia sexual	Urgencias
Seguridad clínica	Cirugía segura	Cumplimiento de estándares de calidad	Quirúrgicos

Estrategias y líneas de acción

El Plan Institucional de Capacitación de la ESE Hospital San Juan de Dios de Yarumal se estructura a partir de estrategias institucionales que permiten responder de manera efectiva a las necesidades identificadas en el diagnóstico, fortalecer las competencias del talento humano y contribuir al logro de los objetivos estratégicos de la institución. Estas estrategias se desarrollan a través de líneas de acción concretas y articuladas.

Estrategia 1: Fortalecimiento de competencias técnicas y asistenciales

Líneas de acción:

- Capacitación continua del personal asistencial en seguridad del paciente, calidad en la atención y prevención de eventos adversos.
- Actualización permanente en protocolos clínicos, guías de práctica clínica y normatividad del sector salud.
- Formación en prevención y control de infecciones intrahospitalarias.
- Desarrollo de capacitaciones obligatorias exigidas por los estándares de habilitación de servicios de salud.

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-16-001
			VERSIÓN: 05
			FECHA: 14/01/2026

Estrategia 2: Desarrollo de competencias administrativas y de gestión

Líneas de acción:

- Capacitación del personal administrativo en procesos de planeación, contratación, gestión presupuestal, control interno y normatividad vigente.
- Fortalecimiento de competencias en gestión documental, archivo y manejo de la información.
- Formación en el uso adecuado de herramientas institucionales y sistemas de información.

Estrategia 3: Inducción, reinducción y apropiación de la cultura organizacional

Líneas de acción:

- Implementación de programas de inducción para el personal nuevo y reinducción periódica para el personal vinculado.
- Socialización de la misión, visión, valores, políticas institucionales y estructura organizacional.
- Fortalecimiento del sentido de pertenencia y compromiso institucional.

Estrategia 4: Fortalecimiento de competencias transversales y habilidades blandas

Líneas de acción:

- Desarrollo de capacitaciones en comunicación efectiva, trabajo en equipo y liderazgo.
- Formación en ética, integridad, servicio humanizado y atención al usuario.
- Promoción del bienestar laboral y la convivencia organizacional.

Estrategia 5: Gestión del conocimiento y mejora continua

Líneas de acción:

- Identificación y fortalecimiento de multiplicadores internos de conocimiento.

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-16-001
			VERSIÓN: 05
			FECHA: 14/01/2026

- Promoción de espacios de transferencia de conocimiento y buenas prácticas.
- Evaluación de la efectividad de las capacitaciones y aplicación de acciones de mejora continua.

Plan de Acción

Estrategia	Actividad	Responsable	Fecha Inicio	Fecha Final	Producto/Entregable	Indicador
Fortalecimiento de competencias técnicas y asistenciales	Realizar capacitaciones en seguridad del paciente y calidad en la atención	Talento Humano / Subdirección de Servicios de Salud	Enero	Diciembre	Registros de asistencia, material de capacitación	% de personal asistencial capacitado
Fortalecimiento de competencias técnicas y asistenciales	Capacitar al personal en prevención y control de infecciones intrahospitalarias	Talento Humano / Comité de Infecciones	Enero	Diciembre	Actas, listados de asistencia	% de cumplimiento del plan de capacitación obligatoria
Desarrollo de competencias administrativas y de gestión	Capacitación en normatividad administrativa, control interno y procesos institucionales	Talento Humano / Control Interno	Febrero	Noviembre	Informes de capacitación	Nº de capacitaciones ejecutadas
Desarrollo de competencias administrativas y de gestión	Formación en uso de herramientas tecnológicas y sistemas de información	Talento Humano / Sistemas	Marzo	Octubre	Manuales y registros de formación	% de funcionarios capacitados en herramientas institucionales
Inducción, reinducción y cultura organizacional	Ejecutar programa de inducción para personal nuevo	Talento Humano	Permanente	Permanente	Programa de inducción aplicado	% de personal nuevo inducido
Inducción,	Realizar	Talento	Abril	Septiembre	Actas y	% de

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-16-001
			VERSIÓN: 05
			FECHA: 14/01/2026

reinducción y cultura organizacional	jornadas de reinducción institucional	Humano / Dirección		re	material de socialización	personal reinducido
Competencias transversales y habilidades blandas	Capacitación en servicio humanizado, comunicación y trabajo en equipo	Talento Humano	Mayo	Noviembre	Registros de capacitación	Nivel de satisfacción de los participantes
Gestión del conocimiento y mejora continua	Identificar y fortalecer multiplicadores internos de conocimiento	Talento Humano / Líderes de proceso	Marzo	Diciembre	Listado de multiplicadores internos	Nº de multiplicadores formados
Gestión del conocimiento y mejora continua	Evaluar la efectividad de las capacitaciones realizadas	Talento Humano	Junio	Diciembre	Informe de evaluación del plan	% de capacitaciones evaluadas

Indicadores

Para evaluar el desempeño, la efectividad y el impacto del Plan Institucional de Capacitación de la ESE Hospital San Juan de Dios de Yarumal, se establecen indicadores clasificados en gestión, producto, resultado e impacto, los cuales permiten realizar seguimiento periódico, tomar decisiones oportunas y orientar acciones de mejora continua.

INDICADORES DE GESTIÓN				
INDICADOR	FÓRMULA	FRECUENCIA	FUENTE DE VERIFICACIÓN	META SUGERIDA
Ejecución del Plan de Capacitación	$(\text{Actividades ejecutadas} / \text{Actividades programadas}) \times 100$	Trimestral	Plan de acción, informes de ejecución	$\geq 95 \%$
Cumplimiento del cronograma de capacitaciones	$(\text{Capacitaciones realizadas} / \text{Capacitaciones programadas}) \times 100$	Trimestral	Cronograma, actas	$\geq 95 \%$
Cobertura de capacitación programada	$(\text{funcionarios capacitados} / \text{funcionarios})$	Semestral	Listados de asistencia	$\geq 90 \%$

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-16-001
			VERSIÓN: 05
			FECHA: 14/01/2026

	programados) × 100			
INDICADORES DE RESULTADO				
INDICADOR	FÓRMULA	FRECUENCIA	FUENTE DE VERIFICACIÓN	META SUGERIDA
Capacitaciones ejecutadas	Total, de capacitaciones realizadas	Semestral	Informes de capacitación	100 % de lo programado
Personal capacitado	(funcionarios capacitados / Total de funcionarios) × 100	Anual	Registros de asistencia	≥ 90 %
Ejecución de programas de inducción y reinducción	(Programas ejecutados / Programas programados) × 100	Anual	Actas, informes	100 %
INDICADORES DE PRODUCTO				
INDICADOR	FÓRMULA	FRECUENCIA	FUENTE DE VERIFICACIÓN	META SUGERIDA
Satisfacción de los participantes	(Participantes satisfechos / Total encuestados) × 100	Semestral	Encuestas de satisfacción	≥ 95 %
Aprobación de evaluaciones de capacitación	(funcionarios aprobados / funcionarios evaluados) × 100	Semestral	Postest y evaluaciones	≥ 90 %
Aplicación del conocimiento adquirido	(funcionarios que aplican lo aprendido / funcionarios capacitados) × 100	Anual	Evaluaciones de desempeño	≥ 85 %
INDICADORES DE IMPACTO				
INDICADOR	FÓRMULA	FRECUENCIA	FUENTE DE VERIFICACIÓN	META SUGERIDA
Reducción de hallazgos asociados a capacitación	(Hallazgos periodo anterior – Hallazgos periodo actual) / Hallazgos periodo anterior × 100	Anual	Informes de auditoría	≥ 20 %
Mejora de la calidad del servicio	Variación positiva de indicadores de calidad	Anual	Informes de calidad	Tendencia positiva

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-16-001
			VERSIÓN: 05
			FECHA: 14/01/2026

	institucional			
Reducción de eventos adversos prevenibles	(Eventos periodo anterior – Eventos periodo actual) / Eventos periodo anterior × 100	Anual	Reportes de seguridad del paciente	≥ 10 %

Recursos

La ejecución del Plan Institucional de Capacitación de la ESE Hospital San Juan de Dios de Yarumal requiere la asignación adecuada y articulada de recursos humanos, financieros y técnicos–tecnológicos, que permitan garantizar su implementación efectiva, el seguimiento sistemático y la sostenibilidad de las acciones formativas, en concordancia con los objetivos estratégicos institucionales y las disposiciones normativas vigentes.

Recursos humanos

Para la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del plan se contará con los siguientes actores institucionales:

- **Oficina de Talento Humano:** Lidera la formulación, coordinación, ejecución y seguimiento del Plan Institucional de Capacitación, así como la consolidación de informes y el reporte a la alta dirección.
- **Alta Dirección:** Aprueba el plan, prioriza las necesidades de capacitación y garantiza la disponibilidad de recursos para su ejecución.
- **Líderes y jefes de proceso:** Identifican necesidades de capacitación, facilitan la participación del personal y realizan seguimiento a la aplicación de los conocimientos adquiridos.
- **Funcionarios y colaboradores:** Participan activamente en las actividades de capacitación, evaluación y retroalimentación del plan.
- **Facilitadores internos (multiplicadores):** funcionarios capacitados que replican el conocimiento al interior de la institución, optimizando el uso de recursos.
- **Facilitadores externos:** Instituciones educativas, entidades aliadas o expertos contratados para el desarrollo de capacitaciones especializadas cuando se requiera.

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-16-001
			VERSIÓN: 05
			FECHA: 14/01/2026

Recursos financieros

Los recursos financieros para la ejecución del plan estarán determinados por la disponibilidad presupuestal de la vigencia y serán gestionados de acuerdo con los principios de eficiencia, economía y racionalidad del gasto público. Incluyen, entre otros:

- Presupuesto asignado para actividades de capacitación y formación del talento humano asistencial y administrativo.
- Recursos para la contratación de capacitadores externos, diplomados, seminarios, cursos o congresos especializados, cuando aplique.
- Recursos para el desarrollo y mantenimiento de plataformas virtuales de capacitación.
- Recursos destinados a la producción de material pedagógico, evaluaciones, certificaciones y herramientas de seguimiento.
- Gastos logísticos asociados a capacitaciones presenciales (espacios, equipos, insumos básicos).

Recursos técnicos y tecnológicos

Para el adecuado desarrollo del plan se dispondrá de los siguientes recursos técnicos y tecnológicos:

- **Plataformas virtuales de capacitación (aula virtual):** Para la ejecución de capacitaciones asincrónicas y sincrónicas, evaluaciones, certificaciones y seguimiento de participación.
- **Equipos de cómputo y conectividad:** Computadores, acceso a internet y herramientas ofimáticas para el desarrollo de actividades formativas.
- **Herramientas de evaluación:** encuestas de satisfacción y formatos de seguimiento.
- **Recursos audiovisuales:** Presentaciones, videos, guías, manuales y material didáctico digital.
- **Sistemas de información institucional:** Para el registro, control y reporte de las acciones de capacitación, articulados con los procesos de talento humano y control interno.

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-16-001
			VERSIÓN: 05
			FECHA: 14/01/2026

Seguimiento y Evaluación

El seguimiento y la evaluación del Plan Institucional de Capacitación de la ESE Hospital San Juan de Dios de Yarumal constituyen un proceso continuo y sistemático que permite verificar el cumplimiento de las acciones programadas, medir los resultados alcanzados y valorar el impacto de la capacitación en el desempeño institucional, asegurando la toma de decisiones oportunas y la mejora continua del plan.

Seguimiento periódico

El seguimiento al plan se realizará de manera periódica durante la vigencia, a través de los siguientes mecanismos:

- Monitoreo del cumplimiento del cronograma de capacitaciones programadas.
- Verificación de la participación de los funcionarios y colaboradores en las actividades de capacitación.
- Control de la ejecución presupuestal asociada al plan.
- Seguimiento al desarrollo de capacitaciones presenciales y virtuales mediante registros de asistencia, reportes de plataforma, actas y evidencias documentales.
- Consolidación mensual de la información por parte de la Oficina de Talento Humano.

Evaluación de avances y cumplimiento

La evaluación del plan se realizará de forma concomitante a su ejecución y al cierre de la vigencia, teniendo en cuenta:

- Evaluación de conocimientos adquiridos mediante la aplicación de pretest y postest, según la naturaleza de la capacitación.
- Evaluación de satisfacción de los participantes respecto a los contenidos, metodología, recursos y desempeño del facilitador.
- Medición del cumplimiento de las metas establecidas en los indicadores de gestión, producto, resultado e impacto.
- Análisis de la cobertura de la capacitación en relación con la población objetivo definida.
- Identificación de brechas entre lo planeado y lo ejecutado.

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-16-001
			VERSIÓN: 05
			FECHA: 14/01/2026

Reporte de resultados

La Oficina de Talento Humano será responsable de consolidar y reportar los resultados del seguimiento y la evaluación del plan mediante:

- Informes periódicos a la alta dirección, que incluyan avances, dificultades, resultados de indicadores y recomendaciones.
- Presentación de un informe consolidado al cierre de la vigencia, el cual servirá como insumo para la planeación del siguiente plan anual.
- Disponibilidad de la información para los procesos de auditoría interna, control interno y requerimientos de los entes de control externos.

Acciones de mejora

Con base en los resultados del seguimiento y la evaluación, se implementarán acciones de mejora orientadas a:

- Ajustar estrategias, actividades o metodologías de capacitación cuando se identifiquen desviaciones o bajo impacto.
- Repriorizar necesidades de capacitación frente a cambios normativos, institucionales o del entorno.
- Fortalecer el enfoque de competencias laborales y el aprendizaje organizacional.
- Incorporar lecciones aprendidas para la formulación de planes futuros.

Las acciones de mejora derivadas del seguimiento y la evaluación se articularán con el Sistema de Control Interno, los planes de mejoramiento institucional y los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

Riesgos asociados al Plan

La implementación del Plan Institucional de Capacitación de la ESE Hospital San Juan de Dios de Yarumal puede verse afectada por diversos riesgos de carácter estratégico, operativo, financiero y de cumplimiento, que pueden comprometer el logro de los objetivos de formación y el fortalecimiento de las competencias del talento humano.

La identificación temprana de estos riesgos y la definición de acciones de mitigación permiten asegurar la continuidad del plan, su efectividad y su adecuada articulación con el Sistema de Control Interno y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-16-001
			VERSIÓN: 05
			FECHA: 14/01/2026

Riesgo	Causas	Consecuencias	Acciones de Mitigación	Responsable
Baja participación del personal en las capacitaciones	Sobrecarga laboral, turnos asistenciales, falta de sensibilización	Bajo cumplimiento del plan, limitado fortalecimiento de competencias	Programación flexible, uso de modalidades virtuales, campañas de sensibilización y acompañamiento	Talento Humano / Líderes de área
Insuficiencia de recursos financieros	Limitaciones presupuestales, priorización de otros gastos institucionales	Reducción de capacitaciones, incumplimiento de metas del plan	Planeación presupuestal anual, priorización de capacitaciones estratégicas, gestión de alianzas interinstitucionales	Gerencia / Subgerencia Administrativa
Incumplimiento del cronograma de capacitación	Cambios operativos, disponibilidad de capacitadores, ajustes institucionales	Retrasos en la ejecución y en el logro de resultados	Seguimiento periódico al cronograma, ajustes oportunos y reprogramación de actividades	Talento Humano
Capacitación no alineada con las necesidades institucionales	Diagnóstico insuficiente o desactualizado	Bajo impacto en el desempeño y en los procesos institucionales	Actualización del diagnóstico de necesidades, articulación con evaluaciones de desempeño y planes de mejoramiento	Talento Humano / Planeación
Fallas en plataformas tecnológicas	Problemas de conectividad, fallas del sistema, baja alfabetización digital	Dificultades de acceso, baja cobertura y desmotivación del personal	Soporte técnico permanente, capacitación en el uso de plataformas, planes de contingencia	Sistemas / Talento Humano
Débil seguimiento y evaluación del plan	Falta de indicadores claros o monitoreo periódico	Imposibilidad de medir resultados e impacto	Definición y seguimiento de indicadores de gestión, producto, resultado e impacto; informes periódicos	Talento Humano / Control Interno
Cambios normativos o	Nuevas disposiciones	Necesidad de reorientar el plan	Revisión normativa	Talento Humano /

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-16-001
			VERSIÓN: 05
			FECHA: 14/01/2026

institucionales	legales o ajustes estratégicos	durante la vigencia	periódica y ajustes al plan previa validación de la alta dirección	Oficina Jurídica
-----------------	-----------------------------------	------------------------	--	---------------------

Vigencia

El Plan Institucional de Capacitación tendrá una vigencia anual, correspondiente al período comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de la vigencia fiscal respectiva.

Sin perjuicio de lo anterior, el plan podrá ser ajustado, actualizado o modificado durante su vigencia, cuando se presenten cambios en la normatividad aplicable, en las necesidades institucionales, en los resultados del seguimiento y evaluación, en los hallazgos de los órganos de control, o en las prioridades estratégicas definidas por la alta dirección.

Cualquier ajuste deberá ser debidamente soportado, aprobado por la instancia competente y documentado, garantizando la trazabilidad del proceso y su coherencia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y el Sistema de Control Interno institucional.

	E.S.E. HOSPITAL YARUMAL SAN JUAN DE DIOS NIT 890.981.726-6		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	PROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO	CÓDIGO: PL-16-001
			VERSIÓN: 05
			FECHA: 14/01/2026

Control de cambios

Fecha	Versión	Páginas Afectadas	Descripción del contenido
01/01/2022	01		Creación del documento
03/01/2023	02	Todo el documento	Actualización del documento
31/01/2024	03	Todo el documento	Actualización del documento
31/01/2025	04	Todo el documento	Actualización del documento
14/01/2026	05	Todo el documento	Actualización del documento

Aprobación

Actualización	Revisó	Aprobación
Diego Fernando Hernández	Jorge Armando Patiño Medina – Yenny Alexandra Herrera Agudelo – Ana Maria Yepes Torres	Daniel Alcides Vergara Tobón
Asesor MIPG	Coordinador Oficina Jurídica – Profesional de Calidad – Apoyo de Calidad	Gerente