

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

2026 - 2030

El plan de capacitación es la herramienta con la cual se busca desarrollar y fortalecer las competencias de los servidores públicos, a través de un proceso de aprendizaje individual y colectivo que influya en el trabajo, la familia y el individuo.

Contenido

1. INTRODUCCIÓN	4
2. OBJETIVO GENERAL	5
3. OBJETIVOS ESPECIFICOS	5
4. ALCANCE	5
5. MARCO NORMATIVO	6
6. MARCO CONCEPTUAL	7
7. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN	9
8. EJES TEMATICOS DE LA CAPACITACIÓN	10
	11
9. ESTRATEGIAS METODOLOGICAS Y LINEAMIENTOS PEDAGÓGICOS	12
CONVENIO DOCENCIA SERVICIOS	12
10. MODALIDADES DE CAPACITACIÓN	13
CONCEPTUALES	13
PEDAGÓGICOS	¡Error! Marcador no definido.
11. TIPOS, MODALIDADES Y NIVELES DE CAPACITACION	14
12. ACCIONES A DESARROLLAR	15
13. LINEAS PARA ENMARCAR LOS PROYECTOS DE APRENDIZAJE EN EQUIPO.	16
14. FORMULACIÓN DEL CRONOGRAMA Y CONTENIDOS TEMÁTICOS DE CAPACITACIÓN	16
17. BENEFICIOS DE LA FORMACIÓN.	17
18. INDICADORES PARA EVALUAR LA GESTIÓN DEL PIC	17
19. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	19
20. EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN	19
21. DESARROLLO DE LAS COMPETENCIAS LABORALES QUE SERÁN EL ENFOQUE PARA LA CAPACITACIÓN	¡Error! Marcador no definido.
22. COMPETENCIAS PERSONALES PARA LA HUMANIZACION DE LOS SERVICIOS DE SALUD	¡Error! Marcador no definido.
23. DISEÑO DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN y ENTRENAMIENTO	20
24. PROCEDIMIENTO ENTRENAMIENTO	22
25. PLAN DE ACCIÓN:	22
26. RESPONSABLES DEL PROGRAMA:	22
ÁREA DE TALENTO HUMANO:	22
AREA DE PLANEACIÓN:	¡Error! Marcador no definido.

COORDINADORES DE ÁREA Y/O SERVICIO:	23
FUNCIONARIOS, COLABORADORES:	23
28. EVALUACIÓN PLAN DE CAPACITACIÓN 2025	24
29. Participantes en la evaluación 2025 y construcción del plan de capacitación 2026 – 2030	27
PLAN DE CAPACITACION INSTITUCIONAL 2026.....	33

1. INTRODUCCIÓN

La capacitación se reconoce como un derecho inherente al trabajo, conforme a lo dispuesto en el artículo 53 de la Constitución Política de Colombia. En este marco, el Decreto 4667 de 2007 adoptó el Plan Nacional de Formación y Capacitación de los Empleados Públicos, el cual establece los lineamientos para que las entidades diseñen y ejecuten sus planes institucionales de capacitación, considerando las necesidades, retos y dificultades que puedan enfrentar los servidores públicos, así como las estrategias para su superación.

De acuerdo con el Decreto 1083 de 2015, los programas de capacitación deben orientarse al fortalecimiento de las competencias laborales requeridas para que los empleados públicos desarrollen sus funciones con altos estándares de calidad y desempeño (artículo 2.2.9.2).

Así mismo, la Ley 1960 de 2019, en su artículo 3, garantiza el derecho de todos los servidores públicos a acceder a procesos de capacitación ofrecidos por la entidad a la que se encuentran vinculados o por otras instancias públicas, siempre que estos se ajusten a las necesidades institucionales previamente identificadas y a la disponibilidad presupuestal. En los casos en que los recursos resulten limitados, se priorizará la participación de los empleados de carrera administrativa.

En concordancia con lo anterior, la E.S.E. Hospital Local Cartagena de Indias, a través de su Plan de Capacitación, promueve procesos estructurados orientados al cierre de brechas de conocimiento, al fortalecimiento de habilidades y competencias, y a la transformación de la cultura organizacional. Estos esfuerzos buscan no solo mejorar el desempeño de los funcionarios en el ejercicio de sus funciones, sino también generar confianza en los usuarios y fortalecer la calidad de los servicios prestados, entendiendo que la atención con excelencia constituye uno de los pilares fundamentales de la misión institucional.

El desarrollo de este programa contribuye al fortalecimiento de un hospital competitivo, comprometido con el mejoramiento continuo, los procesos de acreditación y habilitación del sistema de salud, y el cumplimiento de las metas institucionales. Todo ello se proyecta en armonía con el Plan Nacional de Capacitación 2020–2030, atendiendo a sus ejes estratégicos, orientados a la formación de un servidor público 4.0, y haciendo uso de diversos recursos y metodologías pedagógicas que faciliten el aprendizaje y el desarrollo integral del talento humano.

2. OBJETIVO GENERAL

Fortalecer las competencias personales, profesionales y familiares del talento humano, con énfasis en la humanización del servicio, mediante procesos de formación que potencien sus capacidades, contribuyan al bienestar integral y generen impactos positivos tanto en la calidad de la atención a los usuarios como en el desempeño institucional.

3. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Contribuir al fortalecimiento institucional, mediante el desarrollo de las capacidades técnicas de los servidores públicos que intervienen en los distintos procesos y procedimientos de la E.S.E. Hospital Local Cartagena de Indias.
- Atender de manera pertinente las necesidades y requerimientos de formación identificados en la organización, en coherencia con las prioridades institucionales.
- Fomentar el compromiso y la apropiación institucional de las políticas, planes, programas, objetivos, procesos y procedimientos de la E.S.E. Hospital Local Cartagena de Indias.
- Fortalecer las competencias individuales y colectivas que consoliden una cultura de humanización del servicio, orientada al bienestar del cliente interno y a la satisfacción del cliente externo.
- Incrementar el desempeño laboral de los funcionarios y colaboradores de la E.S.E. Hospital Local Cartagena de Indias, impactando positivamente la calidad y eficiencia en la prestación de los servicios.

4. ALCANCE

El presente plan comprende la planificación, ejecución y socialización de las distintas estrategias pedagógicas, dirigidas a todos los servidores y funcionarios del hospital, así como su desarrollo integral hasta la culminación de las actividades y la correspondiente medición y evaluación de los resultados obtenidos.

5. MARCO NORMATIVO

- **Ley 909 / 2004** “ *Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.*”
- **Ley 1960 / 2019** “ *Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones*”
- **Decreto Ley 1567 / 1998** “ *Por medio del cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del estado.*”
- **Decreto 1083 de 2015** artículos 2.2.4.6 – 2.2.4.7 que establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales le aplican los Decretos Ley 770 y 785 de 2005.
- **Resolución 104 de 2020** del Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP) que actualizó los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación para servidores públicos, adoptando el documento **"Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030"** como marco para desarrollar competencias, mejorar la gestión pública y garantizar la calidad del servicio al ciudadano, reemplazando la resolución anterior y estableciendo la hoja de ruta para los Planes Institucionales de Capacitación (PIC) de cada entidad.

6. MARCO CONCEPTUAL

Aprendizaje: Proceso mediante el cual se adquiere y domina una determinada habilidad, se asimila y amplía una información o se adopta una nueva estrategia de conocimiento y acción.

Aprendizaje organizacional: Capacidad de aprendizaje en las organizaciones sobre la propia experiencia colectiva y su transformación como fuente de ventaja competitiva a partir del reconocimiento de que todas las prácticas organizacionales son susceptibles de mejora y que se puede aprender tanto de los fracasos como de los éxitos.

Capacitación: El proceso permanente y planificado mediante el cual se adquieren, actualizan y fortalecen conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes, con el fin de mejorar el desempeño laboral, contribuir al cumplimiento de los objetivos institucionales y elevar la calidad del servicio público.

Capacitación Informal: Es el proceso de aprendizaje que se desarrolla de manera **no estructurada ni certificada**, y que surge en el ejercicio cotidiano de las funciones laborales dentro de la entidad. No responde a un programa académico formal ni a una planificación previa, pero cumple un papel fundamental en el fortalecimiento de competencias y en la mejora del desempeño.

Su propósito principal es **facilitar la adaptación del servidor público a sus funciones**, resolver situaciones operativas inmediatas, mejorar la eficiencia en los procesos y fortalecer el aprendizaje organizacional, sin requerir recursos formales de capacitación.

Aunque no suele generar certificaciones ni horas formales de formación, la capacitación informal **complementa la capacitación formal** y contribuye al cierre de brechas de conocimiento, especialmente en contextos dinámicos como el sector público y el ámbito hospitalario.

Capacitación Formal: Son las capacitaciones que se han programado de acuerdo a las necesidades de capacitación específica, pueden durar desde un día hasta varios meses, según el tipo de curso, seminario, taller, entre otros.

Competencias laborales: Las competencias comportamentales son el conjunto de actitudes, valores, habilidades sociales y patrones de conducta observables que orientan la manera en que una persona actúa, se relaciona y responde en distintos contextos, especialmente en el ámbito laboral y organizacional.

Diagnósticos de necesidades: Es el proceso que orienta la estructuración y desarrollo de planes y programas para el establecimiento y fortalecimiento de conocimientos, habilidades o actitudes en los participantes.

Relación docencia - servicio: Vínculo funcional que se establece entre instituciones educativas y otras organizaciones, con el propósito de formar talento humano en salud o entre instituciones educativas cuando por lo menos una de ellas disponga de escenarios de práctica en salud

7. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN

La capacitación deberá basarse en los siguientes principios, de acuerdo con lo estipulado en el Decreto 1567 de 1998:

Complementariedad: La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.

Integralidad: La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y con el aprendizaje organizacional.

Objetividad: La formulación de políticas, de planes y programas de capacitación, debe ser la respuesta a un diagnóstico de necesidades de capacitación previamente realizado, utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.

Participación: Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de los empleados.

Prevalencia del interés de la organización: Las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.

Economía: En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.

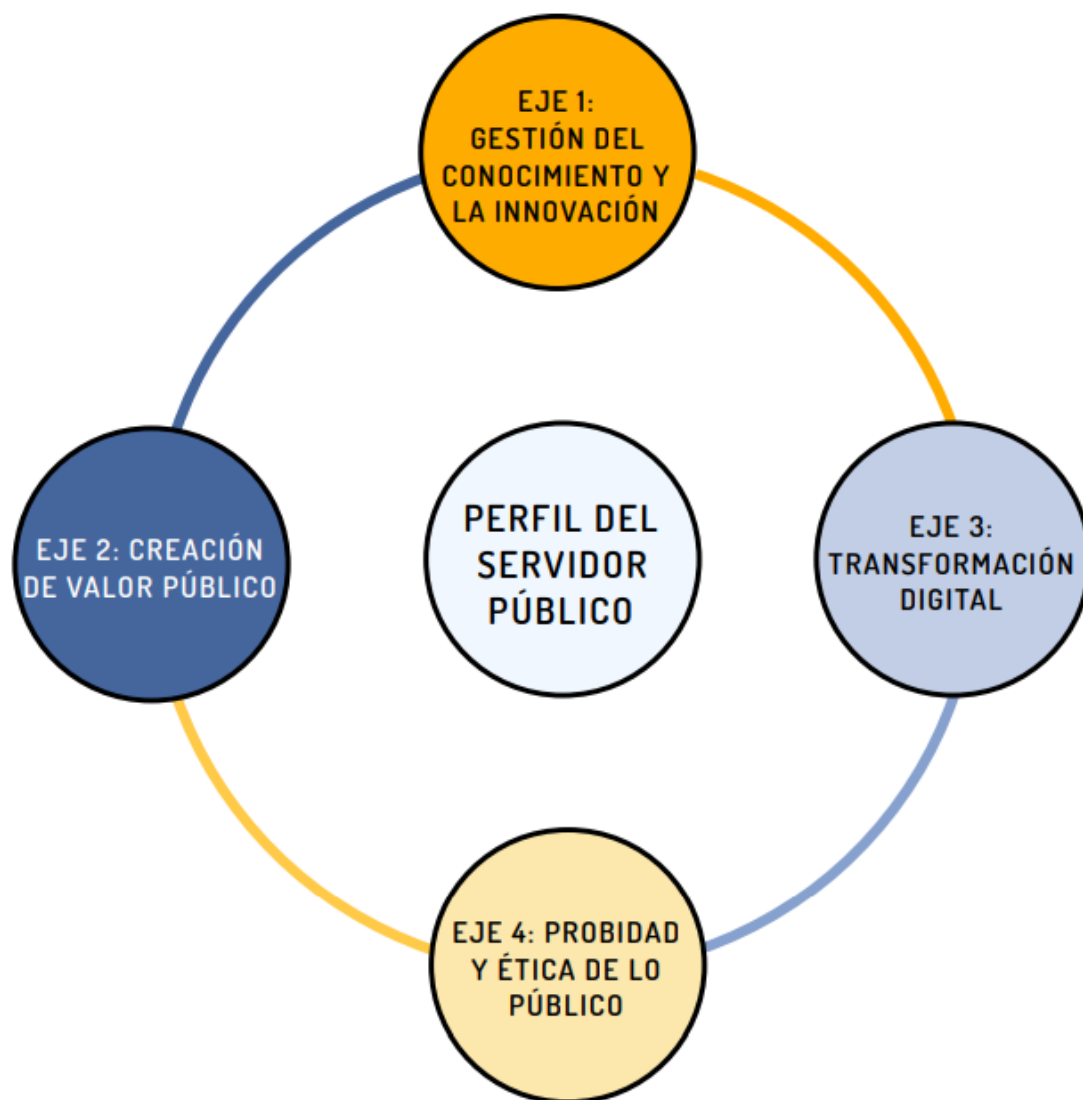
Énfasis en la práctica: La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos.

8. EJES TEMATICOS DE LA CAPACITACIÓN

Para la formulación y desarrollo del PIC de la E.S.E Hospital Local Cartagena de Indias se han tenido en cuenta, los ejes temáticos priorizados en el Plan Nacional de Capacitación 2020 - 2030 de la Función Pública y los ejes de la guía para la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del Plan Institucional de Capacitación de la Escuela de Alto Gobierno de la ESAP.

A pesar que hablamos de dos instituciones diferentes los ejes que cada una proyecta están formulados para alcanzar un mismo objetivo y por lo tanto se relacionan entre sí.

Departamento Administrativo de la Función Pública



Escuela Superior de Administración Pública



9. ESTRATEGIAS METODOLOGICAS Y LINEAMIENTOS PEDAGÓGICOS

CONVENIO DOCENCIA SERVICIOS

La ESE Hospital Local Cartagena de Indias cuenta con un vínculo con diferentes instituciones educativas con en las cuales se apoya para desarrollar su plan de capacitación. Estas instituciones son:

- SERVICIO NACIONAL DE APRENDIZAJE SENA
- CARL ROS
- CECARH
- EDUCOSTA
- IDET
- ELYON YIREH
- UNIVERSIDAD DEL SINU
- TECNOLÓGICO COMFENALCO
- UNIVERSIDAD DE CARTAGENA
- UNAD
- UNIVERSIDAD RAFAEL NUÑEZ
- UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE BOLIVAR

A través de la caja de compensación COMFENALCO y en concordancia del Decreto 689 del 2021 que busca desarrollar una de las políticas públicas orientada a ***“disminuir la vulnerabilidad y mejorar la calidad de vida de los colombianos especialmente de los más desprotegidos y cuya prestación social tiene como objetivo el alivio de las cargas económicas que representa el sostenimiento de la familia, como núcleo básico de la sociedad.”*** se ofrecen algunos cursos y diplomados sin costo para algunos servidores públicos.

Para el otorgamiento de los cupos se requiere el cumplimiento de los requisitos requeridos por la caja de compensación, trayendo un beneficio y alivio al grupo familiar en caso de contar con un miembro que requiera estos estudios por estar cesante o haber finalizado su ciclo de educación media o para el servidor público quien tiene la posibilidad de profundizar en sus conocimientos previos.

10. MODALIDADES DE CAPACITACIÓN

Los tipos de capacitación enunciados pueden desarrollarse a través de las siguientes modalidades:

Formación: Su propósito es impartir conocimientos básicos orientados a proporcionar una visión general y amplia con relación al contexto de desenvolvimiento.

Actualización: Se orienta a proporcionar conocimientos y experiencias derivados de recientes avances científico – tecnológicos en una determinada actividad.

Especialización: Se orienta a la profundización y dominio de conocimientos y experiencias o al desarrollo de habilidades, respecto a un área determinada de actividad.

Perfeccionamiento: Se propone completar, ampliar o desarrollar el nivel de conocimientos y experiencias, a fin de potenciar el desempeño de funciones técnicas, profesionales, directivas o de gestión.

Complementación: Su propósito es reforzar la formación de un colaborador que maneja solo parte de los conocimientos o habilidades demandados por su puesto y requiere alcanzar el nivel que este exige.

CONCEPTUALES

Desarrollo de Competencias laborales: Se define Competencias Laborales como la capacidad de una persona para desempeñar en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados 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.

Enfoque de la formación basada en Competencias: “Se es competente solo si se es capaz de resolver un problema aplicando un saber, con una conducta asociada adecuada y con la ejecución de unos procedimientos requeridos en un contexto específico”.

11. TIPOS, MODALIDADES Y NIVELES DE CAPACITACION

Capacitación Preventiva: Es aquella orientada a prever los cambios que se producen en el personal, toda vez que su desempeño puede variar con los años, sus destrezas pueden deteriorarse y la tecnología hacer obsoletos sus conocimientos.

Esta tiene por objeto la preparación del personal para enfrentar con éxito la adopción de nuevas metodologías de trabajo, nueva tecnología o la utilización de nuevos equipos, llevándose a cabo en estrecha relación al proceso de desarrollo empresarial.

Capacitación Correctiva: Como su nombre lo indica, está orientada a solucionar «problemas de desempeño». En tal sentido, su fuente original de información es la Evaluación de Desempeño, pero también los estudios de diagnóstico de necesidades dirigidos a identificarlos y determinar cuáles son factibles de solución a través de acciones de capacitación.

Capacitación para el Desarrollo de Carrera: Estas actividades se asemejan a la capacitación preventiva, con la diferencia de que se orientan a facilitar que los colaboradores puedan ocupar una serie de nuevas o diferentes posiciones en la empresa, que impliquen mayores exigencias y responsabilidades. Esta capacitación tiene por objeto mantener o elevar la productividad presente de los colaboradores, a la vez que los prepara para un futuro diferente a la situación actual en el que la empresa puede diversificar sus actividades.

12. ACCIONES A DESARROLLAR

Las acciones para el desarrollo del Plan de Capacitación están respaldadas por los temarios que permitirán a los asistentes a capitalizar los temas, y el esfuerzo realizado que permitirán mejorar la calidad de los recursos humanos, para ello se está considerando lo siguiente:

OBJETIVOS		
Fortalecer las competencias personales profesionales y familiares del talento humano focalizado en la humanización del servicio a través de formaciones que potencialicen las capacidades.		
Promover nuevos saberes mejorando el servicio.	Consolidar las competencias individuales y colectivas.	Contribuir al mejoramiento institucional.

Temas de capacitación



Los temas de capacitación se dirigen hacia el fortalecimiento de los ejes personal, profesional y familiar de los usuarios internos, trabajando las competencias de comunicación, trabajo en equipo, planeación y servicio en el eje personal. En cuanto al eje profesional, se desarrollan las temáticas generales de competencias generales acorde a los perfiles y áreas de trabajo como lo es el Modelo de Atención, Rutas de Atención Integral en Salud, Indicadores de Calidad, Gestión del Riesgo, Resolución No 3280; y, en el eje familiar lo concerniente a hábitos de vida saludables y manejo del tiempo libre.

13. LINEAS PARA ENMARCAR LOS PROYECTOS DE APRENDIZAJE EN EQUIPO.

- Gestión del conocimiento
- Creación de valor
- Necesidades de formación identificadas

14. FORMULACIÓN DEL CRONOGRAMA Y CONTENIDOS TEMÁTICOS DE CAPACITACIÓN.

La formulación se desarrollará teniendo en cuenta las etapas de diagnóstico, planeación, diseño, presentación, ejecución, seguimiento y evaluación del cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación.

15. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Para el diagnóstico de necesidades de capacitación se tiene en cuenta las necesidades institucionales planteadas por la alta dirección en respuesta a requerimiento realizado por la Dirección de Gestión del Talento Humano como también las diferentes preguntas problemáticas formuladas y los resultados de la encuesta de expectativas sobre Bienestar Salud Ocupacional y Capacitación que se obtuvieron previamente.

Analizada la información se puede determinar si existen temas transversales a la entidad como también detectar la cobertura que pueda presentar en los diferentes niveles jerárquicos.

16. EJECUCIÓN

La gestiones necesarias para la coordinación de las actividades estará a cargo de la profesional líder ubicada en la Dirección Técnica del Talento Humano.

17. BENEFICIOS DE LA FORMACIÓN.

Sin duda alguna, el aprendizaje trae beneficios que se deben reflejar en el campo laboral, personal y familiar, podemos observar algunos de estos:

18. INDICADORES PARA EVALUAR LA GESTIÓN DEL PIC

Es necesario identificar los indicadores esperados durante la ejecución del PIC ESE.H.L.C.I, los cuales nos permitirán medir el impacto así como los cambios esperados tanto a nivel individual, laboral e institucional.

Durante la ejecución de la Capacitación, se implementarán formatos de evaluación que permitirán arrojar información relevante en cuanto a:

Satisfacción/insatisfacción
Metodología
Mejora en el servicio
Aprendizaje individual

Con el objetivo de realizar medición y seguimiento de las acciones implementadas en el plan de capacitación, se realiza la construcción de indicadores de eficiencia, eficacia y efectividad, lo cual nos brinda información sobre cumplimiento, cobertura, inversión, aprendizaje, comportamiento y resultados:

No. de funcionarios
capacitados x 100

No. de funcionarios de la
entidad

No de Actividades de
capacitación ejecutadas X100

No de Actividades de
capacitación programadas.

Contribución a la mejora del Desempeño laboral

No. de funcionarios satisfechos con la
capacitación recibida x100

No. de funcionarios Capacitados

19.EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Esta fase permite mirar, en primera instancia el impacto de la formación y capacitación en los funcionarios; en segundo lugar, posibilita medir los resultados organizacionales y por último sirve como retroalimentación para realizar los ajustes necesarios.

20.EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN

Nos permite medir los resultados finales en la organización obtenidos como consecuencia de la asistencia de los funcionarios a los diversos cursos, seminarios, talleres, diplomados o congresos de formación.

21. DISEÑO DEL PROGRAMA DE CAPACITACIÓN y ENTRENAMIENTO

ETAPA	DESCRIPCIÓN	RESPONSABLE	REGISTRO
1 Evaluar PIC vigencia anterior	<ul style="list-style-type: none"> • Evaluación del plan de la vigencia anterior. 	Profesionales Administrativos de Área de Talento Humano	PIC 2025 ejecutado
2 Elaborar diagnóstico de necesidades de capacitación	<ul style="list-style-type: none"> • Implementar una herramienta tecnológica para ser aplicada en línea. • Aplicar el instrumento a nivel institucional. • Necesidades de capacitación detectadas por partes de las demás áreas y la alta dirección • Exigencias normativas. 	Profesionales Administrativos de Área de Talento Humano	Encuesta /formulario de identificación de necesidades
3 Formular el Plan institucional de Capacitación.	<ul style="list-style-type: none"> • Para la elaboración del Plan de Institucional de Capacitación se priorizan las necesidades encontradas. • El Plan institucional de Capacitación debe contener: <ul style="list-style-type: none"> • Objetivo General. • Objetivos Específicos • Consolidación de fuentes de detección de necesidades de capacitación. • Cronograma • Indicadores de Gestión 	Profesionales Administrativos de Área de Talento Humano	Documento de capacitaciones

4	Cronograma de ejecución	<ul style="list-style-type: none"> Establecer un cronograma de plan de capacitaciones según lo aprobado por el comité que garantice el cumplimiento de lo establecido y permita el desarrollo de las capacitaciones programadas. 	Profesionales Administrativos de Área de Talento Humano	Cronograma anual PIC
5	Socializar el plan anual institucional de Capacitación	<ul style="list-style-type: none"> Presentar y suscribir el acto administrativo que adopta el plan de Capacitación, luego de ser aprobado por el Comité de Gestión y Desempeño. 	Profesionales Administrativos de Área de Talento Humano	Acta de comité Resolución Plan Anual de Capacitación institucional
6	Ejecución	<ul style="list-style-type: none"> Se lleva a cabo con apalancamiento de Convenio Docencia Servicio e inter institucional, Dirección de Talento humano interno y asesores externo, según sea la necesidad. Buscar alianzas con entidades que brinden las capacitaciones necesarias según plan de Capacitaciones.. El responsable de la temática debe realizar, con tres (03) días hábiles de anticipación, solicitud en formato "Solicitud o Ejecución de Capacitación", anexando relación de personal a convocar. Citar al personal de planta que debe ser capacitado según necesidades y gestionar ante el empleador correspondiente la citación de los colaboradores. Evaluar temáticas de capacitación. 	Profesionales Administrativos de Área de Talento Humano	Cotizaciones Correos de solicitud.
7	Seguimiento y evaluación del cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación	<ul style="list-style-type: none"> El área de Talento Humano realiza, conjuntamente con el responsable de cada área, seguimiento y trimestral para verificar el cumplimiento de la ejecución y desarrollo del Plan Anual de Capacitación. Se implementarán las acciones estratégicas que sean necesarias para garantizar las necesidades identificadas y/o nuevas requeridas por necesidad del servicio.. 	Profesionales Administrativos de Área de Talento Humano	Informes Trimestrales y Anual

22.PROCEDIMIENTO ENTRENAMIENTO

Definir las unidades de aprendizaje que resultan de las actividades claves de los perfiles según las competencias laborales. Se considera que el aprendizaje individual, a partir de necesidades detectadas para mejorar el desempeño, le suma y agrega valor a los procesos institucionales.

23.PLAN DE ACCIÓN:

Se han definido las estrategias, las actividades, las metas y los recursos necesarios para lograr los objetivos. La estrategia como la táctica o proceso que empleará la institución para cumplir los objetivos planteados; las actividades, como las acciones que desarrollarán dicha estrategia; las metas, son el resultado final que se quiere obtener, se pueden formular de forma cualitativa y/o cuantitativa.

24.RESPONSABLES DEL PROGRAMA:

ÁREA DE TALENTO HUMANO:

- Sensibiliza sobre el programa de formación y capacitación de la ESE Hospital Local Cartagena de Indias sobre la importante de la capacitación y entrenamiento.
- Acompañamiento a cada área y/o servicio en el análisis de sus necesidades de capacitación para su diagnóstico.
- Presentación del Plan Institucional de Capacitaciones anual priorizando las necesidades de cada área.
- Elaboración de la matriz operativa, cronograma que garantice el desarrollo del PIC.
- Administración de las órdenes de capacitaciones, ofertas externas de capacitaciones según el desarrollo de las competencias de los funcionarios y colaboradores.
- Seguimiento y evaluación de las capacitaciones y entrenamientos.
- Identificaciones de los funcionarios, colaboradores y asesores externos que puedan ser facilitadores del conocimiento.
- Veedores de la ejecución y planes de mejora permanente del PIC.

LIDERES DE LAS DEPENDENCIAS, ÁREA Y/O SERVICIO:

- Proporcionan información sobre los proyectos y objetivos estratégicos del área y de la entidad para establecer las situaciones problemáticas
- Motivan la participación de los integrantes del área en el análisis de las necesidades de capacitación.
- Garantizan los espacios para reuniones y horarios de aprendizaje.
-

FUNCIONARIOS, COLABORADORES:

- Participan en el análisis de necesidades de capacitación de su área.
- Asisten a los eventos y programas de capacitación.
- Aplican los aprendizajes en su puesto de trabajo.

25. ARTICULACION DEL PIC EN RUTAS DE VALOR

La Gestión de Talento Humano en la ESE HCI se enmarca en el inicio de cinco rutas de creación de valor, que muestran la interrelación entre los ejes que se desarrollan a través de una o varias Políticas de Gestión y Desempeño Institucional, articulando las actividades de tal manera que se fortalezcan las rutas de creación de valor.

El PIC, se enmarca en las rutas de valor actuando de forma transversal en el fortalecimiento institucional, desplegando su cronograma dentro de la ruta de la felicidad, la ruta del fortalecimiento y la ruta del servicio como se expresa a continuación:



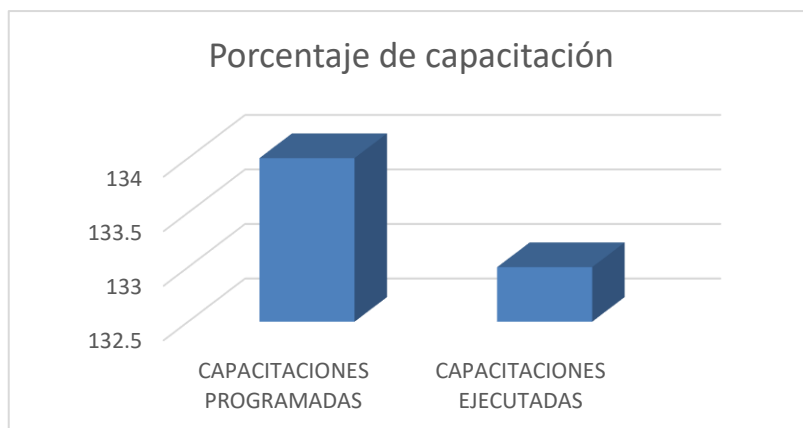
26.EVALUACIÓN PLAN DE CAPACITACIÓN 2025

Porcentaje de cumplimiento PIC 2025

El plan de capacitación 2025 inició con una propuesta de 128 temas, sin embargo, mientras se fue realizando su seguimiento se observó que algunas temáticas por su complejidad no podrían ser desarrolladas y que de igual manera había otras temáticas traídas por entes externos (40 en total) que no estaban registradas por tal motivo se actualizó el plan cambiando las temáticas previa autorización directiva,. Por lo tanto el Plan quedó con 134 temáticas desarrolladas.

CAPACITACIONES 2025

CAPACITACIONES PROGRAMADAS	134
CAPACITACIONES EJECUTADAS	133
PORCENTAJE DE EJECUCION	99%



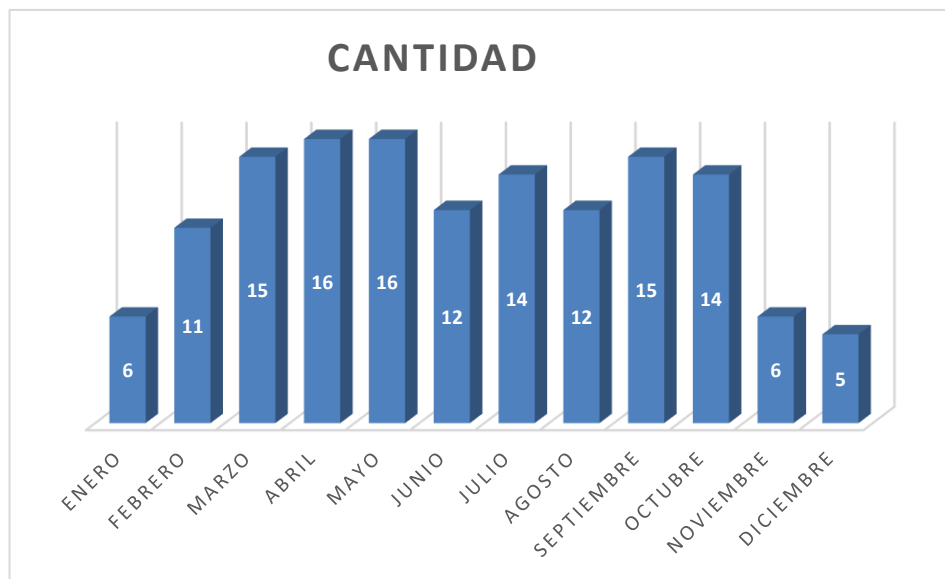
JORNADAS DE CAPACITACIONES VIGENCIA 2025

Nº TOTAL JORNADAS DE CAPACITACION

134

JORNADAS DE CAPACITACIONES POR MES

MES	CANTIDAD
ENERO	6
FEBRERO	11
MARZO	15
ABRIL	16
MAYO	16
JUNIO	12
JULIO	14
AGOSTO	12
SEPTIEMBRE	15
OCTUBRE	14
NOVIEMBRE	6
DICIEMBRE	5
TOTAL	142



PROMEDIO DE JORNADAS DE CAPACITACION POR SERVICIO AL AÑO 2025

	EN	FEB	MAR	ABRIL	MAY	JUN	JUL	AGOS	SEPT	OCT	NOV	DICI	TOTAL
MEDICOS	1	2	3	3	4	4	5	1	9	12	1	2	47
ENFERMERAS	3	4	8	8	7	5	10	5	11	13	4	2	70
AUX AREA SALUD	5	5	9	8	8	6	4	2	5	1	1	1	47

Estos son los servicios que tuvieron mayor número de participación en capacitaciones en el año 2025, ya sea por capacitaciones exclusivas de su área o capacitaciones generales.

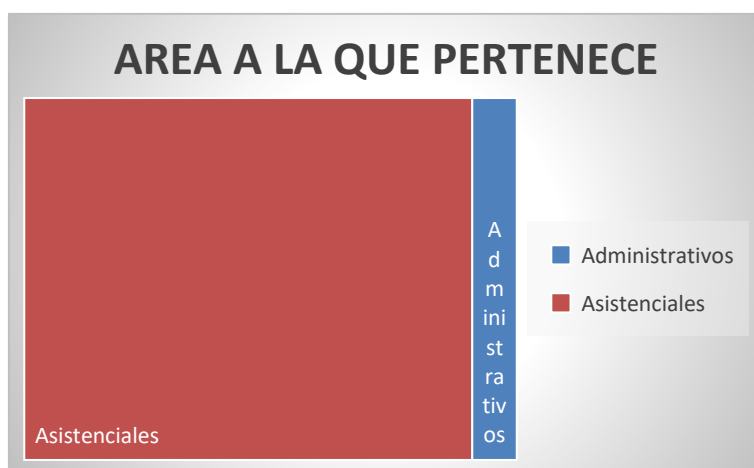
En las encuestas de satisfacción de las capacidades dadas en el transcurso del año, se obtuvieron 750 respuestas, las cuales arrojaron los siguientes datos de satisfacción:

Muy satisfecho	210	28%
Satisfecho	533	71%
Poco satisfecho	7	1%



27. Participantes en la evaluación 2025 y construcción del Plan de Capacitación 2026 – 2030

Para la elaboración de esta evaluación y construcción del plan participaron 351 personas, de las 640 que componen la planta de personal identificados en personal asistencial y administrativo (médicos, enfermería, técnicos, auxiliares, entre otros) que respondieron la encuesta de evaluación y construcción, siendo este un 55 %, de la planta total, con el objetivo de evaluar impacto, pertinencia, satisfacción y orientar la planeación del plan 2026



AREA A LA QUE PERTENECE	
Administrativos	40
Asistenciales	311

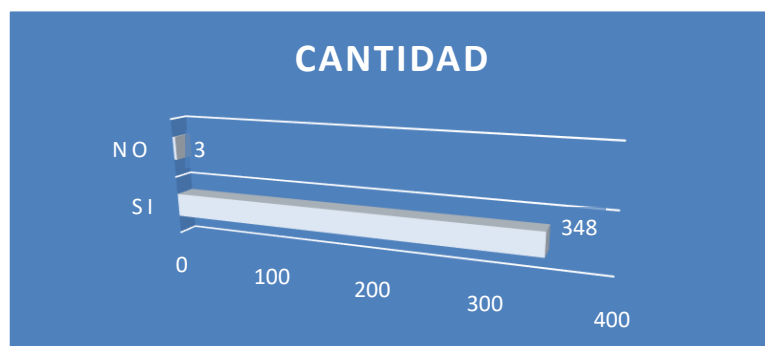
En la respuesta obtenida de los 66 administrativos que pertenecen a la planta 40 respondieron la encuesta equivalente al 60% de los servidores administrativos.

De la parte asistencial de los 574 posibles participantes, respondieron a la encuesta 311 equivalente al 54% de la población asistencial.

En general se considera que fue alta la participación del personal en el desarrollo de la encuesta.

¿Las capacitaciones impartidas le han aportado conocimiento para el desarrollo de sus actividades?

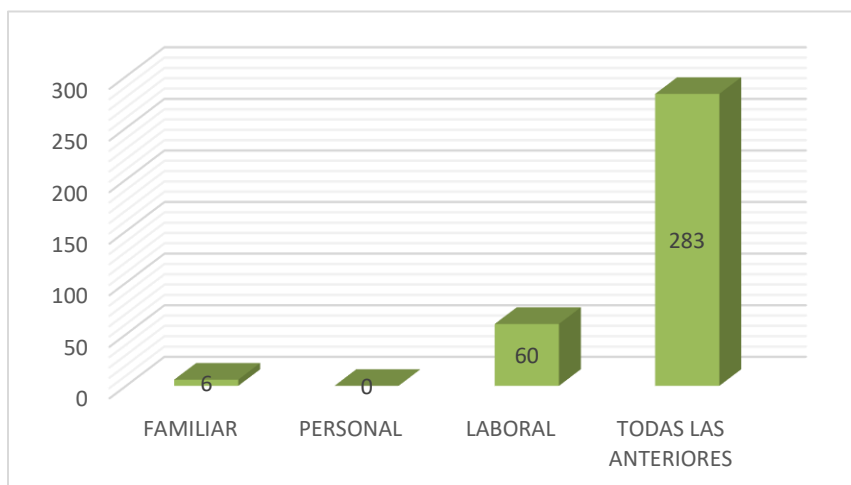
RESPUESTA	CANTIDAD	PORCENTAJE
SI	348	99.1%
NO	3	0.9%



La respuesta mayormente afirmativa nos indica que el Plan de Capacitación 2025 fue **altamente efectivo**, pertinente y alineado con las necesidades operativas del personal, cumpliendo ampliamente su objetivo formativo

UTILIDAD DE CONOCIMIENTOS:

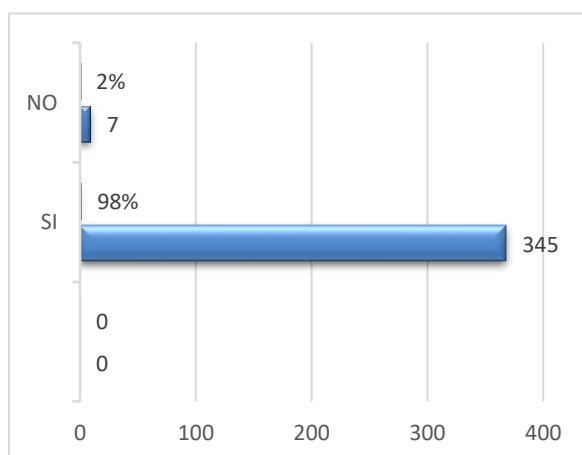
LOS CONOCIMIENTOS ADQUIRIDOS HAN SIDO UTILES EN SU CAMPO:		
CAMPO	CANTIDAD	PORCENTAJE
FAMILIAR	6	1,7%
PERSONAL	0	0%
LABORAL	60	17%
TODAS LAS ANTERIORES	283	81%



El plan genera **valor integral**, trascendiendo el ámbito laboral y fortaleciendo bienestar general y clima organizacional.

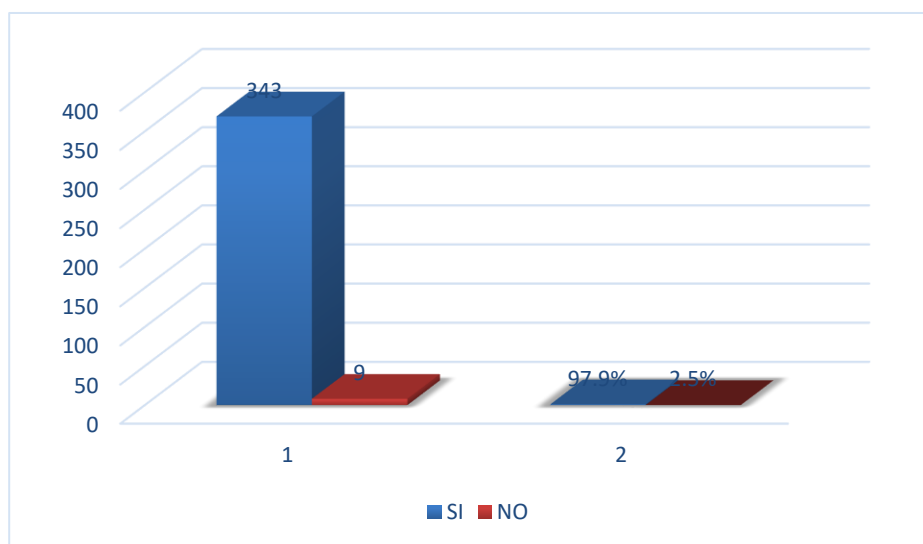
DESEMPEÑO LABORAL.

¿CONSIDERA QUE SU DESEMPEÑO LABORAL MEJORA CON LAS CAPACITACIONES RECIBIDAS?		
SI	345	98%
NO	7	2%



Esta respuesta nos muestra una **correlación directa percibida** entre capacitación y mejora del desempeño, tanto individual como colectivo.

¿CONSIDERA QUE LAS CAPACITACIONES RECIBIDAS MEJORARON EL DESEMPEÑO DEL AREA A LA CUAL PERTENECE?		
SI	343	97,97%
NO	9	2,5%

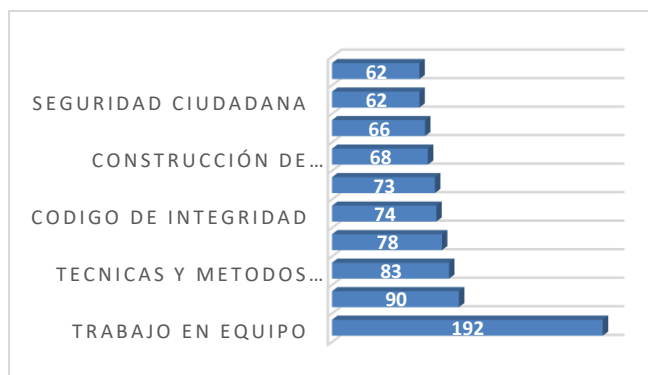


¿DE LAS SIGUIENTES TEMATICAS PERTENECIENTES A LOS EJES TEMATICOS DEL PLAN NACIONAL DE CAPACITACIÓN 2020 - 2030 CUAL CONSIDERA SE DEBE TENER EN CUENTA PARA EL PLAN DE CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL 2026?

(estos cursos son virtuales de autoaprendizaje)

TEMA	CANTIDAD	PORCENTAJE
TRABAJO EN EQUIPO	192	54.50%
MANEJO DE TIEMPO	90	25.60%
TECNICAS Y METODOS DE INVESTIGACIÓN	83	23.60%
SEGURIDAD DIGITAL	78	22.20%
CODIGO DE INTEGRIDAD	74	21%
FLEXIBILIDAD Y ADAPTACIÓN AL CAMBIO	73	20%
CONSTRUCCIÓN DE INDICADORES	68	19.30%
LENGUAJE NO VERBAL	66	18.80%
SEGURIDAD CIUDADANA	62	17.60%
LENGUAJE CLARO	62	17.60%

TRABAJO EN EQUIPO es el tema de mayor SOLICITUD, lo cual nos puede indicar el deseo de los servidores por mantener mejores relaciones interpersonales y un desarrollo de actividades en forma eficaz y eficiente.



PLAN DE CAPACITACION INSTITUCIONAL 2026

Se anexa matriz de capacitación

