



CÓDIGO:	<b>3.4.3.D01</b>
VERSION:	<b>03</b>
FECHA	13 de enero de 2026
TIPO	PLAN
PROCESO	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DEL CONOCIMIENTO</b>

**PLAN DE CAPACITACIONES**

**USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ**

**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO  
HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRA  
DEPARTAMENTO DE BOYACA**

**PLAN DE CAPACITACIONES**

**CHIQUINQUIRA, ENERO 2026**



**E.S.E. HOSPITAL REGIONAL DE  
CHIQUINQUIRÁ**

CÓDIGO:	<b>3.4.3.D01</b>
VERSION:	<b>03</b>
FECHA	13 de enero de 2026
TIPO	PLAN
PROCESO	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DEL CONOCIMIENTO</b>

**PLAN DE CAPACITACIONES**

**USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ**

**Contenido**

1. Introducción .....	4
2. Justificación .....	5
3. Identificación.....	6
4. Marco Legal.....	7
5. Definiciones y Conceptos .....	7,8
6. Generalidades.....	9
7. Contenido del Plan de Capacitaciones.....	10,11,12
8. Análisis Integral DOFA .....	13
9. Recursos Necesarios y Presupuesto Estimado.....	14
10. Recomendaciones.....	14
11. Documentos Relacionados del Sistema Integrado de Gestión.....	15
12. Indicadores de Éxito.....	15
13. Actividades y Cronograma.....	16
14. Seguimiento y Evaluación .....	17
15. Bibliografía .....	18
16. Revisión y aprobación .....	18
17. Control de Cambios al Documento .....	19



E.S.E. HOSPITAL REGIONAL DE  
**CHIQUINQUIRÁ**

CÓDIGO:	<b>3.4.3.D01</b>
VERSION:	<b>03</b>
FECHA	13 de enero de 2026
TIPO	PLAN
PROCESO	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DEL CONOCIMIENTO</b>

## PLAN DE CAPACITACIONES

USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ

### Tabla de contenido de Tablas

N/A

### Tabla de contenido de Ilustraciones

*Figura 1 Listado de asistencia a Capacitaciones*.....11

*Figura 2 Control de Asistencia a Capacitaciones* .....12

E.S.E. HOSPITAL REGIONAL DE  
**CHIQUINQUIRÁ**CÓDIGO: **3.4.3.D01**VERSION: **03**

FECHA: 13 de enero de 2026

TIPO: PLAN

PROCESO: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DEL CONOCIMIENTO****PLAN DE CAPACITACIONES****USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ**

## 1. Introducción

El Plan de Capacitaciones de la ESE Hospital Regional de Chiquinquirá para la vigencia 2026 se concibe como un eje fundamental de la Gestión del Talento Humano y del Conocimiento, orientado al fortalecimiento continuo de las competencias técnicas, administrativas y humanas de los colaboradores de la institución. Este plan responde a la necesidad de contar con un talento humano idóneo, actualizado y comprometido con la prestación de servicios de salud seguros, humanizados y de calidad, en cumplimiento de la normatividad vigente y los estándares del sector salud.

En el marco del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el Plan de Capacitaciones se articula con la dimensión de Talento Humano, promoviendo el desarrollo de capacidades, la apropiación del conocimiento institucional y la mejora del desempeño individual y colectivo. Asimismo, contribuye al fortalecimiento de los resultados institucionales evaluados a través del Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión – FURAG, como mecanismo de seguimiento y mejoramiento continuo.

A través de la implementación de acciones formativas planificadas y pertinentes, la ESE Hospital Regional de Chiquinquirá busca consolidar una cultura organizacional orientada al aprendizaje permanente, la gestión del riesgo, la seguridad del paciente y la excelencia en la atención, asegurando que el conocimiento adquirido se traduzca en mejores prácticas y en el logro de los objetivos estratégicos y misionales de la entidad.



**E.S.E. HOSPITAL REGIONAL DE  
CHIQUINQUIRÁ**

CÓDIGO:	<b>3.4.3.D01</b>
VERSION:	<b>03</b>
FECHA:	13 de enero de 2026
TIPO:	PLAN
PROCESO:	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DEL CONOCIMIENTO</b>

**PLAN DE CAPACITACIONES**

**2. Justificación**

La implementación del Plan de Capacitaciones de la ESE Hospital Regional de Chiquinquirá para la vigencia 2026 responde a la importancia estratégica de contar con un talento humano competente, actualizado y alineado con las exigencias del sector salud, como elemento clave para el cumplimiento de la misión institucional y la mejora continua de la prestación de los servicios.

Este plan se fundamenta en la necesidad de fortalecer la gestión del conocimiento y el desarrollo de capacidades del personal asistencial y administrativo, garantizando el cumplimiento de la normatividad vigente, la aplicación de estándares de calidad y la reducción de riesgos asociados a los procesos institucionales, especialmente aquellos relacionados con la seguridad del paciente y la atención humanizada.

En concordancia con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, el Plan de Capacitaciones contribuye al fortalecimiento de la dimensión de Talento Humano, promoviendo el mejoramiento del desempeño individual y colectivo, así como el logro de resultados institucionales evaluados mediante el Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión – FURAG.

De igual forma, la ejecución de este plan permite consolidar una cultura organizacional orientada al aprendizaje permanente, la eficiencia administrativa y la excelencia en la prestación de los servicios de salud, asegurando que el conocimiento adquirido se traduzca en mejores prácticas y en el cumplimiento de los objetivos estratégicos de la ESE Hospital Regional de Chiquinquirá.



CÓDIGO:	<b>3.4.3.D01</b>
VERSION:	<b>03</b>
FECHA:	13 de enero de 2026
TIPO:	PLAN
PROCESO:	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DEL CONOCIMIENTO</b>

**PLAN DE CAPACITACIONES**

USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ

**3. Identificación**

<b>PROCESO</b>	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DEL CONOCIMIENTO</b>
<b>SUBPROCESO</b>	Gestión del Conocimiento
<b>OBJETIVO GENERAL</b>	Fortalecer las capacidades y competencias del talento humano de la ESE Hospital Regional de Chiquinquirá durante la vigencia 2026, mediante un plan estructurado de capacitaciones orientado a la gestión del conocimiento, el mejoramiento continuo del desempeño institucional y el cumplimiento de los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, contribuyendo al fortalecimiento de la dimensión de Talento Humano evaluada a través del FURAG.
<b>OBJETIVOS ESPECÍFICOS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Fortalecer las competencias técnicas y administrativas del talento humano, asegurando el cumplimiento de la normatividad vigente en salud y los estándares de calidad institucional.</li> <li>➤ Consolidar la gestión del conocimiento a través de procesos de capacitación, inducción y reinducción, que contribuyan al mejoramiento continuo del desempeño y a la sostenibilidad de la memoria institucional.</li> <li>➤ Articular el Plan de Capacitaciones con la dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, fortaleciendo los resultados de evaluación del FURAG y el logro de los objetivos estratégicos de la ESE Hospital Regional de Chiquinquirá.</li> </ul>
<b>ALCANCE</b>	<p>El Plan de Capacitaciones de la ESE Hospital Regional de Chiquinquirá para la vigencia 2026 aplica a todos los servidores públicos, trabajadores oficiales, personal en misión y demás colaboradores que prestan sus servicios en la institución, tanto en el área asistencial como administrativa, de conformidad con la normatividad vigente, los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y los criterios de evaluación establecidos en el FURAG.</p> <p>El alcance del Plan es institucional e incluye la sede centro, la Sede Sucre y la Unidad Básica de Atención (UBA) La Victoria, garantizando la cobertura de las acciones de capacitación en todas las dependencias y puntos de atención de la entidad.</p>
<b>RESPONSABLE</b>	Líder de talento Humano y del Conocimiento



CÓDIGO: 3.4.3.D01

VERSION: 03

FECHA: 13 de enero de 2026

TIPO: PLAN

PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DEL CONOCIMIENTO

## PLAN DE CAPACITACIONES

USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ

#### 4. Marco Legal

- Ley 100 de 1993, fue establecida por el Congreso de la República de Colombia, promueve la formación del personal en el sector salud para asegurar la calidad en la prestación de los servicios.
- Ley 1122 de 2007, fue expedida por el Congreso de la República de Colombia, subraya la necesidad de actualizar y capacitar al personal para enfrentar los nuevos retos del sector salud.
- Decreto 1011 de 2006, fue emitido por el presidente de la República de Colombia, Regula el régimen de los trabajadores del sector salud y establece obligaciones relacionadas con la capacitación del personal en salud.
- Decreto 780 de 2016 (Ley 1438 de 2011) Fue expedido por el presidente de la República de Colombia, establece lineamientos en cuanto a la capacitación, establece que las entidades de salud deben garantizar que el personal cuente con los conocimientos y habilidades necesarias para cumplir con las funciones asignadas.
- Resolución 2003 de 2014 fue emitida por el Ministerio de Salud y Protección Social de Colombia, establece que las entidades deben cumplir con los requisitos de capacitación del personal, especialmente en áreas críticas como la seguridad del paciente, la atención primaria en salud
- Decreto 1567 de 1998, Artículo 4, fue emitido por el presidente de la República de Colombia hace referencia a la capacitación en el contexto del régimen del empleo público y la carrera administrativa en Colombia.
- Ley 909 de 2004. Artículo 36, fue expedida por el Congreso de la República de Colombia se refería a los objetivos de la capacitación.

#### 5. Definiciones y concepto

##### **Competencia:**

Se entiende como la capacidad integral que posee una persona para desempeñar eficazmente sus funciones en diferentes contextos laborales, conforme a los requerimientos de calidad, responsabilidad y resultados esperados en el sector público. Esta capacidad se sustenta en la articulación de conocimientos, habilidades, destrezas, valores y actitudes que permiten un desempeño idóneo y alineado con los objetivos institucionales.

CÓDIGO: **3.4.3.D01**VERSION: **03**

FECHA: 13 de enero de 2026

TIPO: PLAN

PROCESO: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DEL CONOCIMIENTO****PLAN DE CAPACITACIONES**

USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ

**Capacitación:**

Corresponde al conjunto de procesos organizados y sistemáticos de aprendizaje, tanto de educación no formal como informal, orientados a complementar y actualizar la formación del talento humano. Su finalidad es fortalecer conocimientos, desarrollar habilidades y promover actitudes que incrementen la capacidad individual y colectiva, contribuyendo al mejoramiento del desempeño laboral y al cumplimiento del Plan Institucional de Capacitación de la ESE Hospital Regional de Chiquinquirá.

**Formación:**

Hace referencia a los procesos orientados al fortalecimiento de la ética del servicio público y al desarrollo de principios, valores y comportamientos que rigen la función administrativa, promoviendo una cultura organizacional basada en la responsabilidad, la transparencia, el compromiso institucional y la vocación de servicio.

**Educación No Formal** (Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano):

Comprende las acciones de formación permanente, personal, social y cultural que se fundamentan en una concepción integral del ser humano y que son organizadas por instituciones educativas mediante proyectos educativos institucionales. Estos procesos se estructuran a través de currículos flexibles, sin sujeción al sistema de niveles y grados de la educación formal, de conformidad con lo establecido en la Ley 115 de 1994, la Ley 1064 de 2006 y el Decreto 4904 de 2009.

**Educación Informal:**

Se define como el conjunto de conocimientos, habilidades y aprendizajes adquiridos de manera libre y espontánea, provenientes de la experiencia cotidiana, la interacción social, los medios de comunicación, las tradiciones, costumbres y otros entornos no estructurados, que aportan al desarrollo personal y al desempeño laboral del talento humano.



**E.S.E. HOSPITAL REGIONAL DE  
CHIQUINQUIRÁ**

CÓDIGO:	<b>3.4.3.D01</b>
VERSION:	<b>03</b>
FECHA:	13 de enero de 2026
TIPO:	PLAN
PROCESO:	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DEL CONOCIMIENTO</b>

**PLAN DE CAPACITACIONES**

**USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ**

## 6. Generalidades

El Plan de Capacitaciones de la ESE Hospital Regional de Chiquinquirá para la vigencia 2026 se enmarca dentro del Proceso de Gestión del Talento Humano y del Conocimiento, como una herramienta estratégica orientada al fortalecimiento de las competencias del personal asistencial y administrativo, en concordancia con los objetivos misionales y estratégicos de la entidad.

Este plan se formula a partir de la identificación de necesidades de capacitación, los resultados de evaluaciones de desempeño, los hallazgos de auditorías internas y externas, los lineamientos del sector salud y las prioridades institucionales, garantizando la pertinencia y coherencia de las acciones formativas.

Las actividades de capacitación contempladas podrán desarrollarse a través de diferentes modalidades, tales como jornadas presenciales, virtuales, mixtas, talleres, charlas, seminarios, cursos, inducción, reinducción y espacios de transferencia de conocimiento, de acuerdo con la disponibilidad de recursos y las necesidades del servicio.

El Plan de Capacitaciones se articula con la dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y contribuye al fortalecimiento de los resultados evaluados mediante el Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión – FURAG, como parte del proceso de mejoramiento continuo institucional.

La ejecución, seguimiento y evaluación del plan estarán a cargo del área de Talento Humano, en coordinación con los líderes de proceso y las áreas responsables, quienes garantizarán el cumplimiento del cronograma establecido y la medición del impacto de las acciones formativas en el desempeño laboral y organizacional.

El Plan de Capacitaciones 2026 tendrá una vigencia anual y podrá ser ajustado durante su ejecución, de acuerdo con cambios normativos, necesidades emergentes del servicio o directrices institucionales, asegurando su pertinencia y efectividad.



CÓDIGO: **3.4.3.D01**

VERSION: **03**

FECHA: 13 de enero de 2026

TIPO: PLAN

PROCESO: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DEL CONOCIMIENTO**

## PLAN DE CAPACITACIONES

USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ

### 7. Contenido del Plan de Capacitaciones

La planificación de las acciones formativas institucionales se orienta a fortalecer las competencias técnicas, administrativas y comportamentales del talento humano, garantizando la alineación entre las necesidades del servicio, los objetivos estratégicos de la ESE Hospital Regional de Chiquinquirá y los estándares de calidad exigidos para la prestación de los servicios de salud durante la vigencia 2026.

El Plan se estructura a partir de los siguientes componentes:

- **Identificación de necesidades de capacitación**  
Determinación de las necesidades formativas del personal, de acuerdo con los requerimientos institucionales y los resultados de evaluaciones internas.
- **Planificación de las capacitaciones**  
Definición de temáticas, población objetivo, modalidad y cronograma de ejecución, conforme a la planeación institucional.
- **Ejecución de las actividades de capacitación**  
Desarrollo de las capacitaciones programadas, garantizando la participación del personal asistencial y administrativo.
- **Registro y soporte de las capacitaciones**  
Consolidación de los soportes de cada actividad, tales como listas de asistencia, evidencias y material de apoyo.
- **Seguimiento y evaluación del Plan**  
Verificación del cumplimiento del Plan mediante el indicador de cumplimiento, como herramienta evaluativa principal, con periodicidad trimestral, de conformidad con los lineamientos institucionales.

El Plan se implementará de manera institucional en la sede central, la Sede Sucre y la Unidad Básica de Atención (UBA) La Victoria, garantizando cobertura en todas las dependencias de la entidad.

*Figura 1 Listado de asistencia a Capacitaciones*


**SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTÍA DE LA CALIDAD DE ATENCIÓN EN SALUD DEL SGSSS**



CÓDIGO:	<b>3.4.3.D01</b>
VERSION:	<b>03</b>
FECHA:	13 de enero de 2026
TIPO:	PLAN
PROCESO:	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DEL CONOCIMIENTO</b>

**PLAN DE CAPACITACIONES**

**USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ**

SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTÍA DE LA CALIDAD DE ATENCIÓN EN SALUD DEL SGSSS					
		CÓDIGO	3.4.3.P01 F03		<b>LISTADO DE ASISTENCIA A CAPACITACIÓN</b> Pag. 1 de ____
		VERSION	4		
		FECHA	Sep. 09 de 2024		
		TIPO	FORMATO		
		PROCESO	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DEL CONOCIMIENTO		
USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ					
FECHA	DD / MM / AAAA	HORA DE INICIO	hh : mm	HORA DE TERMINACIÓN	hh : mm
LUGAR				DURACIÓN EN MIN.	
TEMA					
MODALIDAD	PRESENCIAL <input type="checkbox"/> ON THE JOB <input type="checkbox"/> VIRTUAL <input type="checkbox"/> MIXTA <input type="checkbox"/> SINCRÓNICO <input type="checkbox"/> ASINCRÓNICA <input type="checkbox"/>				
RESPONSABLE				CARGO	
EXPOSITOR				CARGO	
TIPO DE METODOLOGÍA					
Metodología Expositiva o Tradicional		<input type="checkbox"/>	Capacitación Practica o "On The Job"		<input type="checkbox"/>
Metodología de Estudio de Caso		<input type="checkbox"/>	Role Playing o Simulaciones		<input type="checkbox"/>
Método Socrático o Basado en Preguntas		<input type="checkbox"/>	Aprendizaje Colaborativo		<input type="checkbox"/>
E-learning o Formación en Línea		<input type="checkbox"/>	Learning by Doing (Aprender Haciendo)		<input type="checkbox"/>
OBJETIVO GENERAL					
OBJETIVOS ESPECÍFICOS					
1.					
2.					
3.					
ALCANCE					
DOCUMENTOS DE REFERENCIA					
1.					
2.					
3.					
CONCLUSIONES U OBSERVACIONES					
N° DOCUMENTOS ANEXOS Y CUESTIONARIOS PRE-TEST Y POS TEST			NUMERO DE ASISTENTES		
_____ FIRMA DEL EXPOSITOR NOMBRE COMPLETO: NUMERO E IDENTIFICACIÓN:					

SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTIA DE LA CALIDAD DE ATENCIÓN EN SALUD DEL SGSSS			
	CÓDIGO:	3.4.3.D01	<b>PLAN DE CAPACITACIONES</b>
	VERSION:	03	
	FECHA:	13 de enero de 2026	
	TIPO:	PLAN	
	PROCESO:	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DEL CONOCIMIENTO</b>	
USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ			

Figura 2 Control de Asistencia a Capacitaciones

SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTIA DE LA CALIDAD DE ATENCIÓN EN SALUD DEL SGSSS					
	CÓDIGO	3.4.3.P01 F03	<b>LISTADO DE ASISTENCIA A CAPACITACIÓN</b> <b>Pag. 2 de ____</b>		
	VERSION	4			
	FECHA	Sep. 09 de 2024			
	TIPO	FORMATO			
	PROCESO	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DEL CONOCIMIENTO</b>			
USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ					
No.	ASISTENTE	CARGO	TELÉFONO	CORREO ELECTRÓNICO	FIRMA
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					
11					
12					
13					
14					
15					
16					
17					
18					
19					
20					
21					
22					
23					
24					
25					
26					
27					
28					
29					
30					

**SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTIA DE LA CALIDAD DE ATENCIÓN EN SALUD DEL SGSSS**



CÓDIGO:	<b>3.4.3.D01</b>
VERSION:	<b>03</b>
FECHA:	13 de enero de 2026
TIPO:	PLAN
PROCESO:	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DEL CONOCIMIENTO</b>

**PLAN DE CAPACITACIONES**

USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ

**8. Análisis Integral DOFA**

<b>FORTALEZAS (ANÁLISIS INTERNO)</b>		<b>DEBILIDADES (ANÁLISIS INTERNO)</b>	
<b>1</b>	Existencia de un Plan Institucional de Capacitaciones alineado con los objetivos estratégicos y el Sistema Integrado de Gestión.	<b>1</b>	Limitaciones presupuestales que pueden restringir la ejecución total del plan.
<b>2</b>	Compromiso de la alta dirección y del proceso de Gestión del Talento Humano con el fortalecimiento de competencias del personal.	<b>2</b>	Dificultades en la disponibilidad de tiempo del personal asistencial y administrativo para participar en las capacitaciones.
<b>3</b>	Identificación previa de necesidades de capacitación a partir de evaluaciones de desempeño, auditorías internas y requerimientos normativos.	<b>3</b>	Variabilidad en el nivel de compromiso y asistencia del personal convocado.
<b>4</b>	Disponibilidad de personal con experiencia y conocimiento institucional para actuar como formadores internos.	<b>4</b>	Necesidad de fortalecer el seguimiento a la efectividad de las capacitaciones mediante indicadores de impacto
<b>5</b>	Uso de herramientas virtuales y presenciales que facilitan la cobertura y el acceso a los procesos de formación.	<b>5</b>	Dependencia de terceros para capacitaciones altamente especializadas.
<b>OPORTUNIDADES (ANÁLISIS EXTERNO)</b>		<b>AMENAZAS (ANÁLISIS EXTERNO)</b>	
<b>1</b>	Actualización permanente de la normatividad en salud que impulsa la formación continua del talento humano	<b>1</b>	Alta rotación de personal que afecta la continuidad del proceso formativo.
<b>2</b>	Oferta de capacitaciones gratuitas o de bajo costo por parte de entidades como: Caja de Compensación, ARL y organismos de control.	<b>2</b>	Cambios normativos imprevistos que obligan a reorientar el plan durante la vigencia.
<b>3</b>	Implementación de plataformas virtuales que optimizan recursos y amplían la cobertura.	<b>3</b>	Sobrecarga laboral que limita la participación efectiva en las actividades de capacitación.

**SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTIA DE LA CALIDAD DE ATENCIÓN EN SALUD DEL SGSSS**



E.S.E. HOSPITAL REGIONAL DE  
**CHIQUINQUIRÁ**

CÓDIGO:	<b>3.4.3.D01</b>
VERSION:	<b>03</b>
FECHA:	13 de enero de 2026
TIPO:	PLAN
PROCESO:	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DEL CONOCIMIENTO</b>

**PLAN DE CAPACITACIONES**

**USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ**

<b>4</b>	Articulación del plan de capacitaciones con procesos de inducción, reinducción y mejora continua.	<b>4</b>	Riesgo de incumplimiento de metas del plan por situaciones operativas o asistenciales.
<b>5</b>	Fortalecimiento de la cultura organizacional orientada a la calidad, seguridad del paciente y humanización del servicio.	<b>5</b>	Eventuales restricciones presupuestales o administrativas externas.

**9. Recursos Necesarios y Presupuesto Estimado**

RECURSO	ACTIVIDAD	CANTIDAD	VALOR UNITARIO	VALOR TOTAL
Recurso Financiero	Capacitaciones obligatorias en normatividad del empleo público, talento humano y régimen disciplinario	4	\$ 800.000	\$ 3.200.000
Recurso Financiero	Capacitaciones técnicas y asistenciales dirigidas al personal de salud	2	\$ 200.000	\$ 400.000
Recurso Financiero	Capacitaciones en calidad, humanización del servicio y atención al usuario	1	\$ 200.000	\$ 200.000
Recurso Financiero	Capacitación en herramientas tecnológicas, sistemas de información y plataformas institucionales	1	\$ 200.000	\$ 200.000
Recurso Financiero	Apoyo logístico para el desarrollo del Plan de Capacitación en sede central, Sede Sucre y UBA La Victoria	1	\$ 200.000	\$ 200.000
<b>TOTAL:</b>				<b>\$ 4.200.000</b>



CÓDIGO:	<b>3.4.3.D01</b>
VERSION:	<b>03</b>
FECHA	13 de enero de 2026
TIPO	PLAN
PROCESO	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DEL CONOCIMIENTO</b>

**PLAN DE CAPACITACIONES**

### 10. Recomendaciones

Se recomienda asegurar la articulación permanente del Plan de Capacitaciones con los lineamientos institucionales, el Plan Estratégico y la dimensión de Talento Humano del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, garantizando su coherencia con los objetivos misionales de la ESE Hospital Regional de Chiquinquirá.

Asimismo, resulta fundamental fortalecer los mecanismos de seguimiento y evaluación de las acciones formativas, con el fin de verificar la aplicación de los conocimientos adquiridos y su impacto en la calidad de la prestación de los servicios de salud, la seguridad del paciente y el cumplimiento de la normatividad vigente.

### 11. Documentos Relacionados del Sistema Integrado de Gestión

- Plan Estratégico Institucional de la E.S.E. Hospital Regional de Chiquinquirá.
- Plan Estratégico de Talento Humano – Vigencia 2026.
- Plan Anual de Capacitaciones – Vigencia 2026.
- Manual de Funciones y Competencias Laborales vigente.
- Procedimiento de Gestión del Talento Humano.
- Procedimiento de Inducción y Reinducción del Talento Humano.
- Política de Gestión del Conocimiento y la Innovación.
- Lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.
- Formatos de registro de asistencia a capacitaciones.
- Formatos de evaluación de capacitaciones (pretest y postest).
- Informes de seguimiento y evaluación del Plan de Capacitaciones.
- Tablero institucional de indicadores.

**SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTIA DE LA CALIDAD DE ATENCIÓN EN SALUD DEL SGSSS**



E.S.E. HOSPITAL REGIONAL DE  
**CHIQUINQUIRÁ**

CÓDIGO: **3.4.3.D01**

VERSION: **03**

FECHA: 13 de enero de 2026

TIPO: PLAN

PROCESO: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DEL CONOCIMIENTO**

**PLAN DE CAPACITACIONES**

USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ

**12. Indicadores de Éxito**

RESULTADO/PRODUCTO ESPERADO	INDICADOR
Ejecución efectiva del Plan de Capacitaciones conforme a lo programado para la vigencia 2026.	<b>Cumplimiento del Plan de Capacitaciones (%)</b> = (Número de capacitaciones ejecutadas / Número de capacitaciones programadas) × 100
Cobertura del talento humano en las capacitaciones programadas.	<b>Cobertura de Capacitación (%)</b> = (Número de colaboradores capacitados / Número total de colaboradores programados) × 100
Verificación del cumplimiento de los requisitos de soporte de las capacitaciones.	<b>Cumplimiento de Soportes (%)</b> = (Número de capacitaciones con soportes completos / Número total de capacitaciones ejecutadas) × 100

**13. Actividades y Cronograma**

Nº	ASPECTOS CRITERIOS	ACTIVIDAD	META	SOPORTE	RESPONSABLE	FECHA PROGRAMADA
<b>1</b>	Diag nóstico de necesidad es de capacitaci ón	Aplicar encuesta institucional para identificar necesidades de capacitación del talento humano	≥ 80% de los colaborad ores	Infor me consolidad o de resultados	Líder de Gestión del Talento Humano	30/03/2 026
<b>2</b>	Plan eación del Plan de Capacitaci ones	Elaborar y socializar el Plan de Capacitaciones vigencia 2026 conforme a necesidades identificadas	100 % del plan elaborado y socializad o	Plan aprobado y acta de socializació n	Líder de Gestión del Talento Humano	30/04/2 026

**SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTIA DE LA CALIDAD DE ATENCIÓN EN SALUD DEL SGSSS**



E.S.E. HOSPITAL REGIONAL DE  
**CHIQUINQUIRÁ**

CÓDIGO: **3.4.3.D01**

VERSION: **03**

FECHA: 13 de enero de 2026

TIPO: PLAN

PROCESO: **GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DEL CONOCIMIENTO**

**PLAN DE CAPACITACIONES**

**USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ**

<b>3</b>	Ejecución del Plan de Capacitaciones	Desarrollar las capacitaciones programadas para la vigencia	≥ 90% de capacitaciones ejecutadas	Listas de asistencia, pretest y postest	Líder de Gestión del Talento Humano	026	30/11/2
<b>4</b>	Seguimiento y evaluación del plan	Realizar seguimiento al cumplimiento del Plan de Capacitaciones	100% de seguimientos realizados	Informe de seguimiento	Líder de Gestión del Talento Humano	026	15/12/2

#### 14. Seguimiento y Evaluación

El seguimiento y la evaluación del Plan de Capacitaciones se efectuarán de manera trimestral, bajo la responsabilidad del proceso de Gestión del Talento Humano, mediante el análisis del indicador de cumplimiento del plan, el cual permite medir el nivel de ejecución de las actividades programadas frente a lo planificado para la vigencia 2026.

Este ejercicio de seguimiento se realizará como parte del Sistema Integrado de Gestión, garantizando la trazabilidad de la información, la verificación de los soportes generados y la identificación oportuna de desviaciones que puedan afectar el logro de las metas establecidas. Los resultados obtenidos serán consolidados y presentados ante el Comité Institucional de Gestión y Desempeño, constituyéndose en un insumo para la toma de decisiones, la definición de acciones de mejora y el fortalecimiento continuo del proceso de capacitación institucional, en concordancia con los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

**SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTIA DE LA CALIDAD DE ATENCIÓN EN SALUD DEL SGSSS**



E.S.E. HOSPITAL REGIONAL DE  
**CHIQUINQUIRÁ**

CÓDIGO:	<b>3.4.3.D01</b>
VERSION:	<b>03</b>
FECHA:	13 de enero de 2026
TIPO:	PLAN
PROCESO:	<b>GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DEL CONOCIMIENTO</b>

**PLAN DE CAPACITACIONES**

USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ

**15. Bibliografía**

No.	DOCUMENTO
1	Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP. <b>Decreto 1083 de 2015.</b> Decreto Único
2	Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP. <b>Formulario Único de Reporte de Avances de la Gestión – FURAG.</b>
3	Ministerio de Salud y Protección Social. <b>Lineamientos para la Gestión del Talento Humano en las Empresas Sociales del Estado.</b>

**16. Revisión y aprobación**

TEM	ELABORÓ	COORDINADOR	REVISÓ	APROBÓ
<b>Firma</b>	<i>Adriana Hernandez</i>	<i>Adriana Hernandez</i>	<i>[Firma]</i>	<i>[Firma]</i>
<b>Nombre</b>	Adriana del Pilar Hernández Dueñas	Adriana del Pilar Hernández Dueñas	Luber Ney Murcia Gualteros	Juliana del Pilar Cortázar Murillo
<b>Cargo</b>	Coordinador de Gestión del talento humano y del conocimiento	Coordinador de Gestión del talento humano y del conocimiento	Coordinador Planeación	Gerente
<b>Fecha</b>	Enero 13 de 2026	Enero 13 de 2026	Enero 14 de 2026	Enero 15 de 2026

SISTEMA OBLIGATORIO DE GARANTIA DE LA CALIDAD DE ATENCIÓN EN SALUD DEL SGSSS		
	CÓDIGO:	3.4.3.D01
	VERSION:	03
	FECHA:	13 de enero de 2026
	TIPO:	PLAN
	PROCESO:	GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO Y DEL CONOCIMIENTO
USO DE LA ESE HOSPITAL REGIONAL DE CHIQUINQUIRÁ		

**PLAN DE CAPACITACIONES**

**CONTROL DE CAMBIOS AL DOCUMENTO**

Fecha del cambio	Versión actual	Justificación del Cambio	Indique el ítem del Documento donde se requiere el Cambio	Versión Nueva	Nombre y Cargo de quien elaboro el Cambio:	Nombre y Cargo de quien Aprobó el Cambio: