	GESTION DEL TALENTO HUMANO	Código: PL-03-05-29
	PLAN DE CAPACITACION INSTITUCIONAL	Versión: V2
		Fecha:
		20/01/2026

INTRODUCCION

La E.S.E., Hospital Ulpiano Tascón Quintero estableció como su principal objetivo “Enaltecer a los colaboradores por sus conocimientos”, reconociendo al talento humano como el activo más importante con el que cuenta la E.S.E., siendo el gran factor crítico de éxito que facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados.

Así mismo, es importante mencionar que, la gestión del talento humano es el factor estratégico que aporta el desarrollo de los colaboradores dentro de su ciclo de vida en la E.S.E., así como a los objetivos institucionales, considerando tanto las necesidades propias de la E.S.E., como el actuar responsablemente en el entorno laboral, legal y cultural.

En ese sentido y para alcanzar el logro del objetivo mencionado durante la vigencia 2026, La E.S.E., Hospital Ulpiano Tascón Quintero necesita fortalecer los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos de sus colaboradores, por medio del componente de Capacitación (Plan Institucional de Capacitación).

Por lo anterior, se ha construido a partir de los lineamientos del Plan de Capacitación, identificando a través de la encuesta de detección de necesidades, enfocada a cada uno de los ejes temáticos establecidos.

Cabe anotar, que lo anterior debe ir alineado con la misión de la Entidad a partir del principio de transparencia y mejora continua, con los cuales se busca brindar servicios de calidad a la población en general, teniendo en cuenta que un pilar fundamental para lograrlo es la formación constante de los colaboradores, para llegar a la cultura organizacional deseada y de esta manera impactar de manera positiva en los resultados.

OBJETIVO

Fortalecer y desarrollar las competencias laborales y comportamentales de los colaboradores de la E.S.E., a través de capacitaciones internas y externas con el fin de consolidar los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos, en beneficio de los resultados institucionales.

Objetivos específicos


- Implementar las orientaciones conceptuales, pedagógicas, temáticas y estratégicas del plan de capacitaciones en el marco de la planeación estratégica de Talento Humano.
- Direccionar a los colaboradores frente a las falencias y brechas encontradas para generar mejoramiento en el puesto de trabajo y en las mismas capacitaciones.
- Evaluar los resultados obtenidos de acuerdo con la eficiencia y eficacia.
- De acuerdo con lo anterior, estas opciones de mejora se identificarán con las herramientas para la Detección de Necesidades Organizacional.

“Humanizamos nuestra atención, para servir con calidad”

E.S.E HOSPITAL LOCAL ULPIANO TASCÓN QUINTERO -NIT: 891301447-3

DIRECCION: - Cll. 3 Cra. 4 Esq. San Pedro, Valle del Cauca Cel. 3023559459 Pág. WEB: E-mail: administracion@hospitalulpianotascon.gov.co

Código postal 763030- SAN PEDRO

	GESTION DEL TALENTO HUMANO	Código: PL-03-05-29
	PLAN DE CAPACITACION INSTITUCIONAL	Versión: V2
		Fecha:
		20/01/2026

ALCANCE

El componente de Capacitación inicia desde la detección de necesidades de formación por cada área, y finaliza midiendo la eficacia de este; buscando el fortalecimiento y desarrollo de las capacidades y competencias de sus servidores, bajo criterios de equidad e igualdad en el acceso a la capacitación de acuerdo con el Plan de Capacitación 2026, abarca a todos los colaboradores sin importar el tipo de contratación teniendo en cuenta la necesidad en cada área.

LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y METODOLÓGICOS

Los lineamientos conceptuales que enmarcan el plan de formación y capacitación de los colaboradores de la E.S.E., orientadas al desarrollo del componente de Capacitación son las siguientes:

Aprendizaje Organizacional: Es comprendido como el conjunto de procesos que las Entidades deben seguir, con el fin de que el conocimiento que se tenga al interior se pueda transferir, aprovechando este activo intangible de gran importancia para el buen servicio de los usuarios.

Capacitación: “Es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal, de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios y al eficaz desempeño del cargo” (Ley 1567 de 1998- Art.4).

Planes de capacitación: Los planes de capacitación de las entidades deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas y de los colaboradores para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales (Decreto 1083 de 2015, Art. 2.2.9.1), (Ley 909 de 2004, Art. 36).

Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional – DNAO: Consiste en identificar las carencias de conocimientos, habilidades y destrezas de los colaboradores, que les permitan ejecutar sus funciones o alcanzar las competencias que requiere el cargo.

Competencias laborales: Las competencias laborales constituyen el eje del modelo de empleo público colombiano y permite identificar de manera cuantitativa y cualitativa necesidades de capacitación, entrenamiento y formación (Plan de Capacitación Institucional 2026).

Educación: Entendida como aquella impartida en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos con sujeción a pautas curriculares progresivas y conduce a grados y títulos, hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se rigen por las normas que regulan el sistema de estímulos. (Decreto Ley 1567 de 1998. Art. 7).


Página 1 de 11

“Humanizamos nuestra atención, para servir con calidad”

E.S.E HOSPITAL LOCAL ULPIANO TASCÓN QUINTERO -NIT: 891301447-3

DIRECCION: - Cll. 3 Cra. 4 Esq. San Pedro, Valle del Cauca Cel. 3023559459 Pág. WEB: E-mail: administracion@hospitalulpianotascon.gov.co

Código postal 763030- SAN PEDRO

	GESTION DEL TALENTO HUMANO	Código: PL-03-05-29
	PLAN DE CAPACITACION INSTITUCIONAL	Versión: V2
		Fecha:
		20/01/2026

Educación para el Trabajo y Desarrollo Humano: Antes denominada educación no formal, es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal. (Ley 1064 de 2006 y Decreto 4904 de 2009).

Entrenamiento en el puesto de trabajo: Busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta a atender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.

Educación informal: Es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, Entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 /1994).

Entrenamiento: En el marco de gestión del recurso Humano en el sector público, el entrenamiento es una modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios. En el corto Plazo, se orienta a atender necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimiento, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.

Formación: En el marco de la capacitación, es el conjunto de procesos orientados a desarrollar y fortalecer una ética del colaborador basada en los principios que rigen la función administrativa.

Modelos de Evaluación: Con base en los sistemas de información vigentes, se deben incluir indicadores que midan la pertinencia, la eficacia, eficiencia y efectividad de las capacitaciones y el entrenamiento en el aprendizaje organizacional.

MARCO NORMATIVO

- Decreto Ley 1567 de agosto 5/1998, por medio del cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- Ley 734 de 2002, Art. 33, numeral 3 y Art. 34, numeral 40, los cuales establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.
- Ley 909 de septiembre 23/2004, Por medio del cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.


Página 2 de 11

“Humanizamos nuestra atención, para servir con calidad”

E.S.E HOSPITAL LOCAL ULPIANO TASCÓN QUINTERO -NIT: 891301447-3

DIRECCION: - Cll. 3 Cra. 4 Esq. San Pedro, Valle del Cauca Cel. 3023559459 Pág. WEB: E-mail: administracion@hospitalulpianotascon.gov.co

Código postal 763030- SAN PEDRO

	GESTION DEL TALENTO HUMANO	Código: PL-03-05-29
	PLAN DE CAPACITACION INSTITUCIONAL	Versión: V2
		Fecha:
		20/01/2026

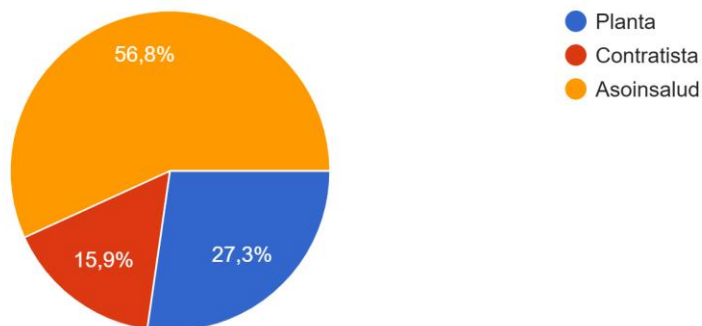
- Ley 1064 de 2006, por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo y el desarrollo humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación.
- Decreto 1083 de 2015, Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.
- Decreto 1083 de 2015 artículos 2.2.4.6 y 2.2.4.7. (Decreto 2539 de 2005), por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las Entidades a las cuales se aplican los Decretos-Ley 770 y 785 de 2005.
- Ley 1960 de 2019, Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.

DIAGNÓSTICO DE NECESIDAD DE CAPACITACIÓN

El Plan Institucional de Capacitación presentado a continuación fue construido a partir del diagnóstico realizado, desde el área de Talento Humano por medio de encuesta formato drive, con la información recolectada a través de los requerimientos de capacitación, para la encuesta participaron 44 colaboradores con diferentes tipos de vinculación como se observa en el siguiente grafico:

Tipo de Vinculación

44 respuestas



Así mismo, de los temas propuestos se destaca un mayor énfasis en las solicitudes de formación por parte de los colaboradores en humanización y trabajo en equipo, por lo que se propone crear un área destinada para estas capacitaciones, denominada “Humanización”, desde la cual se busca abordar


Página 3 de 11

“Humanizamos nuestra atención, para servir con calidad”

E.S.E HOSPITAL LOCAL ULPiano TASCÓN QUINTERO -NIT: 891301447-3

DIRECCION: - Cll. 3 Cra. 4 Esq. San Pedro, Valle del Cauca Cel. 3023559459 Pág. WEB: E-mail: administracion@hospitalulpianotascon.gov.co

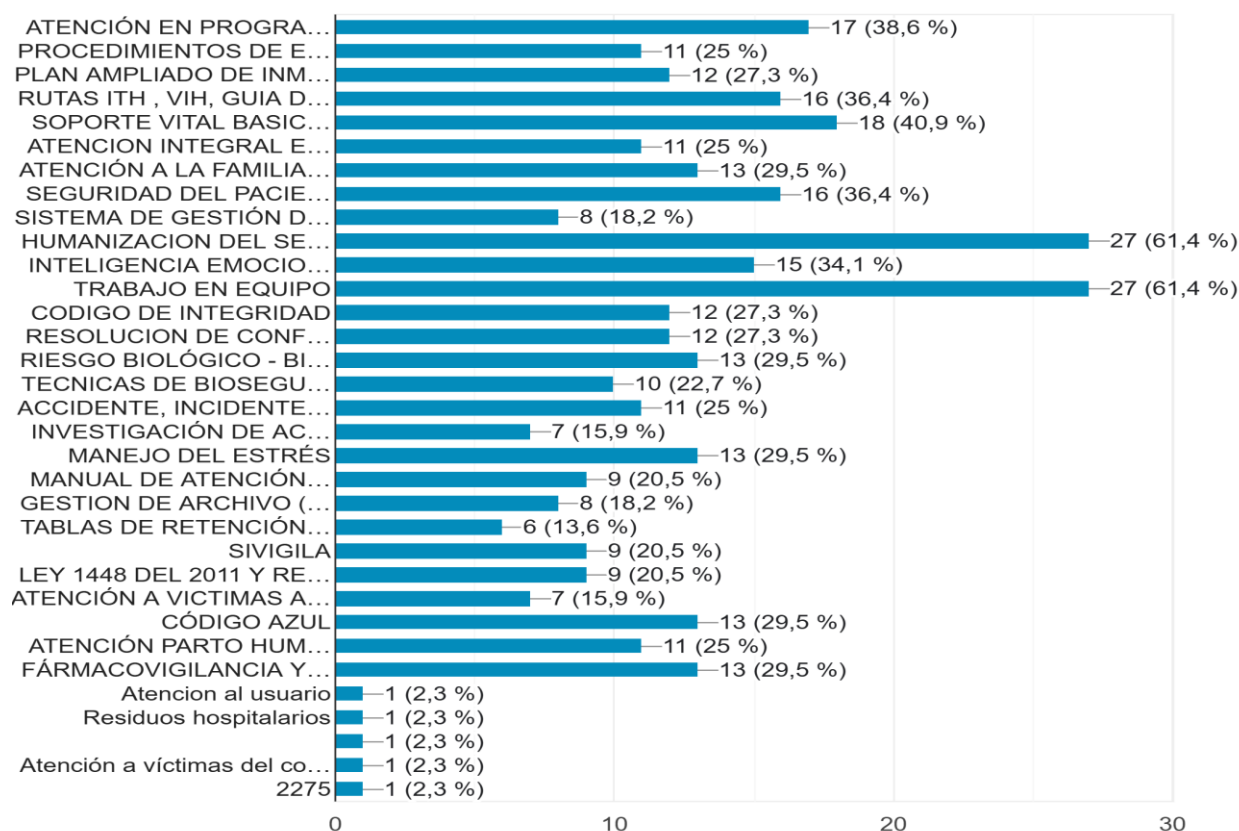
Código postal 763030- SAN PEDRO


	GESTION DEL TALENTO HUMANO	Código: PL-03-05-29
	PLAN DE CAPACITACION INSTITUCIONAL	Versión: V2
		Fecha: 20/01/2026

aspectos como: humanización código lila, humanización en el servicio al cliente; política de humanización, trato humanizado y rutas de atención a la población con enfoque diferencial (no discriminación temas de credo origen y raza). Conforme a lo anterior y a las necesidades de formación planteadas por el talento humano, se construye en plan de capacitaciones institucionales 2026

De los siguientes temas de capacitación cuales consideras deben incluirse en el plan de capacitación 2026

44 respuestas



	GESTION DEL TALENTO HUMANO	Código: PL-03-05-29
	PLAN DE CAPACITACION INSTITUCIONAL	Versión: V2
		Fecha:
		20/01/2026

PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y/O REINDUCCIÓN

Cuando se vinculan colaboradores a la Entidad, se debe socializar y brindar información básica al nuevo colaborador, ofreciendo las herramientas y formación necesarias para el desarrollo de las funciones propias de su cargo y reorientarlo a la integración de la cultura organizacional en virtud de los cambios normativos, metodológicos o procedimentales que se presenten en la E.S.E.

PROGRAMA DE ENTRENAMIENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO

Con este programa se busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta a tender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos y habilidades.

DEFINICIÓN DE ESTRATEGIAS

Estrategias para comunicar y divulgar el plan


El presente Plan se divulgará en la página web de la Empresa Social del Estado Hospital Ulpiano Tascón Quintero, de conformidad con el Decreto 612 de 2018 y se actualizará en la medida en que el mismo tenga modificaciones.

El área de Talento Humano, en conjunto con el área de Comunicaciones, realizará una estrategia de divulgación, promoción y comunicación del contenido de este Plan, para llegar a la totalidad de los colaboradores de la E.S.E., lo que garantizará el derecho a acceso a la información de conformidad a la Ley 1712 de 2014.

Estrategia de medición y evaluación

- Desde el área de Talento Humano, se formulan indicadores los cuales dan cumplimiento al Plan Institucional de Capacitaciones. De igual manera, los programas o actividades de formación y capacitación serán evaluados así:
- Se aplicará pre-test y pos-test a los colaboradores que asistan a las jornadas de formación o capacitación.
- Se realizará seguimiento al plan de capacitaciones de manera semestral.

Se proponen los siguientes Indicadores, como instrumentos de medición:

	GESTION DEL TALENTO HUMANO		Código: PL-03-05-29
	PLAN DE CAPACITACION INSTITUCIONAL		Versión: V2
			Fecha:
			20/01/2026

INDICADOR DE ADHERENCIA AL PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES 2026

FORMULA DE CÁLCULO DEL INDICADOR		UNIDAD DE MEDIDA	VARIABLE	EXPLICACION DE LA VARIABLE	FUENTE DE LA INFORMACION
(NUMERO DE COLABORADORES QUE APROBARON EL POST TES / NÚMERO DE COLABORADORES CAPACITADOS) *100		%	Numerador	Número de colaboradores que aprobaron el post test de capacitación.	* Post Test * Actas de reunión
			Denominador	Número de colaboradores que asistieron a las capacitaciones.	
VARIABLES					
DOMINIO DEL INDICADOR	EFICIENCIA				

PERIODICIDAD: por capacitación


INDICADOR DE EFECTIVIDAD DEL PLAN ANUAL DE CAPACITACIONES INSTITUCIONAL.

FORMULA DE CÁLCULO DEL INDICADOR		UNIDAD DE MEDIDA	VARIABLE	EXPLICACION DE LA VARIABLE	FUENTE DE LA INFORMACION
(NÚMERO DE CAPACITACIONES REALIZADAS POR MES / NÚMERO DE CAPACITACIONES PROGRAMADAS POR MES) *100		%	Numerador	Sumatoria de capacitaciones realizadas al mes.	* Plan anual de capacitaciones * Actas de reuniones
			Denominador	Número total de capacitaciones programadas mensuales	
VARIABLES					
DOMINIO DEL INDICADOR	EFECTIVIAD				

PERIODICIDAD: mensual

CARACTERISTICA DE LOS INDICADORES:

INDICADOR	PARA QUE SIRVE EL INDICADOR
EFICACIA	Este indicador permite verificar la adherencia al plan de capacitaciones anuales.

	GESTION DEL TALENTO HUMANO	Código: PL-03-05-29
	PLAN DE CAPACITACION INSTITUCIONAL	Versión: V2
		Fecha:
		20/01/2026

EFFECTIVIDAD	Este indicador permite medir la efectividad de las capacitaciones establecidas dentro del PAC.
---------------------	--

RECURSOS

El Plan Institucional de Capacitación, contiene la identificación de los programas o actividades de formación o capacitación, para lo cual se apropian los recursos presupuestales de acuerdo con lo establecido en la ley.

Es necesario que el proceso de talento humano cuente con personal suficiente e idóneo, para la ejecución y seguimiento del respectivo Plan.

CRONOGRAMA DE CAPACITACIONES

El cronograma de capacitaciones y los tiempos de ejecución para cada una de las necesidades de formación definidas en el plan de capacitaciones puede estar sujeto a ajustes, de acuerdo con las necesidades identificadas durante su ejecución. Se anexa cronograma de capacitaciones 2026.


BIBLIOGRAFIA


Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP

Decreto Ley 1567 de agosto 5/1998 por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado

Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público mayo, 2017.

ANEXO. Cronograma de capacitaciones 2026

	GESTION DEL TALENTO HUMANO	Código: PL-03-05-29
		Versión: V2
	PLAN DE CAPACITACION INSTITUCIONAL	Fecha:
		20/01/2026

	GESTION DEL TALENTO HUMANO														Codigo: MT-03-05-16	
	CRONOGRAMA PLAN DE CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL 2026														Versión: V1	
															Fecha: 29/1/2025	
Fecha de Elaboración:	enero de 2026															
ESE:	HOSPITAL LOCAL ULPIANO TASCÓN QUINTERO															
Periodo:	Enero a Diciembre de 2026															
Responsable:	JEFE DE TALENTO HUMANO															
AREA	TEMA ESPECIFICO	RESPON SABLE	DIRIGIDO A:	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic	
ENFERMERÍA CONSULTA EXTERNA, ODONTOLOGÍA, FARMACIA	PROCEDIMIENTOS DE ENFERMERÍA EN CONSULTA EXTERNA-	JEFE DE CONSULTA EXTERNA , ODONTOLOGIA Y FARMACIA	PERSONAL DE CONSULTA EXTERNA						X							
	RESOLUCION 3280 (MIAS-, RIAS, AIEPPI- IAMII-)		PERSONAL DE CONSULTA EXTERNA Y URGENCIAS							X						
	PLAN AMPLIADO DE INMUNIZACION (PAI), ESAVI-						X									
	ENFERMEDADES MAS COMUNES DE VIGILANCIA EPIDEMIOLÓGICA: DENGUE CLASICO, HEMORRAGICO, TBC, LEPRO, EDA, IRA- INFLUENZA .										X					
	GUIAS DE ATENCION INTEGRAL SEGÚN LAS DIEZ PRIMERAS CAUSAS DE ATENCIÓN EN CONSULTA EXTERNA		PERSONAL DE CONSULTA EXTERNA Y URGENCIAS											X		
	GUIAS DE ATENCION INTEGRAL SEGÚN LAS DIEZ PRIMERAS CAUSAS DE ATENCIÓN EN ODONTOLOGIA				X											
	RESOLUCION 2350 DESNUTRICION -					X										
	FARMACO VIGILACIA Y TECNOVIGILANCIA								X							
	DISPENSACION SEGURA DE MEDICAMENTOS		TODO EL PERSONAL DE LA INSTITUCION									X				
	RUTAS ITS , VIH, GUIA DE MANEJO PARA GESTANTES					X										
ENFERMERÍA URGENCIAS, HOSPITALIZACIÓN, LABORATORIO	GUIAS DE ATENCION INTEGRAL SEGÚN LAS DIEZ PRIMERAS CAUSAS DE ATENCIÓN EN URGENCIAS	ENFERMERÍA URGENCIAS, HOSPITALIZACIÓN, LABORATORIO	PERSONAL DE URGENCIAS						X							
	DILIGENCIAMIENTO CORRECTO HISTORIAS CLINICAS		PERSONAL DE URGENCIAS			X										
	ATENCION INTEGRAL EN SALUD DE PERSONAS VICTIMAS DE VIOLENCIAS SEXUAL (CODIGO ROSA)		TODO EL PERSONAL DE LA INSTITUCION											X		
	RUTA DE ATENCIÓN Y MANEJO DE IAM Y ECV		PERSONAL DE CONSULTA EXTERNA Y URGENCIAS		X											
	CAPACITACIÓN NOTAS DE ENFERMERIA		TODO EL PERSONAL DE LA INSTITUCION				X									
	PROCEDIMIENTOS DE ENFERMERÍA URGENCIAS		PERSONAL DE URGENCIAS								X					
	CAPACITACIÓN EN mhGAP		PERSONAL DE CONSULTA EXTERNA										X			
	TRIAGE		PERSONAL DE URGENCIAS		X											
	ATENCIÓN A LA FAMILIA Y ACOMPAÑANTES EN GESTION DEL DUELO -		TODO EL PERSONAL DE LA INSTITUCION												X	
	ATENCIÓN A VICTIMAS ATAQUES CON AGENTES QUÍMICOS -		PERSONAL DE URGENCIAS					X								
	RCP, SOPORTE VITAL, APH, PRIMEROS AUXILIOS - CODIGO AZUL -		TODO EL PERSONAL DE LA INSTITUCION									X				
	TRAUMA/ ATENCION VICTIMAS QUEMADOS -		PERSONAL DE URGENCIAS												X	
	MANEJO DE PARTO - HUMANIZACIÓN DEL PARTO -										X					
	MANEJO DE ATENCIÓN PREHOSPITALARIA (INTOXICACION, POLITRAUMATIZADO) -						X									
	RUTAS DE ATENCIÓN VIOLENCIA INTRAFAMILIAR Y DE GENERO (CONTRA LA MUJER Y POBLACIÓN SEXUALMENTE DIVERSA) -		TODO EL PERSONAL DE LA INSTITUCION											X		
	TOMA DE MUESTRAS DE LABORATORIO EN URGENCIAS Y HOSPITALIZACIÓN - TRANSPORTE - CONSERVACIÓN - OBTENCION DE RESULTADOS - CONFIDENCIALIDAD.		PERSONAL DE CONSULTA EXTERNA Y URGENCIAS					X								
	ESTERILIZACIÓN DE MATERIAL E INSUMOS		PERSONAL DE URGENCIAS			X										

“Humanizamos nuestra atención, para servir con calidad”

E.S.E HOSPITAL LOCAL ULPIANO TASCÓN QUINTERO -NIT: 891301447-3

DIRECCION: - Cll. 3 Cra. 4 Esq. San Pedro, Valle del Cauca Cel. 3023559459 Pág. WEB: E-mail: administracion@hospitalulpianotascon.gov.co

Código postal 763030- SAN PEDRO

[illegible]

Página 10 de 11

Código postal 763030- SAN PEDRO