

|                                                                                                                             |                                               |                                     |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|-------------------------------------|
| <br>Hospital Regional de<br>Sogamoso E.S.E. | HOSPITAL REGIONAL DE SOGAMOSO E. S. E.        | Código: A-TH-TH-PS-03               |
|                                                                                                                             | GESTION DEL TALENTO HUMANO                    | Versión: 05                         |
|                                                                                                                             | PLAN DE CAPACITACION, INDUCCION Y REINDUCCION | Fecha: 2026-01-14<br>Página 1 de 20 |



# Hospital Regional de Sogamoso E.S.E.

## PLAN DE CAPACITACION, INDUCCION Y REINDUCCION

|                                                                                  |                                               |                       |
|----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|-----------------------|
|  | HOSPITAL REGIONAL DE SOGAMOSO E. S. E.        | Código: A-TH-TH-PS-03 |
|                                                                                  | GESTION DEL TALENTO HUMANO                    | Versión: 05           |
|                                                                                  | PLAN DE CAPACITACION, INDUCCION Y REINDUCCION | Fecha: 2026-01-14     |
|                                                                                  |                                               | Página 2 de 20        |

## TABLA DE CONTENIDO

|                                                                                      |    |
|--------------------------------------------------------------------------------------|----|
| 1. OBJETIVO GENERAL .....                                                            | 3  |
| 2. OBJETIVOS ESPECIFICOS .....                                                       | 3  |
| 3. ALCANCE .....                                                                     | 3  |
| 4. RESPONSABLES .....                                                                | 4  |
| 5. MARCO LEGAL Y/O TEORICO .....                                                     | 4  |
| 6. DIAGNOSTICO O SITUACIÓN ACTUAL.....                                               | 11 |
| 7. RECURSOS, MATERIALES, INSUMOS Y EQUIPOS.....                                      | 11 |
| 8. DESARROLLO DEL PLAN .....                                                         | 12 |
| 8.1. Inducción y/o reinducción general y específica para puesto de trabajo.....      | 12 |
| 8.1.1. Inducción institucional.....                                                  | 12 |
| 8.1.2. Reinducción institucional .....                                               | 13 |
| 8.1.3. Inducción específica .....                                                    | 13 |
| 8.2. Identificación de necesidades de capacitación para la vigencia.....             | 14 |
| 8.3. Programación de capacitaciones transversales y específicas de los procesos..... | 14 |
| 8.3.1. Capacitaciones transversales .....                                            | 14 |
| 8.3.2. Capacitaciones específicas .....                                              | 16 |
| 8.4. Competencias en las dimensiones del Hacer, Saber y Ser. ....                    | 17 |
| 8.5. Estrategias desde la gestión interinstitucional. ....                           | 17 |
| 8.6. Evaluación y plan de mejora del Plan de Capacitación Institucional .....        | 17 |
| 8.7. Competencia de liderazgo .....                                                  | 18 |
| 9. BIBLIOGRAFIA .....                                                                | 19 |
| 10. ANEXOS.....                                                                      | 19 |

|                                                                                                                          |                                               |                       |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|-----------------------|
| <br>Hospital Regional de Sogamoso E.S.E. | HOSPITAL REGIONAL DE SOGAMOSO E. S. E.        | Código: A-TH-TH-PS-03 |
|                                                                                                                          | GESTION DEL TALENTO HUMANO                    | Versión: 05           |
|                                                                                                                          | PLAN DE CAPACITACION, INDUCCION Y REINDUCCION | Fecha: 2026-01-14     |
|                                                                                                                          |                                               | Página 3 de 20        |

## 1. OBJETIVO GENERAL

Fortalecer las competencias laborales, conocimientos y habilidades del talento humano vinculado al Hospital regional de Sogamoso E.S.E. con la detección de necesidades, diseño, ejecución y evaluación del Plan Institucional de Capacitación Alineado con el plan de desarrollo institucional y los estándares de acreditación en salud.

## 2. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Garantizar que todo personal vinculado al Hospital regional de Sogamoso E.S.E. se integre a la cultura organizacional mediante la socialización de los lineamientos institucionales, proporcionando los medios necesarios para la adaptación a su nuevo rol.
- Identificar las necesidades de entrenamiento, formación y capacitación manifestadas por el personal de planta, trabajadores en misión y contratistas.
- Programar las acciones de capacitación para cada anualidad en coherencia con la identificación de necesidades.
- Contribuir con el mejoramiento institucional a través del fortalecimiento de las competencias de los servidores en las dimensiones del Hacer, Saber y Ser.
- Implementar estrategias desde la gestión interinstitucional que permitan fortalecer los procesos de entrenamiento y formación generen impacto en el que hacer individual e institucional del talento humano.
- Evaluar el Plan Institucional de Capacitación y desarrollar un plan de mejora de acuerdo a las desviaciones presentadas.
- Fomentar la competencia de liderazgo mediante el fortalecimiento de las habilidades, actitudes y comportamientos de los líderes de proceso en la entidad

## 3. ALCANCE

El plan de capacitación inicia con la identificación de las necesidades de cada proceso luego se priorizan las capacitaciones transversales, se continúa con la revisión y aprobación por parte de Gerencia y finaliza con la ejecución y evaluación del conocimiento y aplica para el personal de planta, trabajadores en misión y contratistas.

|                                                                                  |                                               |                       |
|----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|-----------------------|
|  | HOSPITAL REGIONAL DE SOGAMOSO E. S. E.        | Código: A-TH-TH-PS-03 |
|                                                                                  | GESTION DEL TALENTO HUMANO                    | Versión: 05           |
|                                                                                  | PLAN DE CAPACITACION, INDUCCION Y REINDUCCION | Fecha: 2026-01-14     |
|                                                                                  |                                               | Página 4 de 20        |

#### 4. RESPONSABLES

Como responsables del diseño, ejecución, evaluación y seguimiento se encuentra el equipo de Talento Humano, quien se apoya del equipo directivo y/o líderes de procesos. e involucra a los equipos de trabajo con la participación en las actividades de formación.

#### 5. MARCO LEGAL Y/O TEORICO

**Decreto 1567 de 1998**, Artículo 4, Presidencia de la República, Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y sistema de estímulos para los empleados del Estado

**Ley 909 de 2004**, Artículo 15 y 36, Congreso de la República, Por el cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones

**Ley 734 de 2002**, Artículo 33, numeral 3 y Artículo 34 numeral 40, Por medio de los cuales se establecen como Derechos y Deberes de los servidores públicos, recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.

**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** 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, Decreto Ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones.

**Decreto 4665 de 29 de noviembre de 2007** “Por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación.

**Resolución 3100 de 2019** Por el cual se definen los procedimientos y condiciones de inscripción de los prestadores de servicios de salud y habilitación de los servicios de salud y se adopta el manual de inscripción de prestadores y habilitación de servicios de salud”.

**Resolución 5095 de 2018** Por la cual se adopta el manual de acreditación en salud ambulatorio y hospitalario de Colombia versión 3.1 y dentro de sus estándares solicita:

|                                                                                  |                                               |                       |
|----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|-----------------------|
|  | HOSPITAL REGIONAL DE SOGAMOSO E. S. E.        | Código: A-TH-TH-PS-03 |
|                                                                                  | GESTION DEL TALENTO HUMANO                    | Versión: 05           |
|                                                                                  | PLAN DE CAPACITACION, INDUCCION Y REINDUCCION | Fecha: 2026-01-14     |
|                                                                                  |                                               | Página 5 de 20        |

✓ *Estándar 110. Código: (TH7):* Existe un proceso diseñado, implementado y evaluado de educación, capacitación y entrenamiento permanente que promueve las competencias del personal de acuerdo con las necesidades identificadas en la organización.

**Decreto 1499 de 11 de septiembre 2017** Por el cual se adopta el Modelo Integrado de Planeación y Gestión de la función pública, herramienta que simplifica e integra los sistemas de desarrollo administrativo y gestión de la calidad y los articula con el sistema de control interno, para hacer los procesos dentro de la entidad más sencillos y eficientes.

## DEFINICIONES

Basado en las directrices Impartidas por el departamento Administrativo de la Función pública se establecen las siguientes definiciones:

**Aprendizaje Organizacional:** Es comprendido como el conjunto de procesos que las Entidades deben seguir, con el fin de que el conocimiento que se tenga al interior se pueda transferir, aprovechando este activo intangible de gran valía para la toma de decisiones, la formulación de políticas públicas y la generación de bienes y servicios.

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

**Competencias laborales:** Las competencias laborales constituyen el eje del modelo de empleo público colombiano y permite identificar de manera cuantitativa y cualitativa necesidades de capacitación, entrenamiento y formación (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017).

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

|                                                                                                                             |                                               |                       |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|-----------------------|
| <br>Hospital Regional de<br>Sogamoso E.S.E. | HOSPITAL REGIONAL DE SOGAMOSO E. S. E.        | Código: A-TH-TH-PS-03 |
|                                                                                                                             | GESTION DEL TALENTO HUMANO                    | Versión: 05           |
|                                                                                                                             | PLAN DE CAPACITACION, INDUCCION Y REINDUCCION | Fecha: 2026-01-14     |
|                                                                                                                             |                                               | Página 6 de 20        |

**Dimensión Hacer:** Conjunto de habilidades necesarias para el desempeño competente, en el cual se pone en práctica el conocimiento que se posee, mediante la aplicación de técnicas y procedimientos y la utilización de equipos, herramientas y materiales específicos.

**Dimensión de Saber:** Conjunto de conocimientos, teorías, principios, conceptos y datos que se requieren para fundamentar el desempeño competente y resolver retos laborales.

**Dimensión Ser:** Conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo y actitud) que se evidencian en el desempeño competente y son determinantes para el desarrollo de las personas, el trabajo en equipo y el desempeño superior en las organizaciones.

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

**Educación 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).

**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.

**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

|                                                                                  |                                               |                                     |
|----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|-------------------------------------|
|  | HOSPITAL REGIONAL DE SOGAMOSO E. S. E.        | Código: A-TH-TH-PS-03               |
|                                                                                  | GESTION DEL TALENTO HUMANO                    | Versión: 05                         |
|                                                                                  | PLAN DE CAPACITACION, INDUCCION Y REINDUCCION | Fecha: 2026-01-14<br>Página 7 de 20 |

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 servidor público basada en los principios que rigen la función administrativa.

**Formación Basada en Competencias:** La formación basada en competencias profesionales o laborales se entiende como el proceso de desarrollo de diseños curriculares, materiales didácticos, actividades y prácticas de aula destinadas a fortalecer un conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que la persona combina y utiliza para resolver problemas relativos a su desempeño laboral, de acuerdo con criterios o estándares provenientes del campo profesional.

**Gestión del Conocimiento:** Es reconocer y gobernar todas aquellas actividades y elementos de apoyo que resultan esenciales para poder atribuir a la organización y a sus integrantes la capacidad de aprender y que, al actuar como facilitadores, afectan al funcionamiento eficiente de los sistemas de aprendizaje y, por ende, al valor de la organización en el mercado (p. 56) (Riquelme, Cravero & Saavedra, 2008; en: DAFP, 2017).

**Inducción:** Consiste en la orientación, ubicación y supervisión que se efectúa a los servidores de reciente ingreso (puede aplicarse así mismo a las transferencias de personal), durante el período de desempeño inicial ("periodo de prueba").

**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.

**Modelo Integrado de Planeación y Gestión:** Es un marco de referencia que permite dirigir, evaluar y controlar la gestión institucional de las entidades públicas en términos de calidad e integridad del servicio (valores), con el fin de que entreguen resultados que atiendan y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos (generación de valor público) (p. 56) (DAFP, 2017).

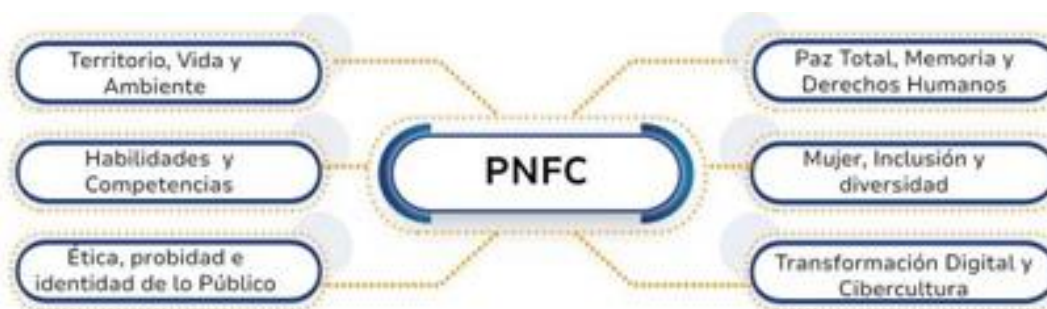
|                                                                                                                          |                                               |                                     |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|-------------------------------------|
| <br>Hospital Regional de Sogamoso E.S.E. | HOSPITAL REGIONAL DE SOGAMOSO E. S. E.        | Código: A-TH-TH-PS-03               |
|                                                                                                                          | GESTION DEL TALENTO HUMANO                    | Versión: 05                         |
|                                                                                                                          | PLAN DE CAPACITACION, INDUCCION Y REINDUCCION | Fecha: 2026-01-14<br>Página 8 de 20 |

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

**Profesionalización del servidor público:** Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la Entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la Entidad. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa. (Decreto 648 de 2017).

**Reinducción:** Es un proceso planeado de reorientación al personal vinculado en la Institución cuando ocurran cambios normativos, modificación de políticas institucionales dentro del marco legal.

**Ejes Temáticos para la Formulación del PIC 2024:** El Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 determinó seis ejes temáticos que orientan la formación y capacitación de los(as) servidores públicos(as), teniendo como fuentes el alcance normativo de la capacitación y la formación, la gestión estratégica del talento humano y el fortalecimiento de las capacidades. A partir de estos ejes, se categorizaron las actividades del Plan Institucional de Capacitación 2024:



Fuente: Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023 – 2030.

*Gráfico 1. Ejes temáticos.*

|                                                                                  |                                               |                       |
|----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|-----------------------|
|  | HOSPITAL REGIONAL DE SOGAMOSO E. S. E.        | Código: A-TH-TH-PS-03 |
|                                                                                  | GESTION DEL TALENTO HUMANO                    | Versión: 05           |
|                                                                                  | PLAN DE CAPACITACION, INDUCCION Y REINDUCCION | Fecha: 2026-01-14     |
|                                                                                  |                                               | Página 9 de 20        |

**Eje 1: Paz Total, Memoria y Derechos Humanos** De acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 este eje “se orienta hacia la transformación institucional y cultural de servidores públicos, a partir un direccionamiento político capaz de redimensionar su universo simbólico y propiciar escenarios de construcción de paz y la garantía de los derechos. Lo anterior, responde al papel fundamental que tienen las administraciones públicas en la construcción de la paz en una sociedad, ya que son las encargadas de gestionar y coordinar políticas públicas y servicios que impactan directamente en la convivencia y el bienestar de la población”.

**Eje 2: Territorio, vida y ambiente** Este eje, según el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, “está dirigido a servidoras y servidores públicos, con el fin de interpretar y comprender los territorios como constructo social, sustento material y simbólico de las relaciones entre sociedad y naturaleza. Lo cual facilitará observar el territorio como una categoría conceptual y analítica de la geografía humana, donde se denota una porción del espacio geográfico en la cual se pueden identificar y coexisten armoniosa o contradictoriamente las manifestaciones de las relaciones de poder, relaciones que se ejercen de diversas formas y a través de diversos medios, expresándose en espacialidades y territorialidades, donde el poder es ejercido a través de instituciones, personas, organizaciones, colectivos o comunidades.”

**Eje 3: Mujeres, inclusión y diversidad** En el marco de este eje “las y los servidores públicos deben desarrollar habilidades y conocimientos que les permitan realizar su trabajo, mediante el diseño, implementación y monitoreo de planes, programas, estrategias y políticas reales y efectivas para superar las relaciones desiguales entre hombres y mujeres, las exclusiones históricas de las poblaciones diversas que componen al Estado colombiano y la corresponsabilidad de las labores del cuidado.” (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030).

**Eje 4: Transformación Digital y Cibercultura** Según lo señalado en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030 “la capacitación y la formación de las y los servidores públicos debe pasar por conocer, asimilar y aplicar los fundamentos de la industria 4.0 de la Cuarta Revolución Industrial y de la transformación digital en el sector público, pues los procesos de transformación de la economía en el mundo, sus conceptos, enfoques y modelos propuestos alrededor de las tendencias en la industria impactan de una u otra manera a la administración pública. De aquí se deriva una premisa que orienta este Plan y es que a futuro, todas y todos los servidores públicos deben desarrollar herramientas cognitivas, destrezas y conductas éticas que se orienten al manejo y uso de las herramientas que ofrece este enfoque de la industria 4.0, de manera tal que el cambio cultural y organizacional en el sector público, sea un resultado de la

|                                                                                  |                                               |                       |
|----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|-----------------------|
|  | HOSPITAL REGIONAL DE SOGAMOSO E. S. E.        | Código: A-TH-TH-PS-03 |
|                                                                                  | GESTION DEL TALENTO HUMANO                    | Versión: 05           |
|                                                                                  | PLAN DE CAPACITACION, INDUCCION Y REINDUCCION | Fecha: 2026-01-14     |
|                                                                                  |                                               | Página 10 de 20       |

formación de las competencias laborales en esta materia y que esta visión transforme la manera en la que el Estado produce los bienes y servicios a su cargo y las relaciones con la ciudadanía de forma positiva.

En este sentido, la industria 4.0 se despliega en un conjunto de tecnologías, conocimientos, prácticas y saberes que promueven una forma de producir bienes y servicios con mayor confiabilidad y calidad en la que la tecnología, y las aplicaciones tecnológicas propician un canal dinámico para generar interacciones entre el Estado y la ciudadanía”.

**Eje 5. Probidad, ética e identidad de lo público** Este eje destaca que “ser servidor público implica ser consciente del compromiso que se adquiere con el país y con cada uno de sus ciudadanos, se requiere entender los impactos de las acciones y omisiones que se den en la gestión y en la toma de decisiones, así como de la responsabilidad de aportar al cumplimiento de los objetivos de una entidad, de un país, y con ello, a la solución de los problemas de las personas objeto de los servicios que entrega el Estado. Todas las acciones que realizan los servidores públicos deben llevarse a cabo en el marco de un comportamiento ético y transparente con fundamento en la vocación de servicio y los valores más preciados de la ciudadanía: honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia, principios que describe el Código de Integridad del Servidor Público.

Con el fin de reafirmar el compromiso y de fomentar la toma de conciencia y la cultura de transparencia en todos los niveles jerárquicos de la entidad, es necesario que se formulen acciones permanentes de formación y capacitación que proporcionen a las y los servidores públicos la motivación, conocimientos y habilidades necesarias para la importancia del uso responsable de los bienes públicos y de una actuación permanente en el marco de la legalidad y la integridad.” (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030).

**Eje 6: Habilidades y competencias** “A través de este eje, se pueden fortalecer o desarrollar competencias laborales, que permitan complementar los avances que poseemos en la actualidad en esta materia de y articular los componentes clave como la construcción de empleos tipo, de cuadros funcionales y el diccionario o catálogo de competencias para lograr en la gestión estratégica del talento humano, un diferencial valioso que incremente el valor público desde el rol del servidor público.” (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030).

|                                                                                                                          |                                               |                       |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|-----------------------|
| <br>Hospital Regional de Sogamoso E.S.E. | HOSPITAL REGIONAL DE SOGAMOSO E. S. E.        | Código: A-TH-TH-PS-03 |
|                                                                                                                          | GESTION DEL TALENTO HUMANO                    | Versión: 05           |
|                                                                                                                          | PLAN DE CAPACITACION, INDUCCION Y REINDUCCION | Fecha: 2026-01-14     |
|                                                                                                                          |                                               | Página 11 de 20       |

## 6. DIAGNOSTICO O SITUACIÓN ACTUAL

Para el diagnóstico de necesidades de capacitación del Hospital Regional Sogamoso E.S.E se recolecta información mediante el formato A-TH-TH-FT-05 titulado “Matriz de Necesidades de Capacitación”, el cual es compartido con los líderes de cada proceso, quien los divulgaran con sus equipos de trabajo e identificarán las necesidades de capacitación por cada proceso y posteriormente a esto se programa mesa de trabajo para priorizar los temas de capacitación transversales y específicos para la vigencia.

Las temáticas de cada proceso son consolidadas en una única matriz en medio magnético desde el proceso Gestión del Talento, a la cual, se le realiza un seguimiento semestral de la ejecución de los procesos de formación. Los líderes de proceso son quienes se responsabilizan de los procesos de formación y quienes evalúan su impacto mediante el formato A-TH-TH-FT-07 titulado “Evaluación de inducción, reinducción y capacitación”.

Los líderes de proceso semestralmente hacen llegar las evidencias de cada formación realizada al proceso de gestión del talento humano, quien consolida las evidencias y emite informes semestrales de cumplimiento.

## 7. RECURSOS, MATERIALES, INSUMOS Y EQUIPOS

*Tabla 1. Recursos, Materiales, Insumos y Equipos*

|            |                                                                                                                                                                                                             |
|------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| MATERIALES | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Diapositivas con diseño institucional</li> <li>- Formatos control de asistencia interna y externa</li> <li>- Plataformas de evaluación de conocimiento.</li> </ul> |
| INSUMOS    | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Conexión a internet</li> <li>- Auditorio</li> <li>- Material audiovisual para divulgación de cronogramas Plan Institucional de Capacitación “PIC”</li> </ul>       |
| EQUIPOS    | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Video beam</li> <li>- Computador</li> <li>- Parlantes</li> <li>- Software para capacitaciones virtuales</li> </ul>                                                 |

*Fuente. Gestión del Talento Humano.*



|                                                                                  |                                               |                                      |
|----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|--------------------------------------|
|  | HOSPITAL REGIONAL DE SOGAMOSO E. S. E.        | Código: A-TH-TH-PS-03                |
|                                                                                  | GESTION DEL TALENTO HUMANO                    | Versión: 05                          |
|                                                                                  | PLAN DE CAPACITACION, INDUCCION Y REINDUCCION | Fecha: 2026-01-14<br>Página 13 de 20 |

Medición del conocimiento: La evaluación del proceso de inducción general se realiza mediante la plataforma Quizizz, la cual es una herramienta digital que permite evaluar los aprendizajes de manera dinámica y en tiempo real. Los asistentes aprueban la jornada de inducción cuando el resultado general tiene un puntaje superior al 60% en aciertos. En caso de presentar un valor inferior al 60% en aciertos se programa nuevamente el proceso de inducción.

Seguimiento y control: El proceso de Gestión del Talento humano es quien programa las jornadas de inducción general y a su vez realiza control del cumplimiento de estas, consolidando los resultados de la evaluación de cada tema.

Control de Asistencia: Se llevará control de asistencia de las jornadas y dependiendo la modalidad definida por el equipo directivo

- Modalidad presencial: Formato de Control de Asistencia interna A-TH-TH-FT-11
- Modalidad Virtual: Formulario de encuesta software SGI ALMERA

**8.1.2. Reinducción institucional** El proceso de reinducción del Hospital Regional de Sogamoso está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los temas que ameriten, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad institucional.

El proceso de reinducción se realiza a todos los empleados por lo menos cada dos años, o en el momento que se produzcan cambios, a través de la presentación por parte de los directivos o funcionarios competentes de las áreas cumpliendo con las estrategias y objetivos propuestos, así como los lineamientos generales de la entidad. Incluye un proceso de actualización acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral, la ética y filosofía administrativa. La ejecución y evaluación de conocimiento de la jornada se definirá por el equipo directivo y gestión del talento humano de la institución.

**8.1.3. Inducción específica** La inducción específica formato A-TH-TH-FT-06, estará bajo la responsabilidad del jefe inmediato para cada área, servicio o proceso. La inducción incluye la información amplia y suficiente sobre aspectos puntuales relacionados con cada cargo, tales como: funciones asignadas, procedimientos, compromisos y responsabilidades, etc.

Para su desarrollo, cada líder de proceso prioriza las temáticas en el formato de inducción específica y su programación se realiza mediante mesas de trabajo junto a Gestión del

|                                                                                                                          |                                               |                                      |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|--------------------------------------|
| <br>Hospital Regional de Sogamoso E.S.E. | HOSPITAL REGIONAL DE SOGAMOSO E. S. E.        | Código: A-TH-TH-PS-03                |
|                                                                                                                          | GESTION DEL TALENTO HUMANO                    | Versión: 05                          |
|                                                                                                                          | PLAN DE CAPACITACION, INDUCCION Y REINDUCCION | Fecha: 2026-01-14<br>Página 14 de 20 |

Talento Humano y el Equipo directivo de la institución, donde se analiza la pertinencia y se definen los tiempos estimados para cada temática seleccionada.

Posteriormente, el líder de proceso le indica al personal los tiempos y brinda las indicaciones claras al trabajador sobre el acompañamiento y cumplimiento de dicha inducción según los lineamientos definidos.

Una vez desarrollado el proceso de inducción específica, el líder de cada proceso mensualmente debe hacer llegar a la oficina de Gestión del Talento Humano diligenciado el formato de inducción específica, para así verificar el cumplimiento de dicho proceso por cada servicio en la institución. Es así como Gestión del Talento Humano consolida la información de cada uno de los procesos.

## 8.2. Identificación de necesidades de capacitación para la vigencia.

Para la programación anual del plan de capacitación institucional, se realiza la identificación de necesidades de capacitación finalizada cada vigencia con proyección al año siguiente. Consolidando la información del diagnóstico emitido por cada líder de proceso en el formato A-TH-TH-FT-05 “Matriz de Necesidades de Capacitación”.

Dichas necesidades identificadas y consolidadas se presentan al equipo directivo de la entidad y mediante mesas de trabajo, se analizan y se determinan los temas transversales y específicos por procesos a la entidad y la cobertura de la capacitación en los diferentes niveles.

## 8.3. Programación de capacitaciones transversales y específicas de los procesos.

La programación de los procesos de formación institucional se realizará de la siguiente forma:

**8.3.1. Capacitaciones transversales** Las capacitaciones transversales de la vigencia son priorizadas en mesas de trabajo con los procesos de direccionamiento estratégico, desarrollo organizacional y gestión de calidad, proyectándose en el formato programación plan de capacitación A-TH-TH-FT-08. Sin embargo mensualmente se establece un cronograma con el formato A-TH-TH-FT-09

|                                                                                  |                                                      |                              |
|----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|------------------------------|
|  | <b>HOSPITAL REGIONAL DE SOGAMOSO E. S. E.</b>        | <b>Código:</b> A-TH-TH-PS-03 |
|                                                                                  | <b>GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>                    | <b>Versión:</b> 05           |
|                                                                                  | <b>PLAN DE CAPACITACION, INDUCCION Y REINDUCCION</b> | <b>Fecha:</b> 2026-01-14     |
|                                                                                  |                                                      | <b>Página</b> 15 de 20       |

Tabla 3. Cronograma mensual de capacitaciones

| <b>TIPO</b>    | <b>HORARIO</b> | <b>TEMATICAS</b> | <b>RESPONSABLE</b> |
|----------------|----------------|------------------|--------------------|
| ADMINISTRATIVO |                | TEMA 1           |                    |
| TRANSVERSAL    |                | TEMA 1           |                    |
|                |                | TEMA 2           |                    |
| ASISTENCIAL    |                | TEMA 1           |                    |
|                |                | TEMA 2           |                    |

Fuente. Gestión del Talento Humano

Convocatoria: Para lograr la cobertura de todo el personal vinculado a la institución (planta, trabajadores en misión y contratistas), la asistencia se asegura de la siguiente forma:

- El personal de planta y contratistas recibirán por los diferentes medios de comunicación institucional un formulario de inscripción para los procesos de formación, donde se programarán según su disponibilidad mensual.
- El personal en misión será programado por medio de los coordinadores de las empresas tercerizadas de vinculación, quienes definirán los tiempos de capacitación garantizando así la participación de todo el personal y haciendo su seguimiento respectivo.

Temáticas: Las temáticas del plan de capacitación transversal se priorizan desde las necesidades identificadas en los procesos y teniendo en cuenta las siguientes directrices:

- Plan de desarrollo Institucional.
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión.
- Manual de Acreditación en Salud Ambulatorio y Hospitalario de Colombia (Resolución 5095 de 2018).
- Resoluciones 3100 de 2019 y 3280 de 2018.

Medición del conocimiento: La evaluación de cada tema de capacitación transversal se realizará mediante la plataforma Quizizz, la cual es una herramienta digital que permite evaluar los conocimientos de manera dinámica y en tiempo real. Los asistentes aprueban las evaluaciones de cada tema de capacitación con un puntaje superior al 60% en aciertos.

Para las temáticas definidas en el plan de capacitación institucional se realizará una evaluación de pretest y una evaluación post test que permiten evidenciar el impacto del proceso de capacitación en los asistentes. Los resultados de cada proceso de formación se remiten a cada líder de proceso responsables de su socialización para realizar acciones de mejora si se requiere.

|                                                                                  |                                               |                                      |
|----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|--------------------------------------|
|  | HOSPITAL REGIONAL DE SOGAMOSO E. S. E.        | Código: A-TH-TH-PS-03                |
|                                                                                  | GESTION DEL TALENTO HUMANO                    | Versión: 05                          |
|                                                                                  | PLAN DE CAPACITACION, INDUCCION Y REINDUCCION | Fecha: 2026-01-14<br>Página 16 de 20 |

Control de Asistencia: Se llevará control de asistencia de las jornadas y dependiendo la modalidad definida por el equipo directivo

- Modalidad presencial: Formato de Control de Asistencia interna A-TH-TH-FT-11 y/o Externa A-TH-TH-FT-12
- Modalidad Virtual: Formulario de encuesta software SGI ALMERA

**8.3.2. Capacitaciones específicas** Esta modalidad de capacitación se desarrolla teniendo en cuenta el alcance y las funciones desempeñadas por el talento humano en cada proceso, con el propósito de fortalecer las competencias y desarrollar las habilidades de los equipos de trabajo.

Convocatoria: Para lograr la cobertura del personal de cada área, los líderes de los equipos primarios en conjunto con los líderes de proceso programan estos espacios de formación, verificando la participación de todo el personal vinculado a los procesos.

Los temas de capacitación priorizados por cada área o servicio son definidos por los líderes de proceso junto a sus equipos de trabajo, quienes proyectan las temáticas y fechas de cumplimiento en el formato A-TH-TH-FT-05 “Matriz de Necesidades de Capacitación”. Las capacitaciones se desarrollarán en los centros de trabajo y los horarios serán definidos por cada líder de los equipos primarios. Respecto a la evaluación de conocimiento, cada líder define la metodología de valoración para cada tema tratado.

Control de Asistencia: Se llevará control de asistencia de las jornadas y dependiendo la modalidad definida por el Líder del proceso

- Modalidad presencial: Formato de Control de Asistencia interna A-TH-TH-FT-11
- Modalidad Virtual: Formulario de encuesta software SGI ALMERA

La programación, desarrollo y entrega de evidencias está a cargo de cada líder y debe presentar soportes por cada tema de capacitación específica, trimestralmente al equipo de gestión del talento humano. Los líderes por cada capacitación específica definida en el plan de capacitación, deben crear una carpeta que contenga los siguientes documentos:

- Presentación o diapositivas de cada tema abordado.
- Control de asistencia.
- Evaluación de conocimiento pretest y postest.
- Registro Fotográfico.

Documentos que presentaran en medio magnético al correo electrónico [atalentohumano@hospitalsogamoso.gov.co](mailto:atalentohumano@hospitalsogamoso.gov.co). La información la consolida y verifica el

|                                                                                  |                                               |                                      |
|----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|--------------------------------------|
|  | HOSPITAL REGIONAL DE SOGAMOSO E. S. E.        | Código: A-TH-TH-PS-03                |
|                                                                                  | GESTION DEL TALENTO HUMANO                    | Versión: 05                          |
|                                                                                  | PLAN DE CAPACITACION, INDUCCION Y REINDUCCION | Fecha: 2026-01-14<br>Página 17 de 20 |

proceso de gestión del talento humano quien emite un informe trimestral de resultados de la ejecución del plan al equipo directivo de la institución.

#### 8.4. Competencias en las dimensiones del Hacer, Saber y Ser.

Cada una de las temáticas definidas en los procesos de formación institucional se orientan a intervenir desde un aprendizaje por competencias desde el Hacer, Saber y Ser, con el fin de lograr una comprensión integral de cada temática:

|               |                                                                 |
|---------------|-----------------------------------------------------------------|
| Saber - Saber | Fortalecimiento de conocimientos y actualización de información |
| Saber – Hacer | Desarrollo de competencias y habilidades para el trabajo        |
| Saber – Ser   | Valores éticos y morales                                        |

*Tabla 5. Dimensiones del Saber, Hacer y Ser.*

#### 8.5. Estrategias desde la gestión interinstitucional.

Metodología: Para el desarrollo de las acciones definidas en el Plan Institucional de Capacitación se utilizarán herramientas metodológicas en diversos escenarios de capacitación y serán a través de:

- Talleres.
- Seminarios, Diplomados o cursos cortos.
- Educación Virtual.
- Jornadas Magistrales.
- Jornadas lúdicas (actividades).
- Capacitación práctica durante el trabajo.

Sumado a esto, el Plan Institucional de Capacitación del Hospital Regional de Sogamoso E.S.E. llevará a cabo procesos de formación con la red institucional conformada por otras entidades, en el marco de sus programas como:

- a) Escuela Superior de Administración Pública ESAP.
- b) Servicio Nacional de Aprendizaje SENA.

#### 8.6. Evaluación y plan de mejora del Plan de Capacitación Institucional

La fase de evaluación y seguimiento se realizará de manera permanente en el Plan Institucional de Capacitación por medio de las evidencias de los proyectos de Aprendizaje en equipos de trabajo, las capacitaciones realizadas y formatos definidos por el Sistema

|                                                                                  |                                               |                       |
|----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|-----------------------|
|  | HOSPITAL REGIONAL DE SOGAMOSO E. S. E.        | Código: A-TH-TH-PS-03 |
|                                                                                  | GESTION DEL TALENTO HUMANO                    | Versión: 05           |
|                                                                                  | PLAN DE CAPACITACION, INDUCCION Y REINDUCCION | Fecha: 2026-01-14     |
|                                                                                  |                                               | Página 18 de 20       |

de Gestión de la Calidad. Adicionalmente, se presentan informes de los resultados del Plan Institucional de Capacitación del año inmediatamente anterior.

Frente a las desviaciones encontradas en cada vigencia, se proyectan mesas de trabajo con el equipo directivo y líderes de proceso, donde se definirán o se ajustarán los lineamientos para el desarrollo de los procesos de formación de la institución.

## 8.7. Competencia de liderazgo

Desde la Función Pública el liderazgo es un rasgo o un conjunto de habilidades relacionados con la capacidad de convencer, motivar y guiar a un grupo hacia un resultado deseado. Este conjunto de habilidades incluye habilidades técnicas, conceptuales, interpersonales, inteligencia emocional e inteligencia social.

Componentes de liderazgo:

- Influencia idealizada (carisma): los líderes muestran convicción; enfatizar la confianza; tomar stands sobre cuestiones difíciles; presentar sus valores más importantes; y enfatizar la importancia del propósito, el compromiso y las consecuencias éticas de las decisiones.
- Motivación inspiradora: los líderes articulan una visión atractiva del futuro, desafían a los seguidores con altos estándares, hablan con optimismo con entusiasmo y proporcionan aliento y significado para lo que hay que hacer.
- Estimulación intelectual: los líderes cuestionan viejas suposiciones, tradiciones y creencias; estimular en otros nuevas perspectivas y formas de hacer las cosas; y fomentar la expresión de ideas y razones.
- Consideración individualizada: los líderes tratan con los demás como individuos; considerar sus necesidades, habilidades y aspiraciones individuales; escuchar atentamente; promover su desarrollo; aconsejar; enseñar; y entrenador.

Los líderes son quienes promueven valores públicos comunes a través de estándares más altos de rendición de cuentas, transparencia, integridad, igualdad y comportamiento ético.

Programación: Para el desarrollo de esta competencia se proyectará un cronograma anual y se convocan a los líderes de proceso y referentes de la entidad.

|                                                                                                                          |                                               |                                      |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|--------------------------------------|
| <br>Hospital Regional de Sogamoso E.S.E. | HOSPITAL REGIONAL DE SOGAMOSO E. S. E.        | Código: A-TH-TH-PS-03                |
|                                                                                                                          | GESTION DEL TALENTO HUMANO                    | Versión: 05                          |
|                                                                                                                          | PLAN DE CAPACITACION, INDUCCION Y REINDUCCION | Fecha: 2026-01-14<br>Página 19 de 20 |

## 9. BIBLIOGRAFIA

Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030. Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP y Escuela Superior de Administración Pública – ESAP.  
[https://www1.funcionpublica.gov.co/documents/418537/53686688/2024-01-31\\_Plan\\_institucional\\_capacitacion\\_pic\\_v4.pdf/2e141b16-0293-7e10-f6a2-9be88cce37f1?t=1714121091239](https://www1.funcionpublica.gov.co/documents/418537/53686688/2024-01-31_Plan_institucional_capacitacion_pic_v4.pdf/2e141b16-0293-7e10-f6a2-9be88cce37f1?t=1714121091239)

Modelo Integrado de Planeación y Gestión. Departamento Administrativo de la Función Pública “MIPG” <https://www1.funcionpublica.gov.co/web/mipg>.

Función Pública. Liderazgo para un servicio público de alto rendimiento “Hacia un servicio civil senior en los países de la OCDE”.  
[https://www1.funcionpublica.gov.co/documents/418537/37224260/2020-09-28\\_Liderazgo\\_altorendimiento\\_ocde.pdf/2d18c8d3-e077-a4a4-4510-0848df098048?t=1603804292951](https://www1.funcionpublica.gov.co/documents/418537/37224260/2020-09-28_Liderazgo_altorendimiento_ocde.pdf/2d18c8d3-e077-a4a4-4510-0848df098048?t=1603804292951)

Resolución 5095 de 2018. Manual de Acreditación en Salud Ambulatorio y Hospitalario de Colombia. Ministerio de salud y protección social.  
<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/VS/PSA/manual-acreditacion-salud-ambulatorio.pdf>

## 10. ANEXOS

- A-TH-TH-FT-04 Programación de Inducción.
- A-TH-TH-FT-05 Matriz de Necesidades de Capacitación.
- A-TH-TH-FT-06 Formato de Inducción Especifica.
- A-TH-TH-FT-08 Programación plan de Capacitación
- A-TH-TH-FT-09 Formato Cronograma Mensual de Capacitación.
- A-TH-TH-FT-11 Formato Control Asistencia Interno
- A-TH-TH-FT-12 Formato Control de Asistencia Externo

|                                                                                  |                                                      |                              |
|----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|------------------------------|
|  | <b>HOSPITAL REGIONAL DE SOGAMOSO E. S. E.</b>        | <b>Código:</b> A-TH-TH-PS-03 |
|                                                                                  | <b>GESTION DEL TALENTO HUMANO</b>                    | <b>Versión:</b> 05           |
|                                                                                  | <b>PLAN DE CAPACITACION, INDUCCION Y REINDUCCION</b> | <b>Fecha:</b> 2026-01-14     |
|                                                                                  |                                                      | <b>Página</b> 20 de 20       |

## 11. CONTROL DE CAMBIOS

| Control de Cambios |            |                              |                                                                 |
|--------------------|------------|------------------------------|-----------------------------------------------------------------|
| Versión            | Fecha      | Elaborado / Actualizado por: | Descripción del cambio                                          |
| 01                 | 2022-04-06 | Armando Ochoa Camargo        | Elaboración y emisión de Plan                                   |
| 02                 | 2025-01-07 | Armando Ochoa Camargo        | Actualización del Plan                                          |
| 03                 | 2025-01-24 | Catalina Chaparro            | Actualización del Plan                                          |
| 04                 | 2025-04-25 | Carolina Pulido T            | Se incluyen Formatos de Control de Asistencia Interna y Externa |
| 05                 | 2026-01-14 | Armando Ochoa Camargo        | Actualización del Plan y eliminación formato A-TH-TH-FT-07      |

| Control de Emisión               |                                |                                        |
|----------------------------------|--------------------------------|----------------------------------------|
| Elaborado por:                   | Revisado por:                  | Aprobado por:                          |
| Armando Ochoa Camargo            | Andrea Milena Benítez Malaver  | Erika Natalia Sánchez Medina           |
| Cargo:                           | Cargo:                         | Cargo                                  |
| Líder Gestión del Talento Humano | Líder Planeación institucional | Subgerente Administrativo y Financiero |