

 ESE Hospital San Rafael Yolombó Transformando vidas	HOSPITAL SAN RAFAEL YOLOMBO	Código: DP-PN-27
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	Versión: 03
		Fecha de aprobación: 29/01/2025



**PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC)
GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO
2026**

Elaboró: Angélica Beatriz Múnera Vasco	Revisó: Control Interno	Aprobó: Comité de Gestión y Desempeño
Fecha: 26/01/2026	Fecha: 28/01/2026	Fecha: 29/01/2026

 <p><i>ESE Hospital San Rafael</i> Yolombó <i>Transformando vidas</i></p>	HOSPITAL SAN RAFAEL YOLOMBO	Código: DP-PN-27
		Versión: 03
		Fecha de aprobación: 29/01/2025
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	Páginas: 2 de 35

1. INTRODUCCION

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) para la vigencia 2026 constituye un proceso orientado al fortalecimiento integral del Talento Humano, en concordancia con uno de los objetivos estratégicos del Plan de Desarrollo 2024–2027: “Promover el desarrollo del talento humano mediante la gestión de competencias y la sensibilización frente a las necesidades del desempeño institucional”, priorizando y abordando temáticas estratégicas de relevancia para la organización, por ejemplo:

- Roles y responsabilidades
- Formación continua
- Gestión de la cultura institucional
- Liderazgo
- Gestión de conocimiento y la innovación
- Gestión del clima y bienestar

NUESTRA VISION

En 2027, seremos un referente departamental por generar experiencias de vida transformadoras, a través del compromiso con la humanización, la atención segura e integral, la gestión del conocimiento, la innovación tecnológica y la sostenibilidad.

ESTRATEGIA CORPORATIVA

La ESE Hospital San Rafael Yolombó, direcciona su labor para los próximos años a:

- Consolidar un proceso de mejora continua para la gestión sostenible en la institución, a través de la

Elaboró: Angélica Beatriz Múnera Vasco	Revisó: Control Interno	Aprobó: Comité de Gestión y Desempeño
Fecha: 26/01/2026	Fecha: 28/01/2026	Fecha: 29/01/2026

 Yolombó <i>Transformando vidas</i>	HOSPITAL SAN RAFAEL YOLOMBO	Código: DP-PN-27 Versión: 03 Fecha de aprobación: 29/01/2025 PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION Páginas: 3 de 35
--	------------------------------------	---

incorporación de buenas prácticas que impacten favorablemente en el desempeño de los procesos.

- Promover el desarrollo del talento humano, mediante la gestión de las competencias y la toma de conciencia frente a las necesidades de desempeño institucional.
- Generar un potencial transformador con los grupos de interés del territorio con un enfoque preventivo y participativo

VALORES

Los "valores" son principios, creencias o normas que guían el comportamiento de las personas y las organizaciones. Son los fundamentos éticos y morales que orientan las decisiones y acciones, ayudando a distinguir entre lo que se considera correcto e incorrecto, deseable o indeseable.

Respeto: Reconozco, valoro y trato de manera digna a todas las personas, con sus virtudes y defectos, sin importar su labor, su procedencia, títulos o cualquier otra condición.

Humanismo: Trato a las personas con dignidad y respeto, a modelos de relación y asistencia centrados en la persona y al tratamiento del ser humano en su conjunto, de una forma integral.

Responsabilidad: Asumimos las obligaciones y las consecuencias de mis actos.

Honestidad: Acto siempre con fundamento en la verdad, cumpliendo mis deberes con transparencia y rectitud, y siempre favoreciendo el interés general.

Compromiso: Soy consciente de la importancia de mi rol como servidor público y estoy en disposición permanente para comprender y resolver las necesidades de las personas con las que me relaciono en mis labores cotidianas, buscando siempre mejorar su bienestar.

Empatía: Entiendo y comparto los sentimientos de los demás; tratar a todos por igual y de manera justa.

PRINCIPIOS

Elaboró: Angélica Beatriz Múnera Vasco	Revisó: Control Interno	Aprobó: Comité de Gestión y Desempeño
Fecha: 26/01/2026	Fecha: 28/01/2026	Fecha: 29/01/2026

 <p>ESE Hospital San Rafael Yolombó Transformando vidas</p>	<p>HOSPITAL SAN RAFAEL YOLOMBO</p>	<p>Código: DP-PN-27 Versión: 03 Fecha de aprobación: 29/01/2025</p>
	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION</p>	<p>Páginas: 4 de 35</p>

Confianza: esperanza que depositamos sobre las acciones de los demás

Integridad: actuar de forma correcta.

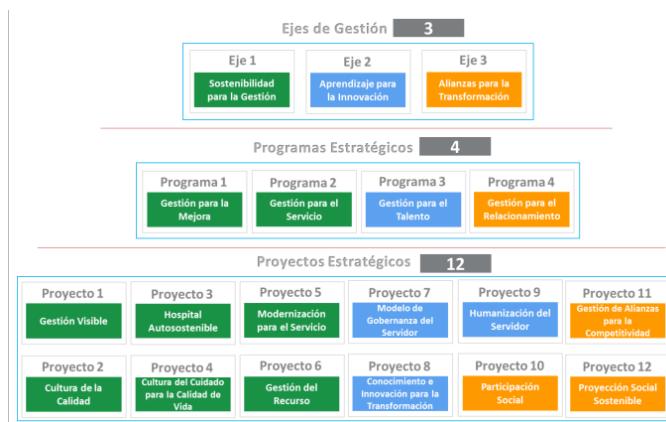
Trabajo en equipo - colaborativo: El trabajo colaborativo se refiere a un enfoque en el cual varias personas trabajan juntas para alcanzar un objetivo común, aprovechando las habilidades y conocimientos individuales de cada miembro del grupo.

Competitividad: implicar ofrecer productos o servicios de mejor calidad, a precios más bajos, o con características innovadoras en comparación con la competencia.

POLÍTICA DE CALIDAD

La ESE Hospital San Rafael Yolombó, se encuentra comprometida a garantizar la prestación de servicios de salud con calidad; en términos de facilidad, acceso, oportunidad, seguridad integral, pertinencia y continuidad, a través del mejoramiento continuo de sus procesos, la buena gobernanza y el cumplimiento del marco legal vigente aplicable al sector salud; aportando a la transformación de vida de los usuarios y la satisfacción de sus necesidades.

Esquema y visualización del diseño del Plan Estratégico Institucional 2024



El Plan Institucional de Capacitación (PIC) de la ESE Hospital San Rafael Yolombó Antioquia, vigencia 2026, es una estrategia de apoyo al logro de la

Elaboró: Angélica Beatriz Múnera Vasco	Revisó: Control Interno	Aprobó: Comité de Gestión y Desempeño
Fecha: 26/01/2026	Fecha: 28/01/2026	Fecha: 29/01/2026

 <p>Yolombó Transformando vidas</p>	HOSPITAL SAN RAFAEL YOLOMBO	Código: DP-PN-27
		Versión: 03
		Fecha de aprobación: 29/01/2025
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	Páginas: 5 de 35

Planeación Institucional, estamos aprendiendo a hacer las cosas bien, con sentido de responsabilidad, incentivando el crecimiento personal, aportando desde la capacitación a la sostenibilidad financiera de la Institución y generando reconocimiento en el municipio, la región y el departamento; aportando al proceso de modernización institucional recogiendo las necesidades de entrenamiento, capacitación y formación, que contribuyan al cumplimiento de la Misión Institucional.

La ESE es una institución de segundo nivel de complejidad que ofrece servicios de salud a la población del Nordeste y parte del Norte de Antioquia y Bajo Cauca; en su portafolio de servicios ofrece especialidades de ginecología, medicina interna, ortopedia, cirugía general, pediatría, radiología, nutrición, psicología, tomografía contrastada y simple, monitoreo de presión arterial sistémica y electrocardiografía dinámica Holter de manera permanente; urología, optometría, dermatología, otorrino, cardiología, gastroenterología, ortopedia, artroscopia, laparoscopias, ecocardiograma transtorácico, endoscopia y colonoscopia por brigadas; convenio de atención con la clínica vida para quimioterapias; ofrecemos imágenes diagnósticas las 24 horas del día en tomografía, ecografía, rayos X y laboratorio. Además de toda la atención en salud pertinente para el primer nivel de complejidad como son: promoción y prevención, consulta externa, laboratorio, farmacia, odontología, y otros programas especiales como Salud Pública, Atención Primaria en Salud, Promoción y Prevención. Para la operación del área asistencial y administrativa de la ESE, actualmente se cuenta con un equipo de trabajo de 747 personas distribuidas: 38 empleados en planta global de cargos, dos sindicatos del área de la salud con 522 personas afiliadas, 17 contratistas de OPS, Y 75 personas contratadas para operar los Equipos Básicos de Salud – EBS Yolombó 75 y EBS Puerto Berrio 95.

Por todos los resultados obtenidos dentro del PIC 2025, con 194 eventos programados y 405 eventos ejecutados, demuestra una gestión humana volcada a la operatividad y el bienestar general, pero con una deuda importante en la formación técnica específica (enfermería, guías de atención y IAMI).

Elaboró: Angélica Beatriz Múnera Vasco	Revisó: Control Interno	Aprobó: Comité de Gestión y Desempeño
Fecha: 26/01/2026	Fecha: 28/01/2026	Fecha: 29/01/2026

 <p>Yolombó Transformando vidas</p>	HOSPITAL SAN RAFAEL YOLOMBO	Código: DP-PN-27
		Versión: 03
		Fecha de aprobación: 29/01/2025
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	Páginas: 6 de 35

Fortalezas

- Alta adaptabilidad: capacidad instalada para ejecutar 211 eventos adicionales a los previstos.
- Foco en bienestar: gran volumen de actividades en la ruta del crecimiento y felicidad.

Debilidades y oportunidades

- Brecha en formación técnica: programas vitales como enfermería, farmacia y apoyo diagnóstico tienen ejecuciones mínimas (<25%).
- Desequilibrio en la planeación: la diferencia extrema entre lo programado y ejecutado sugiere que el PIC inicial no reflejaba la realidad operativa, o hay que revisar el método de recolección de la evidencia.

OBJETIVOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

A) GENERAL

Fortalecer las competencias de los servidores de la ESE Hospital San Rafael de Yolombó, optimizando los procesos institucionales y consolidando la capacidad laboral, mediante la implementación de un conjunto articulado y coherente de acciones de capacitación, entrenamiento y formación, durante la vigencia 2026.

B) ESPECÍFICOS:

- Capacitar, entrenar y formar integralmente a los servidores públicos de la ESE Hospital San Rafael de Yolombó, fortaleciendo las dimensiones del ser, el saber y el hacer, con el fin de optimizar su desempeño funcional y comportamental.
- Consolidar la capacidad individual y colectiva de los servidores públicos, promoviendo el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes que contribuyan al cumplimiento del Plan de Desarrollo Institucional.

Elaboró: Angélica Beatriz Múnera Vasco	Revisó: Control Interno	Aprobó: Comité de Gestión y Desempeño
Fecha: 26/01/2026	Fecha: 28/01/2026	Fecha: 29/01/2026

 ESE Hospital San Rafael Yolombó <i>Transformando vidas</i>	HOSPITAL SAN RAFAEL YOLOMBO	Código: DP-PN-27
		Versión: 03
		Fecha de aprobación: 29/01/2025
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	Páginas: 7 de 35

- Impulsar el desarrollo del talento humano de la ESE, promoviendo una cultura de servicio orientada a la atención humanizada y de calidad.

MARCO TEÓRICO

El procedimiento del Plan Institucional de Capacitación (PIC) de la ESE Hospital San Rafael de Yolombó tiene como fundamento teórico los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP), el cual, en el año 2005, desarrolló un documento orientador de política pública que define estrategias y directrices para la planeación e implementación de la gestión del talento humano en Colombia. Dichos lineamientos se sustentan en lo dispuesto en el artículo 17 de la Ley 909 de 2005 (Moreno Bermúdez, Carlos Humberto, 2005). Asimismo, a través del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020–2030, el Estado colombiano establece la necesidad de que, además de los procesos de reforma y modernización institucional, se implementen ciclos de mejora continua en la gestión pública, con el fin de garantizar su adaptación a las dinámicas y necesidades cambiantes de la sociedad y avanzar de manera sostenida hacia el desarrollo.

El Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020–2030 define los lineamientos que orientan los procesos de formación y capacitación del sector público. En primer lugar, plantea el lineamiento estratégico de la capacitación a partir del análisis del marco normativo y su alcance en la gestión pública; posteriormente, establece el rol de la capacitación dentro de la gestión estratégica del talento humano. De igual manera, presenta los ejes temáticos actualizados que transversalizan la oferta de formación y capacitación, y brinda orientaciones para la implementación de programas basados en competencias laborales, con el propósito de fortalecer los valores institucionales. Finalmente, proporciona directrices generales para el fortalecimiento de las capacidades directivas de los servidores públicos que ocupan cargos de este nivel o que tienen a su cargo equipos de trabajo (DAFP, Dirección de Empleo Público, marzo de 2020).

Elaboró: Angélica Beatriz Múnera Vasco	Revisó: Control Interno	Aprobó: Comité de Gestión y Desempeño
Fecha: 26/01/2026	Fecha: 28/01/2026	Fecha: 29/01/2026

 Yolombó <i>Transformando vidas</i>	HOSPITAL SAN RAFAEL YOLOMBO	Código: DP-PN-27
		Versión: 03
		Fecha de aprobación: 29/01/2025
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	Páginas: 8 de 35

Por su parte, el Departamento Administrativo de la Función Pública, en el Plan Institucional de Capacitación (PIC) vigencia 2021, estableció como objetivo principal “enaltecer al servidor público y su valor”, reconociendo al talento humano como el activo más importante de las entidades y, en consecuencia, como el principal factor crítico de éxito para facilitar la gestión institucional y el logro de los objetivos y resultados misionales.

Adicionalmente, la Guía de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH) para el sector público colombiano (DAFP, 2017) constituye una herramienta orientadora para los jefes de talento humano y para las entidades públicas en general, al describir, organizar y estructurar las actividades que deben liderar las unidades de personal. Esta guía se consolida como un instrumento de referencia permanente que permite orientar a las dependencias hacia una gestión estratégica del talento humano exitosa y efectiva, en concordancia con la política de Gestión Estratégica del Talento Humano (GETH).

La planeación estratégica del talento humano se fundamenta en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG), el cual permite dirigir, planear, ejecutar, controlar, realizar seguimiento y evaluar la gestión institucional de las entidades públicas, garantizando la calidad e integridad del servicio y la generación de valor público. MIPG contempla, entre sus dimensiones prioritarias, el desarrollo de la Política de Gestión Estratégica del Talento Humano para el sector público colombiano (noviembre de 2015), estructurada a partir de cuatro componentes: planeación, ingreso, desarrollo y retiro del personal. Para efectos del presente manual, se abordarán dichos componentes, haciendo especial énfasis en el componente de desarrollo del personal, a través de las categorías de conocimiento de la información, gestión de la información, valores y gestión pública.

NORMATIVIDAD

Elaboró: Angélica Beatriz Múnera Vasco	Revisó: Control Interno	Aprobó: Comité de Gestión y Desempeño
Fecha: 26/01/2026	Fecha: 28/01/2026	Fecha: 29/01/2026

 <p><i>Transformando vidas</i></p>	HOSPITAL SAN RAFAEL YOLOMBO	Código: DP-PN-27	
		Versión: 03	
Fecha de aprobación: 29/01/2025			
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION		Páginas: 9 de 35	

- 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.
- 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.
- Decreto 648 de 2017, “Por el cual se modifica y adiciona el Decreto 1083 de 2015, Reglamentario Único del Sector de la Función Pública”. F. Versión 1 Si este documento se encuentra impreso no se garantiza su vigencia Fecha: 2021- 01- 30 La versión vigente reposa en el Sistema Integrado de Planeación y Gestión (Intranet). 9
- 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.

CONTENIDO

En el contenido del PIC se aborda la importancia que tiene la formación y la capacitación para mejorar el desempeño institucional, puesto que, al asegurar los procesos y procedimientos se garantiza la calidad de los bienes y servicios

Elaboró: Angélica Beatriz Múnera Vasco	Revisó: Control Interno	Aprobó: Comité de Gestión y Desempeño
Fecha: 26/01/2026	Fecha: 28/01/2026	Fecha: 29/01/2026

públicos que son el resultado de la gestión pública de las entidades, órganos y organismos.

En la construcción del Plan Institucional de Capacitación PIC en la ESE Hospital San Rafael Yolombó, para la vigencia 2026, se han tenido encuentro lo siguiente:

1. Objetivos estratégicos (2024-2027) y proyectos relacionados con el Eje No. 2 - Aprendizaje para la innovación
2. Los proyectos estratégicos de: Modelo de gobernanza del servidor, Humanización del servidor, Conocimiento e innovación para la transformación
3. Ejes estratégicos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030
4. Rutas de valor de MIPG según ultimo autodiagnóstico de la Institución
5. Competencias comunes y comportamentales por nivel jerárquico según Decreto 815 de 2018.
6. Dimensiones de aprendizaje según la guía DAFF para la elaboración del PIC
7. Para la detección de necesidades e intereses de capacitación se diligenció con todos los líderes de procesos una encuesta enviada a los correos electrónicos; esta información se compila por medio de la Matriz de Plan de Acción PIC vigencia 2026.

En la siguiente tabla se amplía la información de la perspectiva de aprendizaje para la innovación, sus objetivos estratégicos y tres (3) proyectos relacionados con el PIC.

PLAN DE DESARROLLO VIGENCIA 2024 A 2027	
EJE ESTRATÉGICO No. 2 - APRENDIZAJE PARA LA INNOVACIÓN	
PROYECTO	OBJETIVO DEL PROYECTO
No. 7: Modelo de Gobernanza del Servidor Modelo de atención	Implementar acciones para fortalecer los roles y responsabilidad del equipo de gestión del talento humano. La generación de códigos de conducta en los servidores de la institución puede afianzar la capacidad de relacionamiento, con las partes interesadas internas y grupos de interés institucional; adicionalmente fortalece la confianza en la institución y en su
Elaboró: Angélica Beatriz Múnera Vasco	Revisó: Control Interno
Fecha: 26/01/2026	Fecha: 28/01/2026
	Aprobó: Comité de Gestión y Desempeño
	Fecha: 29/01/2026

integral del servidor	capacidad para generar valor agregado.
No. 8: Conocimiento Transformador	Incentivar acciones de gestiones del conocimiento para la mejora de las prácticas organizacionales de la E.S.E. San Rafael Yolombó. Dotar la institución de instrumentos y estrategias para gestionar el conocimiento, puede fortalecer las capacidades institucionales en términos de gestión y de agregación de valor a los grupos de interés. Reconocer el potencial de conocimiento y de innovación de la institución, dinamiza el flujo y calidad de la información como capital intelectual de la institución, a través de la preservación y divulgación de saberes; bien sea a través de su incorporación en el servicio a través de buenas prácticas, o a través de la reflexión sobre las lecciones aprendidas en la gestión. La dinámica del contexto institucional requiere esfuerzos en la preservación de la memoria institucional, a través de la retención de conocimientos críticos en pro de mejora en la gestión institucional y la generación de valor público.
No. 9: Humanización del Servidor	Desarrollar capacidades en los servidores, para hacer del trato humanizado un sello institucional que promueva el reconocimiento al trato justo de los usuarios, sus familias y demás grupos de interés internos y externos. El proyecto se enmarca en el fortalecimiento de la cooperación, la solidaridad y la calidez, como medio para conducir las actuaciones del grupo de servidores; en la relación digna con el usuario
No. 8: Conocimiento Transformador	Incentivar acciones de gestiones del conocimiento para la mejora de las prácticas organizacionales de la E.S.E. San Rafael Yolombó. Preservación de la memoria institucional, a través de la retención de conocimientos críticos en pro de mejora en la gestión institucional y la generación de valor público.

Fuente: Elaboración propia, perspectiva aprendizaje para la innovación, Plan de Desarrollo 2024 – 2027

Elaboró: Angélica Beatriz Múnera Vasco	Revisó: Control Interno	Aprobó: Comité de Gestión y Desempeño
Fecha: 26/01/2026	Fecha: 28/01/2026	Fecha: 29/01/2026



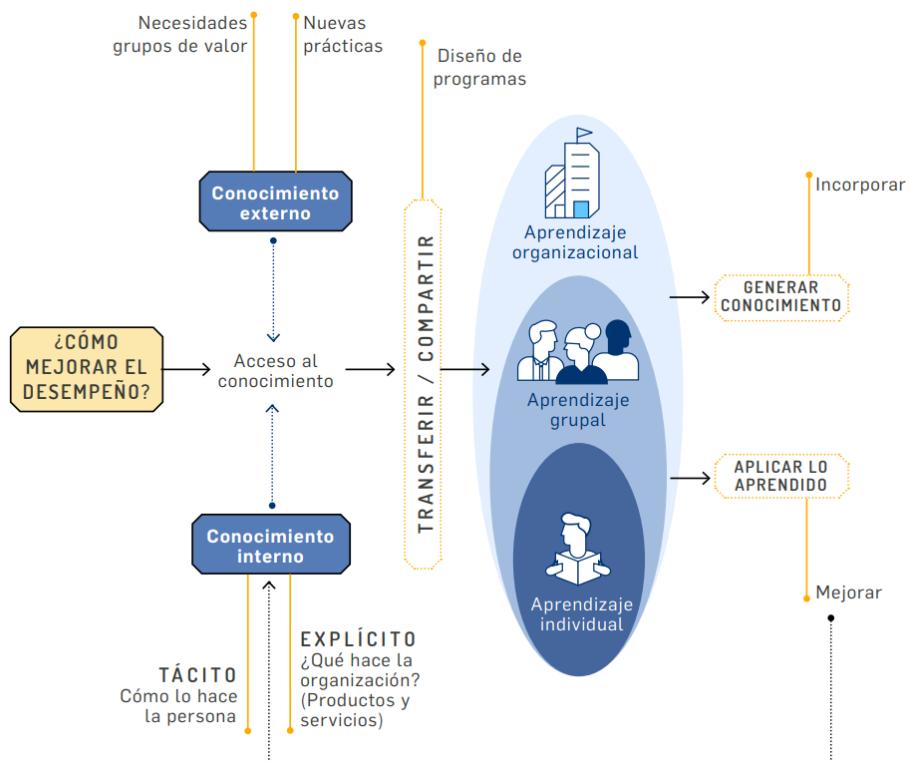
Fuente: Sistema nacional de capacitación y sus componentes, Decreto Ley 1567 de 1998

El artículo 4 del Decreto 1567 de 1998 define de manera general a la capacitación como un proceso estructurado y organizado para desarrollar unas capacidades en diversas dimensiones, a saber: cognitivas, de habilidades y destrezas y actitudinales o comportamentales, con el propósito de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir a la misión institucional.

El esquema de gestión de la capacitación responde a la realidad y a las necesidades de todas las entidades, órganos y organismos del Estado; los productos y resultados de las entidades se expresan mayoritariamente en bienes y servicios públicos que se generan a partir del trabajo colectivo de las diferentes personas e incluso colaboradores de la entidad. Bajo esta premisa, se puede afirmar que se gestiona el talento humano y por ende que la cultura de dichas organizaciones se orienta a la gestión del conocimiento y la información que producen.

Esquema de aprendizaje organizacional para entidades públicas

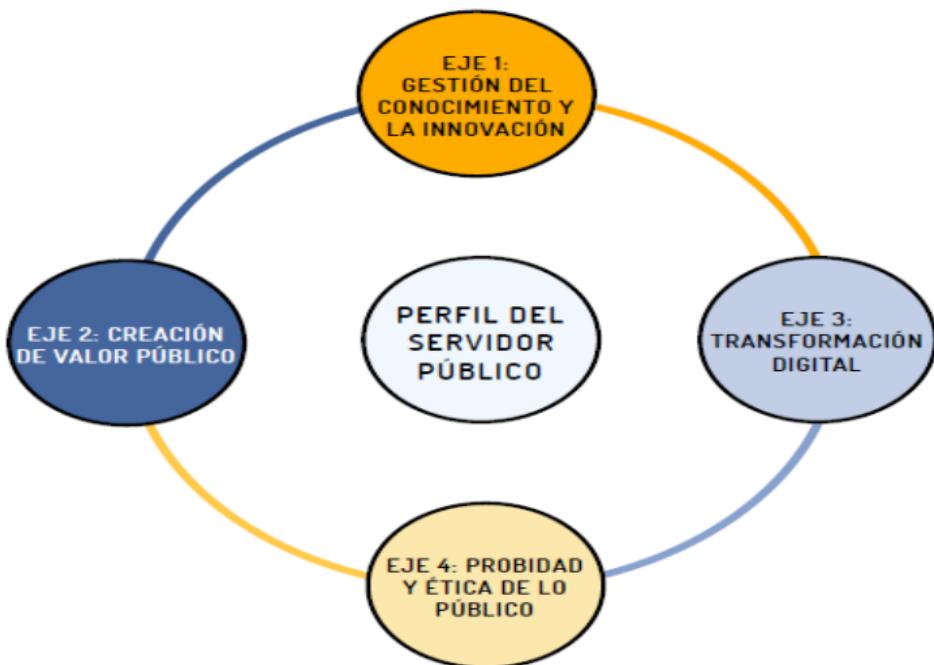
Elaboró: Angélica Beatriz Múnera Vasco	Revisó: Control Interno	Aprobó: Comité de Gestión y Desempeño
Fecha: 26/01/2026	Fecha: 28/01/2026	Fecha: 29/01/2026



Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública, 2017.

Con el fin de promover las competencias para los servidores en el futuro, la función pública en su Plan Nacional de Formación y Capacitación PNFC 2020-2030, planteo 4 ejes estratégicos para la formulación del Plan Institucional de capacitación, los cuales se presentan a continuación:

Elaboró: Angélica Beatriz Múnera Vasco	Revisó: Control Interno	Aprobó: Comité de Gestión y Desempeño
Fecha: 26/01/2026	Fecha: 28/01/2026	Fecha: 29/01/2026



Fuente: Tomado del Plan Nacional de Formación y Capacitación PNFC – 2020 - 2030

Eje 1. Gestión del conocimiento y la innovación: Uno de los activos más importantes de las organizaciones públicas es su conocimiento, pues este le permite diseñar, gestionar y ofrecer los bienes o servicios públicos que suministra a los grupos de valor, que constituyen su razón de ser. Sin embargo, es frecuente que no todos los datos y la información estén disponibles o circulen de una manera óptima entre las diferentes áreas, ni mucho menos que esté al alcance inmediato para las personas que laboran en la entidad, lo que dificulta la gestión del conocimiento. (Pública, Función, 2020).

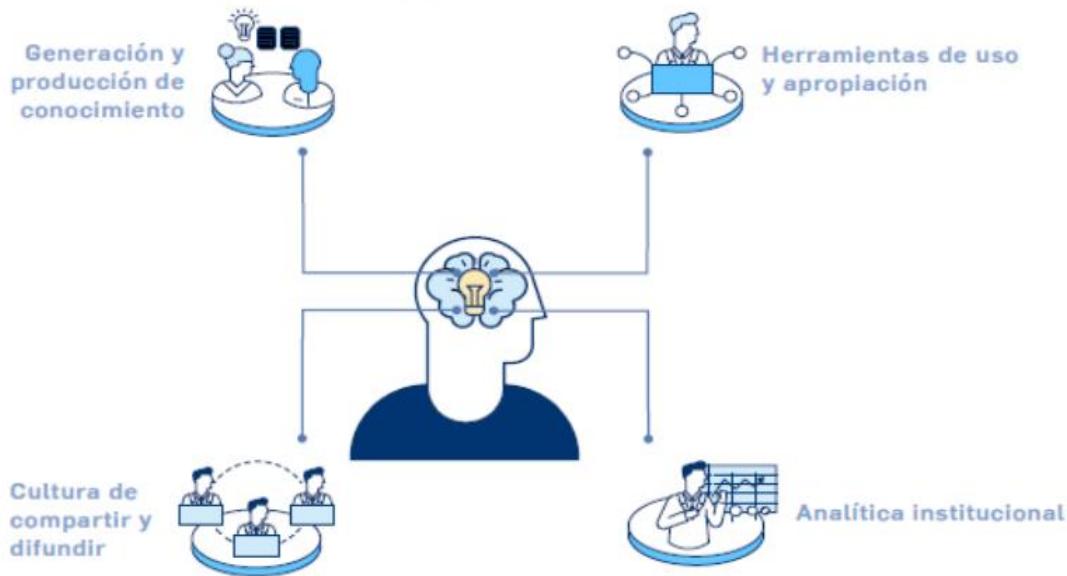
Para mitigar estos riesgos en las entidades, el conocimiento debe estar identificado y sistematizado, tanto el que se encuentra de manera explícita (documentación de procesos y procedimientos, planes, programas, proyectos, manuales, resultados de investigaciones, escritos o audiovisuales, entre otros),

Elaboró: Angélica Beatriz Múnera Vasco	Revisó: Control Interno	Aprobó: Comité de Gestión y Desempeño
Fecha: 26/01/2026	Fecha: 28/01/2026	Fecha: 29/01/2026

 <p><i>Transformando vidas</i></p>	HOSPITAL SAN RAFAEL YOLOMBO	Código: DP-PN-27	
		Versión: 03	
Fecha de aprobación:		29/01/2025	
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION		Páginas: 15 de 35	

como el que se presenta de manera tácita (intangible, la manera en la que el servidor apropia y aplica el conocimiento para el desarrollo de los servicios o bienes) en los saberes nuevos y acumulados por parte de quienes conforman sus equipos de trabajo. (Pública, Función, 2020)

Componentes de la gestión del conocimiento y la innovación



Fuente: Tomado del Plan Nacional de Formación y Capacitación PNFC – 2020 - 2030

Eje 2. Creación de valor público: Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado-ciudadano. Esto responde, principalmente, a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos para alinear las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientada al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en

Elaboró:	Revisó:	Aprobó:
Angélica Beatriz Múnera Vasco	Control Interno	Comité de Gestión y Desempeño
Fecha: 26/01/2026	Fecha: 28/01/2026	Fecha: 29/01/2026

la planeación estratégica de la entidad, de acuerdo con sus competencias. (Pública, Función, 2020)

Perspectiva de generación de valor público



Fuente: Tomado del Plan Nacional de Formación y Capacitación PNFC – 2020 - 2030

Eje 3. Transformación digital: La transformación digital es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano. (Pública, Función, 2020) En esta era de cambios provocados por la influencia de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) surgen nuevos conceptos inspirados en el uso de las TIC como herramientas transformadoras de los procesos tradicionales, de esta manera, desde el Gobierno nacional se generan lineamientos alrededor de esta transformación digital. Las tecnologías de la información y las comunicaciones (las nuevas tecnologías disruptivas y los

Elaboró: Angélica Beatriz Múnera Vasco	Revisó: Control Interno	Aprobó: Comité de Gestión y Desempeño
Fecha: 26/01/2026	Fecha: 28/01/2026	Fecha: 29/01/2026

 <p>ESE Hospital San Rafael Yolombó Transformando vidas</p>	HOSPITAL SAN RAFAEL YOLOMBO	Código: DP-PN-27
		Versión: 03
		Fecha de aprobación: 29/01/2025
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	Páginas: 17 de 35

sistemas interconectados que almacenan, gestionan y analizan información, entre otros) han impactado, prácticamente, todos los sectores de la vida cotidiana de las empresas privadas y empiezan a adoptarse en el sector público, pues ofrecen una solución para generar bienes y servicios públicos con mayor calidad y menores costos e incluso permiten ampliar el alcance de los servicios mediante las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), lo cual reduce costos transaccionales para la ciudadanía en el momento de acceder a dichos servicios públicos. (Pública, Función, 2020).



Fuente: Tomado de Gobierno digital Ministerio de las TIC

Eje 4. Probidad y ética de lo público: El entendimiento de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio, parte de lo que Bloom (2008) planteó que la identificación es un impulso inherente de reconocerse en valores, comportamientos, costumbres y actitudes de figuras significativas en su entorno social; visto así, las personas persiguen activamente la identidad, así no lo evidencien todo el tiempo. Por otro lado, todo ser humano busca mejorar y proteger la identidad (Bloom 1990: 23). Desde esta perspectiva, el principal rasgo de identidad del servidor público debe ser la ética de lo público.

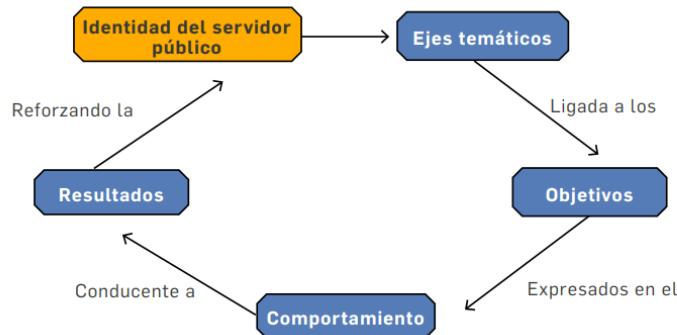
La formación orientada por las temáticas priorizadas, parte desde el enfoque de desarrollo humano en el que las personas movilizan las organizaciones, las

Elaboró: Angélica Beatriz Múnera Vasco	Revisó: Control Interno	Aprobó: Comité de Gestión y Desempeño
Fecha: 26/01/2026	Fecha: 28/01/2026	Fecha: 29/01/2026

 <p>Yolombó Transformando vidas</p>	<p>HOSPITAL SAN RAFAEL YOLOMBO</p>	<p>Código: DP-PN-27 Versión: 03 Fecha de aprobación: 29/01/2025</p>
	<p>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION</p>	<p>Páginas: 18 de 35</p>

definen y son ellas quienes finalmente se encargan de generar los bienes y servicios públicos a cargo de cada entidad.

Ciclo de formación orientado por las temáticas priorizadas.



Tomado de: Dirección de Empleo Público – Función Pública, 2019
RUTAS DE CREACIÓN DE VALOR

Las rutas de creación de valor son una forma de ver los resultados del auto diagnóstico de MIPG, agrupados para poder generar planes de acción efectivos que prioricen los recursos disponibles. Las rutas son cinco (5), y cada una agrupa algunas de las variables de la Matriz por temas que son prioritarios para la gestión estratégica del talento humano:

Puntaje	Nivel	Color		
0 - 20	1			1. Ruta de la felicidad
21 - 40	2			2. Ruta del crecimiento
41 - 60	3			3. Ruta del servicio
61 - 80	4			4. Ruta de la calidad
81 - 100	5			5. Ruta de la información

Fuente: Elaboración propia para la construcción del Plan de Acción PIC 2026

COMPETENCIAS COMUNES Y COMPORTAMENTALES

Elaboró: Angélica Beatriz Múnera Vasco	Revisó: Control Interno	Aprobó: Comité de Gestión y Desempeño
Fecha: 26/01/2026	Fecha: 28/01/2026	Fecha: 29/01/2026

 <p>Yolombó Transformando vidas</p>	HOSPITAL SAN RAFAEL YOLOMBO	Código: DP-PN-27
		Versión: 03
		Fecha de aprobación: 29/01/2025
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	Páginas: 19 de 35

Las siguientes son las competencias comportamentales para cada nivel jerárquico, según el Decreto 815 de 2018, el cual implementó las competencias comportamentales según el contenido funcional del empleo, es decir, estableció que las competencias de los cargos públicos deben ir ceñidas a las funciones que desarrolla el servidor público, contenidas en el Manual de Funciones y competencias: Nivel Directivo, Nivel Asesor, Nivel Profesional, Nivel Profesional con personal a cargo, Nivel Técnico y Nivel Asistencial. Para la vigencia 2026, la formación por competencias será gestionada con la articulación con el SENA y el nuevo convenio docencia servicio, el cual nos propone toda su oferta de formación virtual y presenciales.

DIMENSIONES DEL APRENDIZAJE

Para alinear el PIC 2026 con la Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación del DAFF, y las dimensiones del aprendizaje se materializan en sus **Rutas de Valor** de la siguiente manera:

1. Saber Pensar (Dimensión Cognitiva - Conocimientos)

Se enfoca en la adquisición de teoría, normas y conceptos fundamentales para el servicio público.

- En el PIC: Se desarrolla principalmente en la Ruta del Análisis de Datos y la Ruta de la Calidad.
- Ejecución: Los programas de "Transformación Digital" y "Estudio de Guías de Atención" buscan que el servidor comprenda el *qué* y el *porqué* de los procesos, asegurando que la gestión se base en evidencia y normativa vigente.

2. Saber Hacer (Dimensión Procedimental - Habilidades Técnicas)

Es la aplicación práctica del conocimiento en tareas específicas del cargo para garantizar eficiencia.

- En el PIC: Es el eje motor de la Ruta del Servicio y los procesos misionales de la Ruta de la Calidad.

Elaboró: Angélica Beatriz Múnera Vasco	Revisó: Control Interno	Aprobó: Comité de Gestión y Desempeño
Fecha: 26/01/2026	Fecha: 28/01/2026	Fecha: 29/01/2026

 <p>Yolombó Transformando vidas</p>	HOSPITAL SAN RAFAEL YOLOMBO	Código: DP-PN-27
		Versión: 03
		Fecha de aprobación: 29/01/2025
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	Páginas: 20 de 35

- Ejecución: Los eventos de "Competencias Médicas", "Proceso Logístico" y "Atención al Usuario" transforman la teoría en destreza operativa. Aquí, el sobrecumplimiento en capacitación continua en competencias médicas y el simposios con (70 eventos ejecutados) demuestra un esfuerzo por pulir la técnica clínica.

3. Saber Ser (Dimensión Actitudinal - Valores y Actitudes)

Se refiere a las competencias socioemocionales, la ética y el comportamiento íntegro dentro de la cultura organizacional.

- En el PIC: Se concentra en la Ruta de la Felicidad y la Ruta del Crecimiento.
- Ejecución: A través de programas como "Liderando Talentos", "Cultura basada en el Servicio" y "Fomento de Equidad e Integridad", se busca moldear el carácter del servidor. Esta dimensión es vital para el cumplimiento del Código de Integridad propuesto por MIPG en Función Pública.

El PIC analizado muestra un equilibrio donde el **Saber Ser** (Bienestar y Liderazgo) y el **Saber Hacer** (Calidad Operativa) predominan en volumen de ejecución, asegurando que el servidor no solo sea apto técnicamente, sino que esté motivado y alineado con los valores institucionales.

RESUPUESTO

La ESE Hospital San Rafael Yolombó, dentro de su presupuesto global de inversión para la vigencia 2025, asignó un valor de DIEZ MILLONES DE PESOS (\$10.000.000.) para cumplir con el PIC; es importante tener en cuenta que el 95% del Plan Institucional de Capacitación se cumple de manera gratuita por medio de la gestión institucional con Gobernación de Antioquia, las Cajas de Compensación Familiar y las diferentes universidades e instituciones con las cuales se cuenta con los convenios docencia servicio:

Elaboró: Ángelica Beatriz Múnera Vasco	Revisó: Control Interno	Aprobó: Comité de Gestión y Desempeño
Fecha: 26/01/2026	Fecha: 28/01/2026	Fecha: 29/01/2026

 <p>Yolombó Transformando vidas</p>	HOSPITAL SAN RAFAEL YOLOMBO	Código: DP-PN-27
		Versión: 03
		Fecha de aprobación: 29/01/2025
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	Páginas: 21 de 35

1. Universidad de San Martín, medicina, GESI, vence el 24 de abril de 2033
2. Universidad de Antioquia, vence el 18 de junio de 2029; trabajo social vence 18/06/2029; administración de empresas vence el 7/03/2026.
3. Universidad CES, medicina, fisioterapia y APH, vence agosto de 2027
4. Universidad Remington, medicina, enfermería, vence el 24 de agosto de 2025
5. Cooperativa de Colombia, vence el 30 de junio de 2031
6. Universidad de Santander UDES, instrumentación Qx vence el 7 de julio de 2030
7. Colegio Mayor de Antioquia, vence el 16 de diciembre de 2032
8. Universidad UNIMINUTO, 1-2021-404 vence el 5 de diciembre de 2031; 2-2021-403 vence 5/12/2026; Convenio macro, vence 5 de diciembre de 2031
9. Corporación Universitaria Americana, vence 6/10/2035

Instituciones técnicas y tecnológicas

1. PREDESLALUD, vence el 9 de septiembre de 2025
2. CEDES, vence el 1º. de junio de 20235
3. INDECAP, vence el 10 de mayo de 2027
4. POLINORDESTE, administrativo y técnico 2031; auxiliar de enfermería y farmacia, vence 6/10/2034
5. CENSA, vence el 3 de mayo de 2033
6. ACADEMIA TCA BELLO, vence el 1º. De diciembre de 2031
7. POLITÉCNICO MAYOR, vencido a la fecha.
8. SILO, vence, 8 de septiembre de 2034
9. Tecnológico de Antioquia, vence 14 de junio de 2033
10. CENSA, vence 3 de mayo de 2033
11. CEDENORTE, vence 22 de julio de 2029

La articulación con las Cajas de compensación familiar COMFENALCO, COMFAMA, las ARL SURA y Colmena. Otros métodos o estrategias internas, corresponde al grupo de profesionales y especialistas con los que cuenta la institución que se han comprometido con la capacitación continua, quienes comparten sus conocimientos y creen que a mayor aprendizaje mayor será el éxito

Elaboró: Angélica Beatriz Múnera Vasco	Revisó: Control Interno	Aprobó: Comité de Gestión y Desempeño
Fecha: 26/01/2026	Fecha: 28/01/2026	Fecha: 29/01/2026

 <p>ESE Hospital San Rafael Yolombó <i>Transformando vidas</i></p>	HOSPITAL SAN RAFAEL YOLOMBO	Código: DP-PN-27
		Versión: 03
		Fecha de aprobación: 29/01/2025
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	Páginas: 22 de 35

de los tratamientos y menores serán los costos en la atención en salud. Con toda la propuesta del Plan Institucional de Capacitación, en su mayoría gratuita, se espera que los participantes se apropien de estos espacios y se fortalezca la cultura del auto aprendizaje y la auto formación, además de cerrar las brechas de los resultados de la vigencia anterior.

Para el año 2026 se hace necesario fortalecer el *Riesgo detectado*: en el programa de salud mental con el (33%) de ejecución y liderazgo organizacional con el (50%) de ejecución, ya que quedaron rezagados, lo cual es contradictorio si se busca "liderar talentos" en la Ruta del Crecimiento. Otra alerta *crítica*: el programa IAMÍ integral con el (25%) de ejecución y la socialización de las guías de prevención (27%) presentan un cumplimiento muy bajo, lo que podría impactar indicadores de salud pública, en la Ruta de Calidad. También se deben abordar temas relacionados con la gestión documental, herramientas tecnológicas y ofimáticas, y el programa de bilingüismo.

RESULTADOS DE LA EJECUCIÓN DEL PIC EN EL 2025

En el año 2025 se programaron 194 eventos de capacitación, integrando todas las rutas de valor, las necesidades y los programas de la Entidad; Se ejecutaron un total de 405 eventos.

Análisis comparativo: Se ejecutaron 211 capacitaciones adicionales frente a las programadas, lo que equivale a un incremento del 108,76 % respecto a la meta inicial. En términos de cumplimiento, la ejecución alcanzó el **208,76 %** de lo programado, evidenciando una gestión ampliamente superior a lo previsto.

La siguiente gráfica nos enseña el total de los eventos de capacitación ejecutados, clasificados por rutas de valor: Ruta de la Felicidad (7), Ruta del crecimiento (118), Ruta del servicio (17), Ruta de la calidad (255), y Ruta del análisis de los datos (8), para un total de eventos realizados (405).

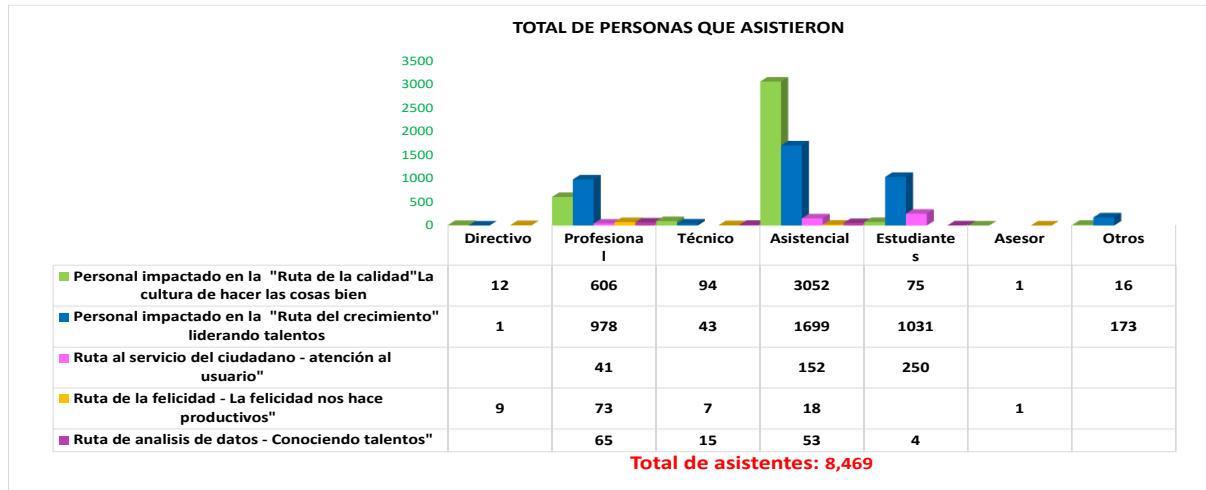
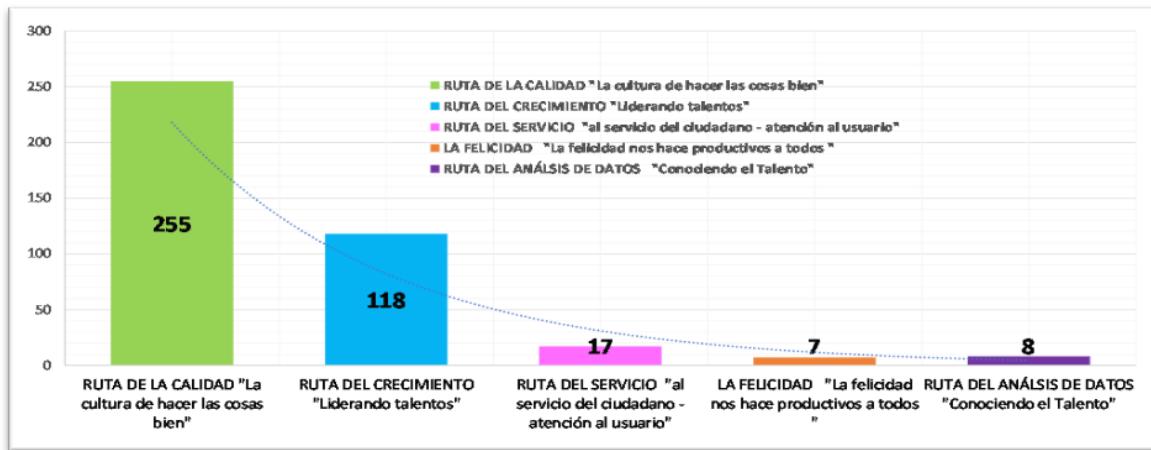
Elaboró: Angélica Beatriz Múnera Vasco	Revisó: Control Interno	Aprobó: Comité de Gestión y Desempeño
Fecha: 26/01/2026	Fecha: 28/01/2026	Fecha: 29/01/2026

 <p>Yolombó Transformando vidas</p>	HOSPITAL SAN RAFAEL YOLOMBO	Código: DP-PN-27
		Versión: 03
		Fecha de aprobación: 29/01/2025
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	Páginas: 23 de 35

 <p>Yolombó Transformando vidas</p>	E.S.E HOSPITAL SAN RAFAEL YOLOMBÓ		Código: TH-FR-45		
	ANEXO PLAN DE ACCIÓN - PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		Versión: 01		
RESUMEN CONTENIDO PLAN DE ACCIÓN PIC VIGENCIA 2025					
NECESIDAD INSTITUCIONAL	PROCESOS INSTITUCIONALES	DISTRIBUCIÓN DE LOS PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN SEGÚN LAS RUTAS DE VALOR			
		NOMBRE DE LA RUTA DE VALOR DE MIPG	NOMBRE DEL PROCESO, PROGRAMA O PROYECTO INSTITUCIONAL	No. DE EVENTOS DE CAPACITACIÓN PROGRAMADOS 2025	
NECESIDADES DE LA ENTIDAD Y DE LOS DIRECTIVOS	PLATAFORMA ESTRÁTÉGICA, ALTA DIRECCIÓN EQUIPO PRIMARIO	RUTA DE LA FELICIDAD "La felicidad nos hace productivos"	PROGRAMA DE CAPACITACIÓN EN POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN COLOMBIA, PARA FOMENTAR: EQUIDAD, LIBERTAD, IGUALDAD PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS. POLÍTICAS INSTITUCIONALES Y COMPETENCIAS TRANSVERSALES (COMPRA PÚBLICA, ORIENTACIÓN AL CIUDADANO E INTEGRIDAD)	5	7
			SUBTOTAL RUTA No.1	5	7
NECESIDAD DE IMPLEMENTAR UNA CULTURA DEL LIDERAZGO EN EL TRABAJO EN EQUIPO, Y EL RECONOCIMIENTO	PROCESOS DE APOYO	RUTA DEL CRECIMIENTO "Liderando talentos"	PROGRAMA DE CAPACITACIÓN EN SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO SOCIALIZACIONES: LAVADO DE MANOS, EPP, ORDEN Y ASEO PUESTOS DE TRABAJO, BIOSEGURIDAD, RUTAS DE EVACUACIÓN, REPORTRE DE ACCIDENTES, POLÍTICAS Y OBJETIVOS,	11	47
			PROGRAMA DE CAPACITACIÓN EN GESTIÓN FINANCIERA	4	11
			PROGRAMA DE FORMACIÓN PROCESO LOGÍSTICO	4	4
			PROGRAMA DE CAPACITACIÓN PARA LA CREACIÓN DE CULTURA BASADA EN EL SERVICIO, LOS VALORES, LA ETICA Y MEJORAMIENTO DEL CLIMA LABORAL	4	11
			PROGRAMA DE CAPACITACIÓN EN FORMACIÓN HUMANA, GESTIÓN DEL EMPLEO Y EL BIENESTAR LABORAL	9	42
			PROGRAMA DE CAPACITACIÓN PARA LA PROMOCIÓN DE LA SALUD MENTAL	3	1
			PROGRAMA DE CAPACITACIÓN EN GESTIÓN DEL LIDERAZGO ORGANIZACIONAL	4	2
			SUBTOTAL RUTA No.2	39	118
NECESIDAD DE IMPLEMENTAR UNA CULTURA DEL SERVICIO Y LA GENERACIÓN DE BIENESTAR	PROCESOS DE APOYO	RUTA DEL SERVICIO "al servicio del ciudadano - atención al usuario"	PROGRAMA DE FORMACIÓN PROCESO DE ATENCIÓN AL USUARIO Y LA FAMILIA CON ENFASIS EN HUMANIZACIÓN	5	4
			PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN INSTITUCIONAL E INDUCCIÓN AL CARGO	12	12
			PROGRAMA DE CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO EN EL CENTRO REGULADOR Y URGENCIAS	2	1
			SUBTOTAL RUTA No. 3	19	17
NECESIDAD DE GENERAR RUTINAS DE TRABAJO CON INTEGRIDAD Y CALIDAD	PROCESOS MISIONALES Y GESTIÓN DE LA CALIDAD EN LA ATENCIÓN	RUTA DE LA CALIDAD "LA CULTURA DE HACER LAS COSAS BIEN"	PROGRAMA DE CAPACITACIÓN EN GESTIÓN AMBIENTAL PARA UNA INSTITUCIÓN AMIGABLE	3	2
			PROGRAMA DE CAPACITACIÓN CONTINUA EN GESTIÓN DE LA CALIDAD SOCIALIZACIONES GESTIÓN DE LA CALIDAD: IDENTIFICACIÓN DE PACIENTE, PROTOCOLO DE VENOPUNCIÓN, AISLAMIENTO, MUERTES FETALES, CUSTODIA DE BIENES, ADMINISTRACIÓN DE MEDICAMENTOS, CUSTODIA DE BIENES, PROTOCOLO DE KID DE DERRAME, LESIONES EN LA PIEL,	26	154
			PROGRAMA DE FORMACIÓN CONTINUA AL PROGRAMA DE ENFERMERÍA	20	3
			COMPETENCIAS DEL TALENTO HUMANO	0	7
			FORMACIÓN CONTINUA PARA EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS MÉDICAS - SIMPOSIO	5	70
			PROGRAMA DE FORMACIÓN PROCESO FARMACÉUTICO	5	1
			PROGRAMA DE FORMACIÓN APOYO DX Y TERAPÉUTICO	4	1
			PROGRAMA INSTITUCIONAL IAMÍ INTEGRAL	20	5
			PROGRAMA DE CAPACITACIÓN CONTINUA EN ESTUDIO DE GUIAS DE ATENCIÓN EN PREVENCIÓN Y PROMOCIÓN EN SALUD Y EVENTOS DE SALUD PÚBLICA	44	12
			SUBTOTAL RUTA No. 4	127	255
NECESIDAD DE ENTENDER A LAS PERSONAS A TRAVÉS DEL USO DE LOS DATOS	PROCESOS DE APOYO Y GESTIÓN DE CLIENTES INTERNOS	RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS "Conociendo el TALENTO"	PROGRAMA DE TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO DEL SERVIDOR PÚBLICO	4	8
			SUBTOTAL RUTA No. 5	4	8
TOTAL EVENTOS DE CAPACITACIÓN DE LA VIGENCIA : 2025				194	405

Elaboró: Angélica Beatriz Múnera Vasco	Revisó: Control Interno	Aprobó: Comité de Gestión y Desempeño
Fecha: 26/01/2026	Fecha: 28/01/2026	Fecha: 29/01/2026

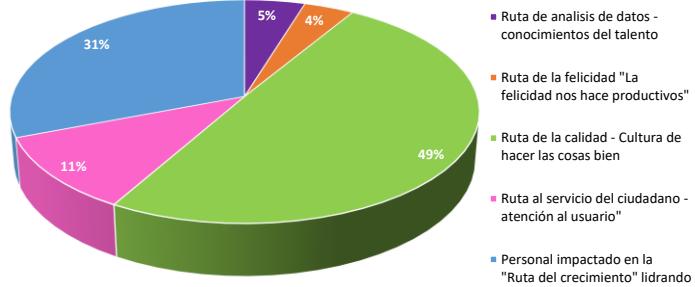
RESUMEN EJECUTADO POR RUTAS DE VALOR



Elaboró: Angélica Beatriz Múnera Vasco	Revisó: Control Interno	Aprobó: Comité de Gestión y Desempeño
Fecha: 26/01/2026	Fecha: 28/01/2026	Fecha: 29/01/2026

Horas destinadas para las capacitaciones, distribuidas por ruta

Total: 1097,3



En la siguiente gráfica se observa el total de horas destinadas a capacitación, las cuales se encuentran distribuidas por rutas según su correspondencia, para un total de: **1.097,3 horas.**

Asimismo, las capacitaciones a las que se les asignó una duración igual o superior a **4 horas** correspondieron a un total de: **39 eventos de capacitación.**

En las **jornadas de inducción** se destinaron un total de **86 horas**, distribuidas en **12 jornadas**, lo que permitió garantizar la formación inicial del personal de manera organizada y estructurada.

RUTAS DISTRIBUIDAS SEGÚN PROGRAMAS O PROYECTOS EJECUTADOS

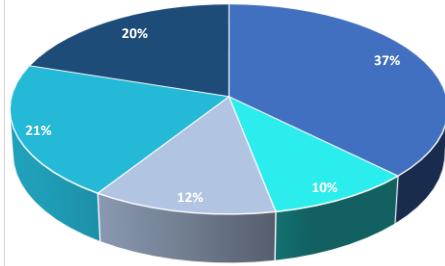
En el Programa de Capacitación en Política de Gestión del Talento Humano en Colombia, el cual hace énfasis en el fomento de la equidad, la libertad y la igualdad de los servidores públicos, se llevaron a cabo encuentros, eventos de capacitación, charlas y talleres, entre otras actividades, para un total de 7 eventos.

Elaboró: Angélica Beatriz Múnera Vasco	Revisó: Control Interno	Aprobó: Comité de Gestión y Desempeño
Fecha: 26/01/2026	Fecha: 28/01/2026	Fecha: 29/01/2026

RUTA DE LA FELICIDAD "La felicidad nos hace productivos"



RUTA DEL CRECIMIENTO "Liderando talentos"



- Bienestar
- Capacitación en facturación, auditoría y admisiones del paciente
- Cultura basada en el servicio
- Seguridad y salud en el trabajo
- Socializaciones Sg-sst

RUTA DEL CRECIMIENTO "Liderando talentos"	Asistentes
Bienestar	43
Capacitación en facturación, auditoría y admisiones del paciente	11
Cultura basada en el servicio	14
Seguridad y salud en el trabajo	24
Socializaciones Sg-sst	23
Total	115

Elaboró:

Angélica Beatriz Múnera Vasco

Fecha: 26/01/2026

Revisó:

Control Interno

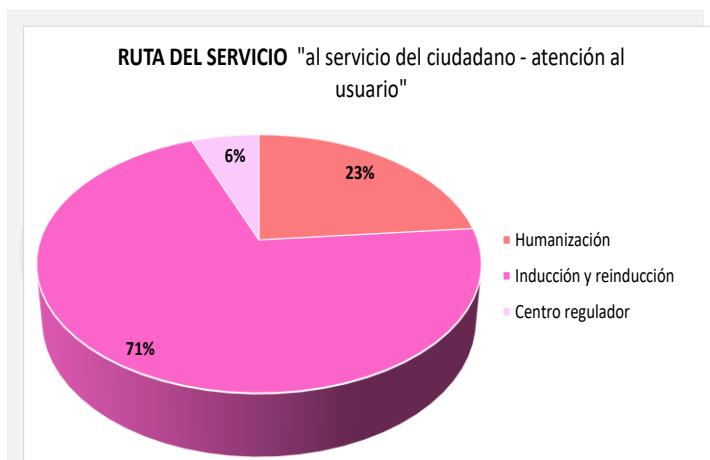
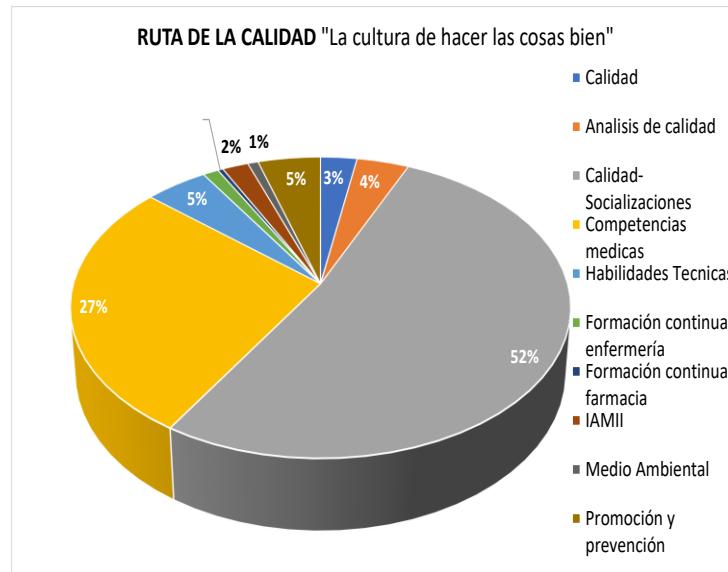
Fecha: 28/01/2026

Aprobó:

Comité de Gestión y Desempeño

Fecha: 29/01/2026

RUTA DE LA CALIDAD "La cultura de hacer las cosas bien"	Asistentes
Calidad	7
Analisis de calidad	10
Calidad-Socializaciones	133
Competencias medicas	70
Habilidades Tecnicas	12
Formación continua, enfermería	3
Formación continua, farmacia	1
IAMII	5
Medio Ambiente	2
Promoción y prevención	12
Total	255



Angélica Beatriz Múnera Vasco

Control Interno

Aprobó:
Comité de Gestión y Desempeño

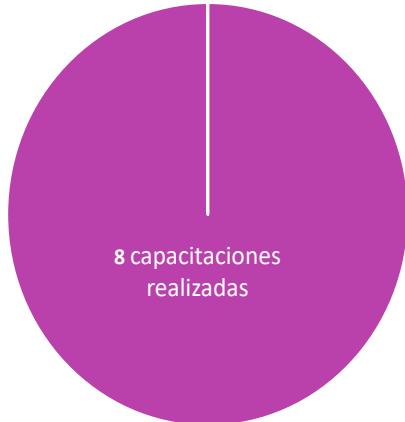
Fecha: 26/01/2026

Fecha: 28/01/2026

Fecha: 29/01/2026

RUTA DEL SERVICIO "al servicio del ciudadano - atención al usuario"	Asistentes
Humanización	4
Inducción y reinducción	12
Centro regulador	1
Total	17

RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS "Conociendo el Talento"



En el Programa de Capacitación “Programa de Transformación Digital y Gestión del Conocimiento del Servidor Público” se realizaron un total de 8 capacitaciones.

PLAN DE ACCIÓN DEL PIC

Elaboración propia integrando la Guía metodológica de la DAFF para la elaboración del PIC, el modelo integrado de planeación y gestión MIPG, la gestión

Elaboró: Angélica Beatriz Múnera Vasco	Revisó: Control Interno	Aprobó: Comité de Gestión y Desempeño
Fecha: 26/01/2026	Fecha: 28/01/2026	Fecha: 29/01/2026

del conocimiento y además el resultado de la encuesta de necesidades e intereses de capacitación diligenciada por los líderes de procesos y áreas.

La encuesta en formato en Excel, tiene como finalidad identificar los requerimientos en materia de capacitación y formación a los equipos de trabajo durante el presente año; agradeceremos a los líderes diligencie todos los campos, en virtud de que cada uno de ellos tiene especial importancia, permitiéndonos programar nuestro plan institucional de capacitación, cubriendo las necesidades e intereses de todos los grupos de trabajo. De acuerdo a los objetivos del proceso, programa o proyecto, el formato de Excel, pregunta datos como:

- *Temas:* Que considera importantes abordar para el desempeño laboral de su equipo de trabajo y el logro de objetivos institucionales.
- *La modalidad:* en que se ofrecerá la capacitación es: Presencial, Virtual o Mixta.
- *Cargo e Institución del Facilitador:* si lo tiene escriba el #1; en caso contrario, hacer la nota para que Gestión Humana apoye la gestión con la Caja de Compensación Familiar, ARL, universidades con convenio, Gobernación de Antioquia, y otras entidades aliadas.
- *Público Objetivo:* A quién va dirigida la capacitación, por nivel jerárquico, escriba 1 en la casilla correspondiente, Directivo, Asesor, Profesional, Tecnólogos ó Asistencial (Técnico laboral, bachiller).
- *Magnitud del público:* (número) cantidad de personas a capacitar, teniendo en cuenta que finalizando el 2025 la ESE contaba con 570 colaboradores, sin contar los EBS, y que el 65% corresponde al área asistencial y el 35% al área administrativa.
- *Número de grupos* (en cuantos grupos los va a capacitar), se sugiere que los talleres sean de máximo 30 personas.
- *Número de jornadas de 8 horas día:*
En cuántos días se realizará la capacitación.
- *Dimensiones de aprendizaje:* Saber ser, Saber hacer y Saber pensar.

Elaboró: Angélica Beatriz Múnera Vasco	Revisó: Control Interno	Aprobó: Comité de Gestión y Desempeño
Fecha: 26/01/2026	Fecha: 28/01/2026	Fecha: 29/01/2026

 <p>ESE Hospital San Rafael Yolombó Transformando vidas</p>	HOSPITAL SAN RAFAEL YOLOMBO	Código: DP-PN-27
		Versión: 03
		Fecha de aprobación: 29/01/2025
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	Páginas: 30 de 35

- **Saber ser (actitudes, principios y valores):** Dimensión orientada al desarrollo ético, comportamental y actitudinal de la persona, que fortalece valores, principios y conductas acordes con la cultura organizacional y el servicio público.
- **Saber hacer (actividades técnicas):** Dimensión enfocada en la aplicación práctica de conocimientos, mediante el desarrollo de habilidades y destrezas técnicas necesarias para el desempeño eficiente de las funciones laborales.
- **Saber pensar (conocimientos):** Dimensión dirigida a la adquisición, comprensión y análisis de conocimientos teóricos y conceptuales que fundamentan la toma de decisiones y el ejercicio profesional.
- **Métodos o estrategias de capacitación:**
 - Taller:** Espacio práctico y participativo orientado al desarrollo de habilidades mediante la aplicación directa de conocimientos.
 - Capacitación:** Proceso formativo estructurado que fortalece conocimientos y competencias para mejorar el desempeño laboral.
 - Ciclo de capacitación continua:** Conjunto sistemático y periódico de acciones formativas orientadas al mejoramiento permanente de competencias.
 - Charla:** Exposición breve y focalizada destinada a informar, sensibilizar o actualizar sobre un tema específico.
 - Entrenamiento:** Proceso práctico y guiado para adquirir destrezas específicas requeridas en una función o tarea.
 - Grupo de estudio:** Espacio colaborativo de aprendizaje para el análisis y profundización conjunta de un tema.
 - Inducción:** Proceso inicial de orientación que facilita la adaptación del servidor a la institución, su rol y su entorno laboral.
 - Estudio de casos:** Estrategia de análisis de situaciones reales o simuladas para fortalecer la toma de decisiones y la resolución de problemas.
 - Seminario:** Actividad académica orientada al análisis profundo y reflexivo de un tema con apoyo de expertos.
 - Simposio:** Evento académico en el que especialistas presentan y discuten diferentes enfoques sobre un tema común.
- **Necesidad de capacitador:** Escribe el # 1 si el capacitador es Interno o Externo.

Elaboró: Angélica Beatriz Múnera Vasco	Revisó: Control Interno	Aprobó: Comité de Gestión y Desempeño
Fecha: 26/01/2026	Fecha: 28/01/2026	Fecha: 29/01/2026

- Recursos necesarios para la capacitación:** De equipos y logísticos (sonido, video beam, internet, capilla, aulas, auditorio, etc.). De recursos humanos (grupo objetivo según el cargo, ejemplo auxiliares de enfermería, médicos, etc.)
- Señalar el mes probable** de la capacitación durante el año 2026
- Priorización según la necesidad institucional:** ¿Qué tan importante es para su proceso el evento de capacitación? Escriba el #1 en la casilla correspondiente, Alta (primer trimestre). Media (segundo y tercer trimestre). Baja (cuarto trimestre del año). Favor tener en cuenta que **NO** se debe programar capacitación durante los meses de diciembre y enero.
- Observaciones y recomendaciones:** Es muy importante que el líder haga seguimiento y retroalimentación de su cronograma de capacitación, mínimo cada tres meses, y que además brinde a Gestión Humana las recomendaciones para mejorar; también es muy importante que nos haga llegar las evidencias del seguimiento.

FORMATO EN EXCEL ENCUESTA DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN PARA EL 2026

NOMBRE DEL PROCESO, PROGRAMA, PROYECTO INSTITUCIONAL	No. ACTIVIDADES A PROGRAMAR	TEMÁTICAS BÁSICAS	No. DE ACTIVIDADES EJECUTADAS	MODALIDAD (PRESENCIAL, VIRTUAL, MIXTA)	FACILITADOR (CARGO, INSTITUCIÓN)	PÚBLICO OBJETIVO POR NIVEL JERÁRQUICO					Magnitud (número) cantidad de personas a capacitar	Número de Grupos	Número de jornadas	DIMENSIONES DEL APRENDIZAJE DESDE EL		
						Directivo	Asesor	Profesional	Tecnólogos	Asistencial (técnico laboral, bachiller)				saber ser (actitudes, valores)	saber hacer (habilidades técnicas)	saber pensar (conocimientos)
EJEMPLO PROGRAMA DE CAPACITACIÓN CONTINUA EN APOYO DIAGNÓSTICO Y TERAPÉUTICO	1	DIAGNÓSTICO Y CONTROL DE ENFERMEDADES PRODUCIDAS POR VECTORES		MIXTA	PROFESIONALES DEL LPDS			1			20	1	1		1	1

Elaboró: Angélica Beatriz Múnera Vasco	Revisó: Control Interno	Aprobó: Comité de Gestión y Desempeño
Fecha: 26/01/2026	Fecha: 28/01/2026	Fecha: 29/01/2026

MÉTODOS O ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN	NECESIDAD DE CAPACITADOR		RECURSOS NECESARIOS PARA LA CAPACITACIÓN		Señalar el mes probable de la capacitación del 2026	Número de horas asignadas para la capacitación	PRIORIZACIÓN INSTITUCIONAL Qué tan importante es para su proceso?		
	Internos	Externos	De equipos y Logísticos	De recursos humanos			Alta (primer trimestre)	Media (segundo y tercer trimestre)	Baja (cuarto trimestre del año)
(Taller, capacitación (ciclo de capacitación continua), charla, entrenamiento, grupo estudio, inducción, estudio casos, seminario, simposio, etc)									
CAPACITACIÓN		1	VIDEO BEAM, COMPUTADOR	PERSONAL PROFESIONAL BATERIOLOGÍA, ENFERMEROS, MÉDICOS	ABR	2		1	

Con los resultados de la encuesta de necesidades de capacitación se diligencia una matriz en Excel que es el instrumento utilizado para la recolección de la información, la planeación de los eventos de capacitación la cual denominamos Plan de Acción PIC del año 2026, clasificados por Rutas de Valor.

Anexo. Plan de Acción del PIC – VIGENCIA 2026

RESUMEN DE EVENTOS DE CAPACITACIÓN PROGRAMADOS PARA EL 2026

Elaboró: Angélica Beatriz Múnera Vasco	Revisó: Control Interno	Aprobó: Comité de Gestión y Desempeño
Fecha: 26/01/2026	Fecha: 28/01/2026	Fecha: 29/01/2026

 <p>ESE Hospital San Rafael Yolombó Transformando vidas</p>	HOSPITAL SAN RAFAEL YOLOMBO	Código: DP-PN-27
		Versión: 03
		Fecha de aprobación: 29/01/2025
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	Páginas: 33 de 35

 <p>ESE Hospital San Rafael Yolombó Transformando vidas</p>	E.S.E HOSPITAL SAN RAFAEL YOLOMBÓ		Código: TH-FR-45	
			Versión: 01	
ANEXO PLAN DE ACCIÓN - PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN				
			Fecha de Aprobación: 4/02/2025	
			Páginas: 1 de 1	
RESUMEN CONTENIDO PLAN DE ACCIÓN PIC VIGENCIA 2026				
NECESIDAD INSTITUCIONAL	PROCESOS INSTITUCIONALES	DISTRIBUCIÓN DE LOS PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN SEGÚN LAS RUTAS DE VALOR		
		NOMBRE DE LA RUTA DE VALOR DE MIPG	NOMBRE DEL PROCESO, PROGRAMA O PROYECTO INSTITUCIONAL	No. DE EVENTOS DE CAPACITACIÓN PROGRAMADOS 2025
NECESIDADES DE LA ENTIDAD Y DE LOS DIRECTIVOS	PLATAFORMA ESTRÁTÉGICA, ALTA DIRECCIÓN EQUIPO PRIMARIO	RUTA DE LA FELICIDAD "La felicidad nos hace productivos"	PROGRAMA DE CAPACITACIÓN EN POLÍTICA DE GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO EN COLOMBIA, PARA FORMENTAR: EQUIDAD, LIBERTAD, IGUALDAD PARA LOS SERVIDORES PÚBLICOS. POLÍTICAS INSTITUCIONALES Y COMPETENCIAS TRANSVERSALES (COMPRA PÚBLICA, ORIENTACIÓN AL CIUDADANO E INTEGRIDAD)	7
			SUBTOTAL RUTA No.1	7
NECESIDAD DE IMPLEMENTAR UNA CULTURA DEL LIDERAZGO EN EL TRABAJO EN EQUIPO, Y EL RECONOCIMIENTO	PROCESOS DE APOYO	RUTA DEL CRECIMIENTO "Liderando talentos"	PROGRAMA DE CAPACITACIÓN EN SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO - SOCIALIZACIONES	30
			PROGRAMA DE CAPACITACIÓN EN GESTIÓN FINANCIERA	6
			PROGRAMA DE FORMACIÓN PROCESO LOGÍSTICO	4
			PROGRAMA DE CAPACITACIÓN PARA LA CREACIÓN DE CULTURA BASADA EN EL SERVICIO, LOS VALORES, LA ÉTICA Y MEJORAMIENTO DEL CLIMA LABORAL	6
			PROGRAMA DE CAPACITACIÓN EN FORMACIÓN HUMANA, GESTIÓN DEL EMPLEO Y EL BIENESTAR LABORAL	10
			PROGRAMA DE CAPACITACIÓN PARA LA PROMOCIÓN DE LA SALUD MENTAL	3
		PROGRAMA DE CAPACITACIÓN EN GESTIÓN DEL LIDERAZGO ORGANIZACIONAL	4	
	SUBTOTAL RUTA No.2	63	0	
NECESIDAD DE IMPLEMENTAR UNA CULTURA DEL SERVICIO Y LA GENERACIÓN DE BIENESTAR	PROCESOS DE APOYO	RUTA DEL SERVICIO "al servicio del ciudadano - atención al usuario"	PROGRAMA DE FORMACIÓN PROCESO DE ATENCIÓN AL USUARIO Y LA FAMILIA CON ENFASIS EN HUMANIZACIÓN	5
			PROGRAMA DE INDUCIÓN Y REINDUCIÓN INSTITUCIONAL E INDUCCIÓN AL CARGO	13
			PROGRAMA DE CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO EN EL CENTRO REGULADOR Y URGENCIAS	2
			SUBTOTAL RUTA No. 3	20
NECESIDAD DE GENERAR RUTINAS DE TRABAJO CON INTEGRIDAD Y CALIDAD	PROCESOS MISIONALES Y GESTIÓN DE LA CALIDAD EN LA ATENCIÓN	RUTA DE LA CALIDAD "LA CULTURA DE HACER LAS COSAS BIEN"	PROGRAMA DE CAPACITACIÓN EN GESTIÓN AMBIENTAL PARA UNA INSTITUCIÓN AMIGABLE	3
			PROGRAMA DE CAPACITACIÓN CONTINUA EN GESTIÓN DE LA CALIDAD - SOCIALIZACIONES GESTIÓN DE LA CALIDAD	100
			PROGRAMA DE FORMACIÓN CONTINUA AL PROGRAMA DE ENFERMERÍA	10
			CERTIFICACIÓN POR COMPETENCIAS NIVEL ASISTENCIAL	2
			FORMACIÓN CONTINUA PARA EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS MÉDICAS - SIMPOSIO	50
			PROGRAMA DE FORMACIÓN PROCESO FARMACÉUTICO	3
			PROGRAMA DE FORMACIÓN APOYO DX Y TERAPÉUTICO	2
			PROGRAMA INSTITUCIONAL IAMÍ INTEGRAL	10
		PROGRAMA DE CAPACITACIÓN CONTINUA EN ESTUDIO DE GUIAS DE ATENCIÓN EN PREVENCIÓN Y PROMOCIÓN EN SALUD Y EVENTOS DE SALUD PÚBLICA	15	
	SUBTOTAL RUTA No. 4	195	0	
NECESIDAD DE ENTENDER A LAS PERSONAS A TRAVÉS DEL USO DE LOS DATOS	PROCESOS DE APOYO Y GESTIÓN DE CLIENTES INTERNOS	RUTA DEL ANÁLISIS DE DATOS "Conociendo el Talento"	PROGRAMA DE TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO DEL SERVIDOR PÚBLICO A TRAVÉS DEL USO DE LOS DATOS	4
			SUBTOTAL RUTA No. 5	4
TOTAL EVENTOS DE CAPACITACIÓN DE LA VIGENCIA : 2025				289

EVALUACIÓN DE LA SATISFACCIÓN, EFICACIA / IMPACTO DE LA FORMACIÓN A TRAVÉS DEL PIC

Elaboró: Angélica Beatriz Múnera Vasco	Revisó: Control Interno	Aprobó: Comité de Gestión y Desempeño
Fecha: 26/01/2026	Fecha: 28/01/2026	Fecha: 29/01/2026

 <p>ESE Hospital San Rafael Yolombó Transformando vidas</p>	HOSPITAL SAN RAFAEL YOLOMBO	Código: DP-PN-27
		Versión: 03
		Fecha de aprobación: 29/01/2025
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	Páginas: 34 de 35

Es claro que la evaluación del impacto de la formación / capacitación, proporcionada al grupo de servidores de la ESE Hospital San Rafael – Yolombó, constituye uno de los factores más relevantes para evaluar en qué medida se logran los objetivos y metas del Plan Institucional de Capacitación – PIC. Para ello se dispondrán las siguientes estrategias.

- 1- Se realizará una **evaluación de la satisfacción de la formación / Capacitación**, para medir el agrado con la actividad realizada. Se aplicará una encuesta a los servidores capacitados, bien sea de manera selectiva o aleatoria. Evaluándose aspectos como:
 - a. La intensidad horaria
 - b. Los recursos logísticos y audiovisuales.
 - c. El lugar.
 - d. La pertinencia de la temática
 - e. La capacidad o desempeño de docente
 - f. Otros.

La evaluación de la satisfacción se hace por medio del siguiente link
<https://forms.gle/HiTFdw7V4yqHskWp6>

- 2- realizará una **evaluación del impacto ó eficacia de la formación / Capacitación**, para identificar en qué medida las actividades programadas en el PIC, han aportado a la mejora del desempeño del proceso y sus actividades, la mejora del desempeño de los servidores que las tienen a cargo, la reducción de errores, re-procesos, entre otros. El impacto de la capacitación podrá ser medido a través de mecanismos como:
 - a. Realización de una encuesta de impacto post, con un tiempo prudencial después de la formación / capacitación; que permita indagar en qué medida el servidor ha aplicado el conocimiento adquirido en su proceso.
 - b. Identificación de nuevos proyectos, nuevas buenas prácticas, lecciones aprendidas; aplicadas al puesto de trabajo.

Elaboró: Angélica Beatriz Múnera Vasco	Revisó: Control Interno	Aprobó: Comité de Gestión y Desempeño
Fecha: 26/01/2026	Fecha: 28/01/2026	Fecha: 29/01/2026

 Yolombó <i>Transformando vidas</i>	HOSPITAL SAN RAFAEL YOLOMBO	Código: DP-PN-27
		Versión: 03
		Fecha de aprobación: 29/01/2025
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION	Páginas: 35 de 35

c. La realización de ejercicios de replicación del conocimiento adquirido, en el grupo de trabajo, compañeros; con el fin de multiplicar los saberes y hacer partícipe al equipo de trabajo.

La evaluación de la eficacia se hace por medio del siguiente link
<https://forms.gle/yWDikUvdmJUzDrn8>

La **evaluación de la satisfacción** y la **evaluación del impacto ó eficacia** se realizará indistintamente en todas las actividades de formación y aplicará a las capacitaciones que sean iguales o superiores a cuatro (4) horas.

Anexo: informe de la evaluación de la satisfacción y la evaluación del impacto o eficacia.

CONTROL DE CAMBIOS

Versión	Fecha de Aprobación	Descripción del cambio	Responsable
3	29/01/2026	Ajuste general de la presentación, inclusión del análisis de resultados de las actividades ejecutadas y su relación con las rutas de valor y los objetivos del PIC, fortalezas y recomendaciones; se describe el paso a paso, para el diligenciamiento de la encuesta de necesidades de capacitación; presentación del resumen del plan de acción propuesto y actualización del presupuesto para el 2026.	*Angélica Múnera Vasco PE Gestión del Talento Humano

Elaboró: Angélica Beatriz Múnera Vasco	Revisó: Control Interno	Aprobó: Comité de Gestión y Desempeño
Fecha: 26/01/2026	Fecha: 28/01/2026	Fecha: 29/01/2026