

Plan anual de *Capacitación*



GOBERNACIÓN DE ANTIOQUIA
República de Colombia

	PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN	Código: HMFS-DC-0043
		Versión: 07
		Fecha de Actualización: Enero de 2025
		Elaboró: Gestión de las personas

Tabla de contenido

Introducción	3
1. Alcance	4
2. Objetivo General.....	4
2.1 Objetivos específicos	4
3. Marco normativo.....	5
4. Fases para la formulación del plan	7
4.1 Primera Etapa: Sistematización y Caracterización de Necesidades de Capacitación	7
4.2 Segunda Etapa: Consolidación y documentación del Plan Anual de Capacitaciones.	7
4.3 Tercera Etapa: Ejecución del Plan Anual de Capacitaciones.....	8
5. Beneficiarios y obligaciones	8
6. Resultado de la encuesta de necesidades de capacitación	9
7. Actividades de acuerdo con los ejes temáticos y las necesidades de capacitación.....	10
7.1. Eje 1. Paz Total, Memoria y Derechos Humanos.....	10
7.2. Eje 2. Territorio, vida y ambiente	10
7.3. Eje 3. Mujeres, inclusión y diversidad	11
7.4. Eje 4. Transformación digital y cibercultura	11
7.5. Eje 5. Probidad, ética e identidad de lo público	11
7.6. Eje 6. Habilidades y competencias.....	12
8. Programa de Inducción y Reinducción.....	13
8.1 Inducción virtual institucional	13
8.2 Reinducción virtual institucional	14
8.3 Proceso de inducción presencial	14
9. Procesos de capacitación y formación continua institucional	14
10. Seguimiento y consolidación de las evidencias de la ejecución del Plan Anual de Capacitación vigencia 2025	15
11. Presupuesto para la planeación y ejecución del Plan Anual de Capacitaciones vigencia 2025	15
12. Indicadores para Evaluar la Gestión del plan anual de formación	16

	PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN	Código: HMFS-DC-0043
		Versión: 07
		Fecha de Actualización: Enero de 2025
		Elaboró: Gestión de las personas

Introducción

El Plan Institucional de Capacitación de la ESE Hospital Marco Fidel Suárez tiene como objetivo fomentar el compromiso con la atención integral al usuario, creando un ambiente laboral enriquecedor donde los funcionarios puedan adquirir nuevos conocimientos aplicables tanto en su ámbito laboral como en su desarrollo personal y humano. Este enfoque asegura que el crecimiento de la institución esté alineado con el desarrollo de las competencias, habilidades y el potencial humano, a través de procesos continuos de formación y fortalecimiento de la cultura organizacional.

Este plan se enfoca en el talento humano interno y externo de la institución, y emplea la tecnología como un aliado estratégico. La plataforma virtual institucional de inducción, reinducción y capacitación (AVI) proporciona a todos los funcionarios un acceso rápido y sencillo a los materiales de capacitación e información relevante, facilitando así el aprendizaje y la actualización continua.

La estrategia no solo busca mejorar la calidad de vida de los funcionarios y usuarios, sino también apoyar el cumplimiento de la misión y los valores de la ESE Hospital Marco Fidel Suárez, posicionando al ser humano como el eje central de sus esfuerzos. Asimismo, establece un proceso educativo permanente que promueve el desarrollo de las competencias necesarias, fortaleciendo la cultura educativa y los valores institucionales.

Para definir las prioridades de capacitación virtuales y presenciales en el año 2025, se llevó a cabo un diagnóstico de necesidades de aprendizaje, el cual incluyó una encuesta virtual dirigida a los líderes de los procesos, con el fin de identificar las áreas clave de desarrollo.

El Plan Anual de Capacitación 2025 incluye además programas específicos de reinducción dirigidos al personal que se vinculó a la institución antes de la implementación de la plataforma AVI en 2022, garantizando así la actualización y alineación de todos los colaboradores con las nuevas herramientas y metodologías de la institución.

	PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN	Código: HMFS-DC-0043
		Versión: 07
		Fecha de Actualización: Enero de 2025
		Elaboró: Gestión de las personas

1. Alcance

El Plan Institucional de Capacitación de la ESE Hospital Marco Fidel Suárez abarca desde la identificación de las necesidades de formación para el año 2025 hasta la evaluación de la eficacia de las actividades implementadas. Este plan está diseñado para beneficiar a toda la población de la entidad, incluyendo funcionarios públicos de carrera, de libre nombramiento y remoción, provisionales, colaboradores y contratistas, según corresponda a cada componente y de conformidad con la normatividad vigente.

2. Objetivo General

Promover el desarrollo integral de las competencias de los colaboradores de la ESE Hospital Marco Fidel Suárez en los ámbitos del ser, hacer y saber, mediante un enfoque de formación y capacitación continua. Esto se llevará a cabo a través de estrategias de aprendizaje constante, garantizando que los resultados estén alineados con los objetivos estratégicos de la institución y contribuyan al fortalecimiento de la cultura organizacional.

2.1 Objetivos específicos

1. Proveer conocimientos actualizados sobre los procesos y procedimientos institucionales, así como el manejo eficiente de las herramientas tecnológicas disponibles, promoviendo su integración en las actividades diarias de los colaboradores para mejorar la productividad y la calidad del servicio.
2. Fomentar el desarrollo de habilidades blandas y competencias comportamentales que faciliten la interacción efectiva, el trabajo en equipo y la orientación al servicio, contribuyendo al fortalecimiento del clima organizacional y al cumplimiento de los objetivos misionales.
3. Identificar y abordar las falencias y brechas detectadas en los procesos de trabajo y en las capacitaciones, con el fin de orientar el plan institucional de capacitación hacia el mejoramiento continuo y el desempeño óptimo de los colaboradores.
4. Implementar mecanismos de evaluación para medir la eficacia de los programas de capacitación, tanto virtuales como presenciales, asegurando la mejora continua y la adaptación de las estrategias formativas a las necesidades dinámicas de la institución.

	PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN	Código: HMFS-DC-0043
		Versión: 07
		Fecha de Actualización: Enero de 2025
		Elaboró: Gestión de las personas

5. Consolidar la cultura organizacional mediante actividades de formación y capacitación que promuevan los valores institucionales y refuercen el compromiso de los colaboradores con la misión y visión de la ESE.

3. Marco normativo

REFERENTE NORMATIVO	TEMATICA
Constitución política de Colombia de 1991 Artículos 53 y 54	En los cuales se establece principio fundamental y garantía mínima de todo trabajador el derecho a la capacitación.
Ley 1952 de 2021 Artículo 38, Numeral 42	Deberes de todo servidor público: 42. Capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función.
Ley 909 de 2004 Artículos 15 y 36	"Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes: Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación..." "Objetivos de la Capacitación". La capacitación y formación de los empleados está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios. Dentro de la política que establezca el Departamento Administrativo de la Función Pública, las unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación para lograr esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño..."
Decreto 1083 de 2015 Artículo 2.2.9.1	Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales.
Decreto 1072 de 2015	En donde se establece obligación de los trabajadores de asistir

	PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN	Código: HMFS-DC-0043
		Versión: 07
		Fecha de Actualización: Enero de 2025
		Elaboró: Gestión de las personas

Artículo 2.2.1.2.3.3 y 2.2.4.6.11	a las actividades recreativas, culturales o de capacitación dentro de la jornada de trabajo en donde se establece la obligación del empleador de realizar un programa de capacitación en Seguridad y Salud en el Trabajo –SST y hacerlo extensivo a todos los niveles de la organización incluyendo a trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión, estar documentado, ser impartido por personal idóneo conforme a la normatividad vigente.
Decreto Ley 1567 de 1998 Artículo 4 Y Artículo 11, Literal b.	Por medio del cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado. Definición de capacitación: Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la formal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y 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 a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa “ b. Formular, con la participación de la Comisión de Personal, el plan institucional de capacitación, siguiendo los lineamientos generales impartidos por el Gobierno Nacional y guardando la debida coherencia con el proceso de planeación institucional;
Decreto 376 de 2022-sistema de formación continua para el talento humano en salud	Establece los lineamientos encaminados a la puesta en marcha del Sistema de Formación Continua para el Talento Humano en Salud, establecidos en el artículo 98 de la Ley 1438 de 2011.
Plan de Desarrollo institucional 2024-2028	Por medio del cual se trazan los objetivos, estrategias y acciones específicas para alcanzar las metas a corto, mediano y largo plazo en nuestro hospital en aras de trabajar por la prestación de servicios de salud, la comunidad y los colaboradores.

	PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN	Código: HMFS-DC-0043
		Versión: 07
		Fecha de Actualización: Enero de 2025
		Elaboró: Gestión de las personas

4. Fases para la formulación del plan

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) es un conjunto coherente de acciones de formación diseñadas para facilitar el desarrollo de competencias, mejorar los procesos institucionales y fortalecer la capacidad laboral de los colaboradores, tanto a nivel individual como de equipo. Este plan contribuye al logro de los resultados y metas institucionales establecidas en la ESE Hospital Marco Fidel Suárez. La formulación del PIC se desarrolla en las siguientes fases:

4.1 Primera Etapa: Sistematización y Caracterización de Necesidades de Capacitación

Esta fase involucra un trabajo colaborativo con los líderes de procesos y coordinadores, cuyo objetivo es identificar, sistematizar y caracterizar las necesidades de capacitación provenientes de los distintos servicios y áreas de la institución. La información recolectada se integra en el Plan Anual de Capacitación. El proceso incluye el envío de un formulario en línea a cada líder y coordinador. En este formulario, se registran sus propuestas y necesidades de formación, las cuales servirán de base para la elaboración y programación del PIC del próximo año.

Además, se considerarán los seis ejes temáticos definidos por la Función Pública, que agregan valor al desarrollo integral de los servidores públicos y orientan su desempeño en función de las necesidades institucionales:

- **Paz total, memoria y derechos humanos**
- **Territorio, vida y ambiente**
- **Mujeres, inclusión y diversidad**
- **Transformación digital y cibercultura**
- **Probidad, ética e identidad de lo público**
- **Habilidades y competencias**

4.2 Segunda Etapa: Consolidación y documentación del Plan Anual de Capacitaciones.

Tras la recopilación de información sobre los requerimientos y necesidades de

	PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN	Código: HMFS-DC-0043
		Versión: 07
		Fecha de Actualización: Enero de 2025
		Elaboró: Gestión de las personas

capacitación de los distintos servicios y áreas de la institución, se procede a la consolidación de estos datos. En esta fase, se toman decisiones clave sobre los temas que serán atendidos y priorizados, considerando los recursos disponibles y las capacidades logísticas de la organización.

El resultado de este proceso es la elaboración del cronograma de actividades del Plan Anual de Capacitación, que detalla las acciones formativas a implementar, garantizando que estén alineadas con los objetivos estratégicos de la institución y las necesidades identificadas.

4.3 Tercera Etapa: Ejecución del Plan Anual de Capacitaciones.

En esta etapa se llevan a cabo las acciones y estrategias necesarias para asegurar la implementación efectiva de las actividades definidas en el Plan Anual de Capacitación. Estas actividades incluyen:

- **Elaboración del cronograma de actividades:** Se establece un calendario que organiza mensualmente las sesiones de capacitación y formación, asegurando la coherencia y optimización del tiempo.
- **Caracterización de recursos:** Se determina qué actividades pueden ser realizadas con recursos internos y cuáles requieren apoyo externo, ya sea mediante contrataciones, colaboraciones, o contraprestaciones.
- **Garantizar espacios de aprendizaje:** Se habilitan y optimizan los entornos físicos y virtuales necesarios para facilitar el aprendizaje y la formación del personal de la institución.
- **Atención a necesidades emergentes:** Se incorporan y responden a las nuevas necesidades de capacitación que puedan surgir, ya sea por cambios internos (como la apertura de nuevos servicios o actualizaciones en políticas institucionales) o externos (como modificaciones normativas o fluctuaciones en la oferta y demanda institucional).
- **Seguimiento y evaluación:** Se realiza un monitoreo continuo de la ejecución del plan para asegurar que se cumplan los objetivos propuestos, permitiendo ajustes y mejoras en tiempo real.

5. Beneficiarios y obligaciones

El plan de formación y capacitación está dirigido a todos los funcionarios vinculados a la planta de cargos de la ESE Hospital Marco Fidel Suárez, afiliados partícipes pertenecientes a las agremiaciones que apoyan procesos en la institución y contratistas.

Los funcionarios vinculados a la ESE Hospital Marco Fidel Suárez y los afiliados

	PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN	Código: HMFS-DC-0043
		Versión: 07
		Fecha de Actualización: Enero de 2025
		Elaboró: Gestión de las personas

participes pertenecientes de las agremiaciones que apoyan procesos en la institución tienen las siguientes obligaciones con relación al plan de formación y capacitación:

- ♥ Asistir y participar en las actividades de capacitación para las cuales haya sido seleccionado.
- ♥ Aplicar los conocimientos y las habilidades adquiridos para mejorar la prestación del servicio a cargo de la ESE Hospital Marco Fidel Suárez.
- ♥ Servir de agente multiplicador de los conocimientos y habilidades adquiridas dentro o fuera de la Entidad, cuando se requiera.
- ♥ Los líderes y aquellos funcionarios con personal a cargo deberán facilitar la asistencia y participación a las diferentes actividades de capacitación y formación que programe la institución.
- ♥ Socializar al interior del grupo o área de trabajo, los conocimientos adquiridos en eventos de capacitación.
- ♥ Realizar las evaluaciones propuestas por los formadores y líderes a cargo de la capacitación o en su defecto a través del aula virtual.
- ♥ Remitir constancia-certificación de la formación-capacitación realizada al correo electrónico: capacitaciones@hmfs.gov.co, dentro de los siguientes 5 días calendario al evento de formación.
- ♥ Evaluar cada uno de los eventos de formación y capacitación internos en los que participe.

6. Resultado de la encuesta de necesidades de capacitación

Para la elaboración del Plan Anual de Capacitación, se llevó a cabo una encuesta de detección de necesidades mediante un formulario de Google Forms. A partir de los resultados obtenidos en la encuesta de necesidades, se recopilieron las percepciones de los líderes en relación con las necesidades existentes.



	PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN	Código: HMFS-DC-0043
		Versión: 07
		Fecha de Actualización: Enero de 2025
		Elaboró: Gestión de las personas

7. Actividades de acuerdo con los ejes temáticos y las necesidades de capacitación

7.1. Eje 1. Paz Total, Memoria y Derechos Humanos

Ese 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

Temáticas sugeridas:

- Participación ciudadana en el diseño e implementación de políticas públicas.
- Cultura de paz y seguridad humana.
- Acceso y derecho a servicios básicos fundamentales para una vida digna y disminución de desigualdades.
- Protección y cuidado de la vida.
- Reconciliación y resolución de conflictos.
- Sentido y función del servidor en el gobierno del cambio.
- Atención al cliente interno y externo Empatía y atención al usuario (Calidad de la Atención en Salud)

7.2. Eje 2. Territorio, vida y ambiente

Este eje está dirigido a 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.

Temáticas sugeridas:

- Promoción de la convivencia, la paz y los derechos humanos
- Cambio climático y desafíos
- Orientación al servicio
- Gestión por resultados.
- Flexibilidad y adaptación al cambio
- Lenguaje claro y comprensible
- Reconocimiento de los impactos del conflicto armado en los territorios

	PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN	Código: HMFS-DC-0043
		Versión: 07
		Fecha de Actualización: Enero de 2025
		Elaboró: Gestión de las personas

7.3. Eje 3. Mujeres, inclusión y diversidad

Este eje propone cualificar las capacidades del talento humano de las entidades públicas, en el enfoque de género, interseccional y diferencial para la mejora continua de la gestión pública y su desarrollo.

Temáticas sugeridas:

- Comunicación asertiva y resiliencia
- Respeto por la diversidad
- Protocolos de prevención, atención y protección de la violencia
- Mérito e inclusión de la diversidad en las instituciones

7.4. Eje 4. Transformación digital y cibercultura

La capacitación y la formación de 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.

Temáticas sugeridas:

- Apropiación y uso de la tecnología y la inteligencia artificial
- Desarrollo de competencias digitales
- Análisis de datos y seguridad digital
- Automatización de procesos
- minimización de costos y tiempos
- Ética en el contexto digital y de manejo de datos
- Manejo de Power BI

7.5. Eje 5. Probidad, ética e identidad de lo público

La capacitación en ética y probidad es especialmente importante en el contexto actual, en el que la corrupción y el mal uso de los recursos públicos son una preocupación creciente en muchos los servidores públicos. Estos deben ser conscientes de las implicaciones éticas de sus acciones y decisiones, y estar preparados para enfrentar situaciones en las que se pueda presentar un conflicto

	PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN	Código: HMFS-DC-0043
		Versión: 07
		Fecha de Actualización: Enero de 2025
		Elaboró: Gestión de las personas

de interés o una tentación de actuar de manera indebida.

Temáticas sugeridas:

- Socialización del Código de integridad institucional y rutas para declaración de conflicto de intereses.
- Matriz de riesgos, SARLAFT, SICOF
- Programa de transparencia y ética empresarial

7.6. Eje 6. Habilidades y competencias

A través de este eje, se pueden fortalecer o desarrollar competencias laborales, que permitan complementar los avances que poseemos actualmente en esta y articular los componentes claves.

Temáticas sugeridas:

- Comunicación, liderazgo, trabajo en equipo
- Documentación y gestión de proyectos, procesos y procedimientos institucionales
- Elementos y herramientas claves para la transferencia de conocimiento

Adicional, conforme a las necesidades particulares de La ESE Hospital Marco Fidel Suárez, se decide incluir en el Plan Institucional de capacitación las siguientes temáticas:

- Contratación estatal, régimen disciplinario, presupuesto, derecho probatorio y constitucional
- Actualización en facturación y radicación de servicios de salud
- Requisitos para la entrega y custodia de la historia clínica
- Reanimación cardiopulmonar
- Derecho tributario y marco normativo Contable
- Marketing en salud y/o actualización de protocolo para eventos corporativos
- Actualización normatividad en salud
- Toma muestras técnicas
- Socialización de procesos prioritarios y protocolos institucionales
- Manejo de bomba de infusión y administración de medicamentos
- Cadena custodia
- Atención Código Fucsia
- Administración segura de medicamentos

	PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN	Código: HMFS-DC-0043
		Versión: 07
		Fecha de Actualización: Enero de 2025
		Elaboró: Gestión de las personas

- Manejo de aislamiento de pacientes
- Capacitación dirigida a los miembros de la Junta Directiva
- Capacitación Sistema obligatorio garantía de la calidad
- Gestión del conocimiento
- Gestión documental
- Redacción de textos, actas de reunión, documentos y oficios, gramática y ortografía
- Curso de integridad, transparencia y lucha contra corrupción
- Diplomado de Excel
- Importancia de la salud mental

8. Programa de Inducción y Reinducción

El programa de inducción, tanto virtual como presencial, del Hospital Marco Fidel Suárez tiene como objetivo facilitar la integración del servidor a la cultura organizacional, familiarizándolo con los valores institucionales, el servicio al cliente, y proporcionándole una comprensión clara de la misión, visión y objetivos de la institución, fomentando así un sentido de pertenencia hacia la Entidad.

8.1 Inducción virtual institucional

Para completar la inducción virtual, el funcionario deberá acceder al aula virtual a través del enlace <https://www.hmfs.aulaeducativa.co/>. Dependiendo de su rol, asistencial o administrativo, cursará los siguientes módulos temáticos:

- Direccionamiento estratégico
- Gestión de las personas
- Gestión por procesos
- Modelo de atención
- Seguridad del paciente
- Experiencia del usuario
- Ambiente físico
- Gestión de la información

	PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN	Código: HMFS-DC-0043
		Versión: 07
		Fecha de Actualización: Enero de 2025
		Elaboró: Gestión de las personas

- Gestión de la tecnología
- Gestión holística de la calidad

El curso virtual de inducción institucional es un requisito obligatorio para todos los nuevos ingresos a la ESE Hospital Marco Fidel Suárez, independientemente del tipo de vinculación.

8.2 Reinducción virtual institucional

El programa de reinducción está diseñado para el personal de la institución, abordando novedades como cambios normativos, identificación de falencias en las áreas, o actualizaciones tecnológicas. Este proceso de reinducción se realizará periódicamente cada dos años para asegurar que todos los colaboradores estén al tanto de los cambios y mejoras institucionales.

8.3 Proceso de inducción presencial

El proceso de inducción presencial tiene como propósito proporcionar una formación directa y específica al personal asistencial, impartida por el líder de cada área o servicio, de acuerdo con el cargo o perfil del nuevo colaborador. Estas sesiones son programadas para el primer día de ingreso y son un requisito fundamental para completar el proceso de integración a la institución.

Para el personal administrativo, las inducciones serán personalizadas según las necesidades específicas identificadas por sus líderes, asegurando una adaptación eficiente y alineada con las responsabilidades del cargo.

9. Procesos de capacitación y formación continua institucional

El enfoque de la PLATAFORMA VIRTUAL DE INDUCCIÓN, REINDUCCIÓN Y CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL pretende generar compromisos en la atención integral del servicio al usuario, propiciando un ambiente laboral humano en donde el funcionario se pueda beneficiar de nuevos conocimientos no solo aplicables a su mundo laboral sino también al ser y a su desarrollo humano; así el desarrollo de la institución se hará paralelamente con el desarrollo de los componentes de habilidades y conocimientos y del potencial humano a través de procesos de formación y capacitación.

	PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN	Código: HMFS-DC-0043
		Versión: 07
		Fecha de Actualización: Enero de 2025
		Elaboró: Gestión de las personas

Actualmente la ESE Hospital Marco Fidel Suárez cuenta con los siguientes procesos de capacitación y formación institucional disponibles en la plataforma institucional AVI, los cuales son asignados de acuerdo con las funciones a desempeñar por cada colaborador:

- Curso Virtual Gestión del riesgo institucional.
- Curso Virtual de Pruebas en el punto de atención del paciente (POCT).
- Formación continua en atención del parto y obstetricia.
- Sarlaft y Sicof.
- Toma de muestras y procesamientos de gases.
- Agentes químicos.

A lo largo del 2025, se incorporarán más cursos según las necesidades específicas que surjan, garantizando así una oferta formativa que responda eficazmente a los retos y demandas de la institución.

10. Seguimiento y consolidación de las evidencias de la ejecución del Plan Anual de Capacitación vigencia 2025

Desde el área de gestión de las personas se ha diseñado un espacio en la nube (One Drive) asignado por dependencias, donde el líder responsable de cada proceso asistencial deberá almacenar el cronograma anual de capacitación del proceso a cargo, diligenciar semanalmente su porcentaje de ejecución, alojar el registro por cada temática de capacitación desarrollada el cual deberá comprender: (Material audiovisual utilizado, invitación, listado de asistencia y evidencia fotográfica, evidencia de la evaluación realizada) al espacio asignado por el área de gestión de las personas.

Los procesos de capacitación serán desarrollados por los líderes de procesos o por personal externo de acuerdo con los requerimientos técnicos del tema objeto de capacitación. Es responsabilidad de los líderes y formadores realizar evaluación de conocimiento y seguimiento semestral a los procesos de capacitación desarrollados.

11. Presupuesto para la planeación y ejecución del Plan Anual de Capacitaciones vigencia 2025

Para el desarrollo del plan de capacitación durante la vigencia 2025 se registra programado para aprobación final de la gerencia de la ESE los siguientes recursos:

	PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN	Código: HMFS-DC-0043
		Versión: 07
		Fecha de Actualización: Enero de 2025
		Elaboró: Gestión de las personas

RUBRO:	2.1.2.02.02.009.905
NOMBRE DEL RUBRO:	Servicios de Capacitación
VALOR:	\$41.029.431
VIGENCIA	2025

12. Indicadores para Evaluar la Gestión del plan anual de formación

Los indicadores desarrollados para la medición del plan anual de formación son los siguientes:

Porcentaje cumplimiento proceso de inducción	(No. de personas con inducción institucional en el período / Total de personas que ingresaron a laborar en el período) x 100
Porcentaje de cumplimiento del plan de capacitación	(No. de temáticas de capacitación realizadas / Total de temáticas definidas en el programa de capacitación) x 100

Firmado y aprobado 10 de enero de 2025

REVISIÓN Y APROBACIÓN						
ELABORACIÓN			REVISIÓN		APROBACIÓN	
Nombre:	Daniel	Bravo Henao	Nombre:	Lency Naranjo Zuluaga	Nombre:	Julián Felipe Pineda Velásquez
Cargo:	Director	Gestión Humana	Cargo:	Subgerente científica	Cargo:	Gerente

CONTROL DE CAMBIOS			
VERSIÓN	FECHA	CAMBIO	RESPONSABLE
01	Enero de 2021	Creación del documento.	Director de gestión de las personas

	PLAN ANUAL DE CAPACITACIÓN	Código: HMFS-DC-0043
		Versión: 07
		Fecha de Actualización: Enero de 2025
		Elaboró: Gestión de las personas

02	Enero de 2022	Actualización del documento.	Director de gestión de las personas
03	Enero de 2023	Actualización del documento.	Director de gestión de las personas
04	Enero de 2024	Actualización anual del documento.	Director de gestión de las personas
05	Febrero de 2024	Se actualiza gestión del plan anual de formación.	Director de gestión de las personas
06	Marzo de 2024	Actualización de beneficiarios y obligaciones, Formación Farmacovigilancia, Tecnovigilancia y Reactivovigilancia, Acciones de formación continua, formación del talento humano para la apertura del servicio de atención al parto,	Director de gestión de las personas
07	Enero de 2025	Actualización de introducción, alcance, objetivo general, objetivo específico, marco normativo, fases para la formulación del plan, resultados de la encuesta de necesidades de capacitación, programa de inducción y reinducción.	Director de gestión de las personas