



Hospital
San Vicente de Arauca
E.S.E.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC)

2026

 Hospital San Vicente de Arauca E.S.E. NIT 800.218.979-4	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO: GT-TH-PL-01
		VERSIÓN: 02
		FECHA: 30/01/2026
		Página: 2 de 23

TABLA DE CONTENIDO

1. Introducción.....	3
2. Responsables	3
3. Marco normativo.....	4
4. Diagnóstico.....	5
4.1. Identificación y análisis de Brechas por Ejes Temáticos (PNFC 2023-2030)	5
4.2. Dimensiones del Saber.....	9
4.3. Horario.....	10
5. Inclusión y priorización de los ejes temáticos.....	14
6. Ejecución de las Jornadas de Inducción y Reinducción – Vigencia 2026	15
6.1. Ejecución del Programa de Inducción – Vigencia 2026	15
6.2. Ejecución del Programa de Reinducción – Vigencia 2026	17
7. Programa de bilingüismo	18
7.2. Metodología del programa de bilingüismo	20
8. Fortalecimiento de competencias para gerentes públicos	20
9. Indicadores	22
10. Ajustes	22
11. Anexos	22

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO: GT-TH-PL-01
		VERSIÓN: 02
		FECHA: 30/01/2026
		Página: 3 de 23

1. Introducción

El Hospital San Vicente de Arauca E.S.E., como entidad pública prestadora de servicios de salud, reconoce que el talento humano constituye su principal activo para garantizar una atención oportuna, segura, humanizada y centrada en las necesidades de la población araucana. En un entorno caracterizado por transformaciones constantes, demandas crecientes del sistema de salud y la necesidad de fortalecer capacidades institucionales, la capacitación se convierte en un pilar estratégico para impulsar la calidad, la eficiencia y la mejora continua en la prestación del servicio.

En cumplimiento de lo establecido por el Departamento Administrativo de la Función Pública, el presente Plan Institucional de Capacitación (PIC) para la vigencia 2026 se desarrolla como un instrumento técnico orientado a planear, implementar y evaluar acciones formativas que respondan a las necesidades identificadas en la entidad, asegurando su alineación con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023–2030. Esta guía dispone que el PIC debe articular los procesos de formación con las prioridades institucionales, fortalecer las competencias laborales de los servidores públicos y consolidar una cultura de aprendizaje continuo orientado a la generación de valor público.

El PIC 2026 del Hospital San Vicente de Arauca E.S.E. integra las necesidades derivadas de la planeación estratégica institucional y los resultados del desempeño del personal, así como los requerimientos misionales asociados a la atención en salud. De igual forma, incorpora enfoques modernos de desarrollo de capacidades, siguiendo los lineamientos establecidos por el Gobierno Nacional en materia de formación para el sector público, los cuales enfatizan en la pertinencia, el impacto y la gestión efectiva del conocimiento.

2. Responsables

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2026 del Hospital San Vicente de Arauca E.S.E. se concibe como un proceso interdisciplinario, en el que convergen diversas dependencias estratégicas de la entidad, en cumplimiento de los lineamientos establecidos por el Departamento Administrativo de la Función Pública para la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del PIC en el marco del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023–2030.

De acuerdo con Ilustración 1, la planeación y evaluación del PIC debe articular información institucional proveniente de áreas como talento humano, planeación y control interno, así como del análisis de desempeño y necesidades del personal.

 Hospital San Vicente de Arauca E.S.E. NIT 800.218.979-4	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO: GT-TH-PL-01
		VERSIÓN: 02
		FECHA: 30/01/2026
		Página: 4 de 23

Ilustración 1: Responsables del seguimiento del Plan Institucional de Capacitación



Fuente: Función Pública (2023)

3. Marco normativo

- Constitución Política de Colombia (1991)**
 Define los principios de la función administrativa —eficacia, eficiencia, moralidad, transparencia y participación— que fundamentan la necesidad de fortalecer las capacidades de los servidores públicos para garantizar un servicio adecuado y orientado al interés general.
- Ley 909 de 2004**
 Regula el empleo público, la carrera administrativa y la gestión del talento humano en el sector público. Establece la importancia del desarrollo de competencias laborales y de la capacitación como herramientas esenciales para el fortalecimiento institucional.
- Decreto 1083 de 2015 – Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública**
 Compila la normatividad relacionada con la administración del talento humano en el Estado. Este decreto establece la obligación de las entidades públicas de planear, ejecutar

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO: GT-TH-PL-01
		VERSIÓN: 02
		FECHA: 30/01/2026
		Página: 5 de 23

y hacer seguimiento al Plan Institucional de Capacitación, orientado al fortalecimiento de competencias y al mejoramiento del desempeño laboral.

- **Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023–2030**

Documento rector que define los lineamientos de política pública para la formación de los servidores del Estado. Establece los principios, enfoques y ejes temáticos que deben orientar los procesos formativos institucionales y exige que los PIC se articulen con sus orientaciones estratégicas. La guía del PIC 2023–2030 enfatiza que este plan debe ser el referente principal para la planeación de la capacitación institucional.

- **Guía para la Formulación, Seguimiento y Evaluación del PIC 2023–2030**

Es el instrumento técnico oficial que orienta la estructuración del PIC, definiendo metodología, criterios de diagnóstico, roles institucionales, requerimientos de seguimiento e indicadores de evaluación. La guía establece la estructura estándar del PIC y su necesaria articulación con el PNFC 2023–2030, el MIPG y las prioridades institucionales.

- **Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG)**

Marco de gestión pública que integra políticas, sistemas y herramientas para el mejoramiento institucional. La guía del PIC destaca que este debe articularse con la planeación estratégica y las dimensiones del MIPG relacionadas con talento humano, evaluación de resultados, control interno y gestión del conocimiento.

4. Diagnóstico

4.1. Identificación y análisis de Brechas por Ejes Temáticos (PNFC 2023-2030)

Ilustración 2: Herramienta para diagnóstico de necesidades

Encuesta de Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje (DNA) 2026

Con el objetivo de fortalecer las competencias de nuestro talento humano y mejorar la prestación de los servicios de salud en el Hospital San Vicente de Arauca E.S.E., solicitamos su apoyo identificando las necesidades de formación de su equipo, bajo los nuevos lineamientos nacionales.

El análisis de la Encuesta de Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje 2026 (Ilustración 2), aplicada en el Hospital San Vicente de Arauca E.S.E., permitió identificar de manera rigurosa, sistemática y cuantitativa las brechas actuales de formación del talento humano, así como las prioridades estratégicas que orientan la formulación del Plan Institucional de Capacitación (PIC) para la vigencia 2026.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO: GT-TH-PL-01
		VERSIÓN: 02
		FECHA: 30/01/2026
		Página: 6 de 23

Este ejercicio se desarrolló con base en la Guía para la formulación, seguimiento y evaluación del PIC 2023–2030, instrumento oficial que establece los lineamientos para la identificación de necesidades, la programación formativa, el seguimiento y la evaluación del PIC, en articulación con el Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) 2023–2030. En concordancia con esta guía, el presente análisis sintetiza y fundamenta el diagnóstico, la priorización y la definición de acciones formativas del PIC 2026, empleando criterios metodológicos como el enfoque por necesidades, la caracterización de la población objetivo, el establecimiento de metas, la definición de indicadores y la evaluación del impacto dentro del marco del PNFC y del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG).

De acuerdo con las respuestas generadas, se derivó información clave sobre cada área participante: tipo de área, número de colaboradores a cargo, ejes PNFC (Ilustración 3) asociados, necesidades urgentes de capacitación, enfoque formativo requerido (Saber, Saber Hacer o Saber Ser), preferencias logísticas para la programación de los procesos formativos y necesidades de reinducción institucional. Este insumo constituye la base técnica para orientar la toma de decisiones que estructuran el PIC 2026 y garantizan su pertinencia, coherencia y alineación con las prioridades institucionales.

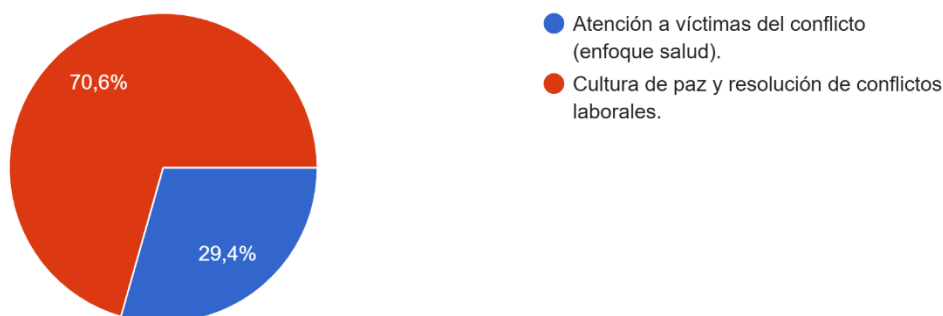
Ilustración 3: Ejes temáticos para la formulación del PIC



Fuente Dirección de Empleo Público - Función Pública y ESAP (2023)

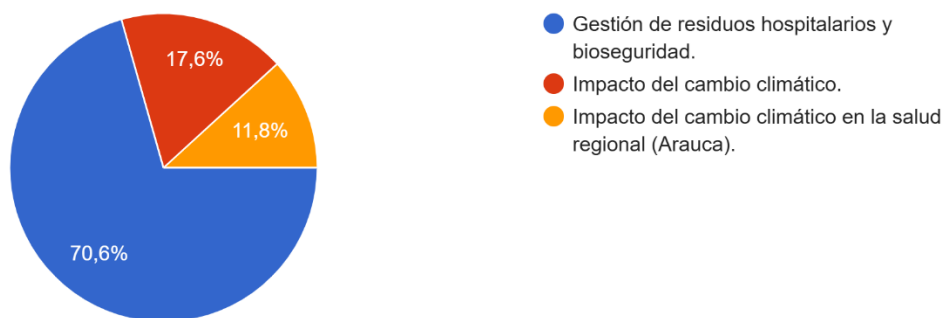
Por medio de este análisis de las necesidades transversales de capacitación reportadas por las áreas del Hospital San Vicente de Arauca E.S.E. evidenció una clara alineación con los ejes estratégicos definidos en el Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) 2023–2030. En el cual, cada eje concentra un conjunto de temáticas recurrentes que reflejan tanto los retos institucionales como las prioridades formativas para la vigencia 2026.

Gráfico 1: Paz total, memoria y DD. HH.



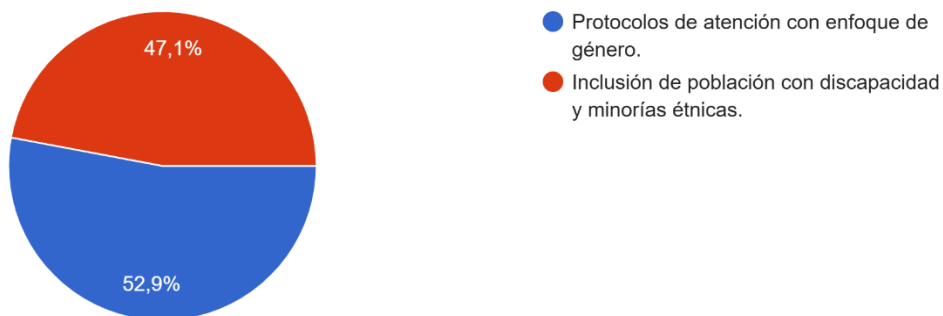
Para el eje de Paz Total, Memoria y Derechos Humanos (Gráfico 1), la temática cultura de paz y resolución de conflictos aparece en aproximadamente 70,6 % de las áreas encuestadas. Esto revela un requerimiento transversal orientado a fortalecer las habilidades socioemocionales y la convivencia laboral, especialmente en contextos de carga laboral y alta interacción entre equipos.

Gráfico 2: Territorio, vida y ambiente



De acuerdo con el Gráfico 2: Territorio, vida y ambiente, La gestión de residuos hospitalarios y la bioseguridad es mencionada también por cerca del 70,6 % de los respondientes, subrayando la necesidad de reforzar las prácticas seguras y el cumplimiento normativo ambiental e institucional. Se trata de un eje crítico dada la naturaleza sanitaria del hospital y su impacto directo en la gestión del riesgo biológico.

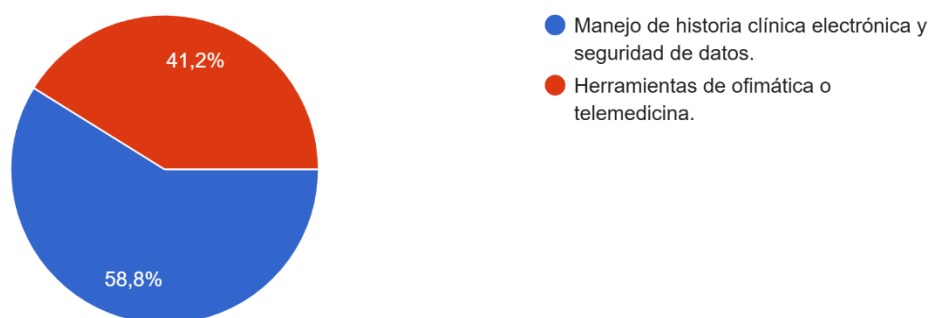
Gráfico 3: Mujer, inclusión y diversidad



En el Gráfico 3: Mujer, inclusión y diversidad, se aprecia que el enfoque de género es identificado por alrededor del 52,9 % de las áreas, mientras que la inclusión y atención a personas con discapacidad y grupos étnicos es señalada por aproximadamente 47,1 %. Estas tendencias evidencian la necesidad de seguir fortaleciendo la atención diferencial, la accesibilidad y la eliminación de barreras para grupos poblacionales diversos.

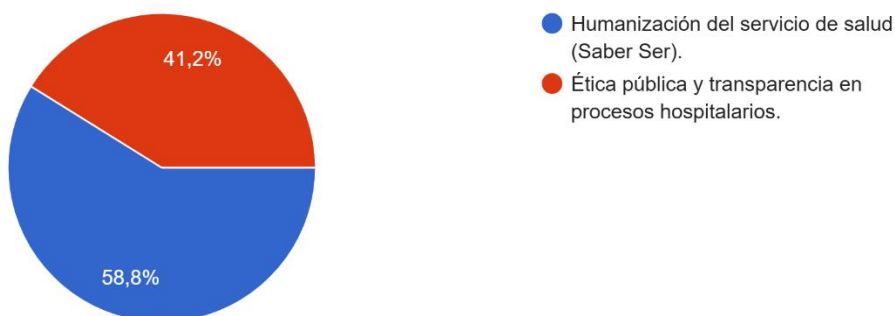
Así mismo, En el Gráfico 4: Transformación digital y cibercultura, La historia clínica electrónica y la seguridad de datos representan una necesidad para el 58,8 % de las áreas, mientras que las herramientas de ofimática y telemedicina se requieren en cerca del 41,2 %. Este comportamiento señala una demanda creciente por fortalecer competencias digitales esenciales para la gestión clínica, el registro adecuado de la información y la seguridad informática.

Gráfico 4: Transformación digital y cibercultura



En cuanto al Gráfico 5: Probidad, ética e identidad de lo público, La humanización del servicio es mencionada por el 58,8 % de las áreas, y la ética pública y transparencia por el 41,2 %. Estas cifras reflejan la importancia de seguir afianzando la cultura institucional, la integridad, la conducta ética y la prestación de un servicio centrado en la dignidad de los usuarios.

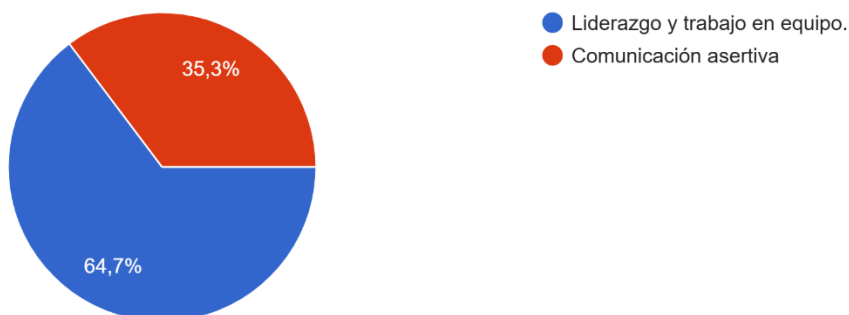
Gráfico 5: Probidad, ética e identidad de lo público



Finalmente, para el Gráfico 6: Habilidades y competencias, Las temáticas de liderazgo y trabajo en equipo aparecen en el 64,7 % de las respuestas, mientras que comunicación asertiva es mencionada por el 35,3 %. Esta tendencia indica la necesidad de seguir fortaleciendo capacidades blandas esenciales para la colaboración, la toma de decisiones y la calidad de la interacción con usuarios y equipos internos.

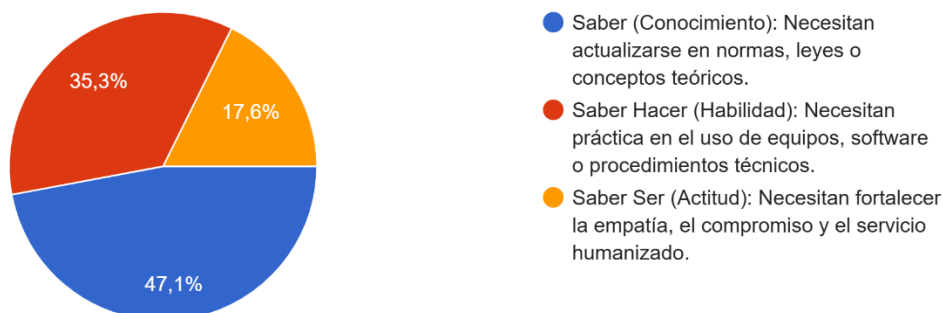
Estas tendencias refuerzan que las necesidades formativas del hospital no se concentran únicamente en competencias técnicas asistenciales, sino que también abarcan dimensiones relacionales, éticas, ambientales y digitales. La alta proporción de menciones en todos los ejes PNFC confirma la pertinencia de estructurar un PIC 2026 robusto, interdisciplinario y alineado con la política nacional de formación del talento humano en el sector público.

Gráfico 6: Habilidades y competencias



4.2. Dimensiones del Saber

Gráfico 7: ¿Dónde debe enfatizarse el saber?



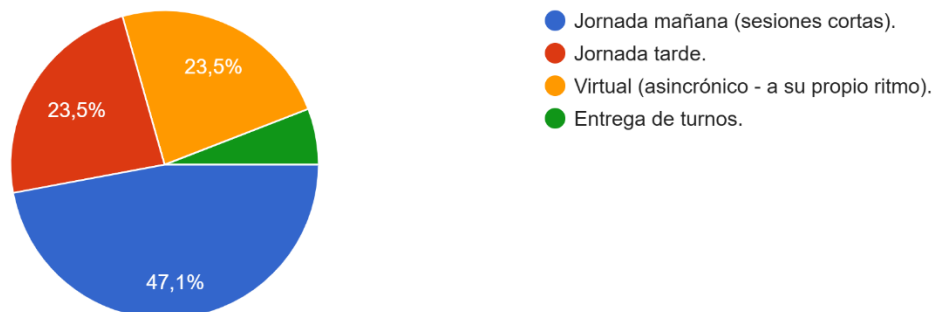
Tomando como referencia el *Gráfico 7: ¿Dónde debe enfatizarse el saber?*, la caracterización de la demanda formativa evidencia una distribución clara por dimensiones del saber. El Saber (conocimiento) concentra 47,1 % de las necesidades declaradas, lo que indica una brecha relevante de actualización normativa y conceptual en materias propias del entorno hospitalario y del empleo público en salud (normas, leyes, lineamientos técnicos y criterios de ética pública).

En contraste el Saber Hacer (habilidad) representa 35,3 %, reflejando la urgencia de entrenamientos prácticos para el manejo seguro de equipos, el uso competente de software clínico-administrativo y la ejecución estandarizada de procedimientos asistenciales.

Por su parte, el Saber Ser (actitud) alcanza 17,6 %, con énfasis en empatía, compromiso institucional y servicio humanizado, dimensiones esenciales para fortalecer la experiencia del usuario y la convivencia laboral.

4.3. Horario

Gráfico 8: Viabilidad en el horario para la realización de las jornadas de capacitación



El Gráfico 8: Viabilidad en el horario para la realización de las jornadas de capacitación, muestra una preferencia marcada por realizar las jornadas de capacitación en la jornada de la mañana con sesiones cortas (47,1 %), seguida por dos modalidades con igual aceptación: tarde (23,5 %) y virtual asincrónica a ritmo propio (23,5 %); el porcentaje restante se inclina por capacitarse tras la entrega de turnos. Esta distribución sugiere que, para la mayoría de las áreas, las primeras horas del día ofrecen mejores condiciones de atención, concentración y disponibilidad operativa para entrenamientos breves sin afectar la continuidad del servicio. A su vez, la demanda equivalente por la tarde y por lo virtual indica la necesidad de alternativas complementarias para equipos con cargas asistenciales variables o con mayores posibilidades de autogestión del aprendizaje; la opción posterior a la entrega de turnos, aunque minoritaria, es valiosa para servicios con rotación de personal o picos asistenciales matutinos.

Desde la perspectiva de diseño instruccional y gestión operativa del PIC 2026, estos hallazgos respaldan un modelo con énfasis en micro sesiones presenciales matutinas para contenidos críticos y prácticos y módulos asincrónicos para reforzar conceptos, actualizaciones normativas y repasos, lo que facilita mantener niveles adecuados de cobertura y continuidad asistencial. La evidencia del diagnóstico también indica que la preferencia matutina coincide con mayor viabilidad operativa y alcance, por lo que debe priorizarse como franja principal sin descuidar las alternativas vespertinas y asincrónicas que garantizan flexibilidad y equidad de acceso.

Dicho esto, este análisis orienta a consolidar una programación escalonada y flexible: priorizar la mañana para sesiones breves y prácticas; sostener opciones en la tarde para dependencias con menor exposición clínica en esas horas; y potenciar la vía virtual como mecanismo de continuidad, repaso y nivelación.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO: GT-TH-PL-01
		VERSIÓN: 02
		FECHA: 30/01/2026
		Página: 11 de 23

Tabla 1: Análisis para la implementación de cursos o diplomados complementarios según áreas encuestadas

Área	Necesidad específica	Dimensión principal	Objetivo formativo	Eje(s) PNFC relacionado(s)
Financiero Contable	Riesgos, cambios técnicos y legales implícitos de cada proceso	Saber (conocimiento)	Actualizar al equipo en normatividad y gestión de riesgos aplicada a procesos contables/financieros	Probidad, Ética e Identidad; Habilidades y Competencias
Planeación	Gestión de riesgos	Saber / Saber Hacer	Fortalecer la formulación, seguimiento y reporte del mapa de riesgos institucional	Probidad; Habilidades y Competencias
Estadística	Diligenciamiento de certificados NV y defunciones; archivo/depuración de historias clínicas	Saber Hacer	Garantizar registro correcto y gestión documental clínica conforme a lineamientos	Transformación Digital y Cibercultura; Probidad
Auditoría	Actualización normatividad vigente en auditoría de cuentas médicas	Saber	Actualizar criterios, normatividad y técnicas para prevenir glosas	Probidad; Habilidades y Competencias
Urgencias	Código azul y triage	Saber Hacer	Mejorar respuesta y adherencia a protocolos de emergencia	Habilidades y Competencias; Probidad (humanización)
Control Interno	Gestión del Riesgo; políticas; plataforma estratégica	Saber	Consolidar lineamientos de riesgo y su despliegue en procesos	Probidad; Habilidades y Competencias
Gestión Ambiental	Segregación de residuos y uso responsable de recursos	Saber Hacer	Aumentar la segregación correcta y reducir hallazgos críticos	Territorio, Vida y Ambiente
Programa de Enfermería	Técnicas procedimentales	Saber Hacer	Estandarizar y asegurar técnicas clínicas priorizadas	Habilidades y Competencias
Recursos Físicos y Complementarios	Alturas, residuos, limpieza y desinfección, químicos, supervisión de obras; hospitales sostenibles	Saber Hacer	Asegurar operación segura y sostenible en infraestructura y aseo	Territorio, Vida y Ambiente; Habilidades

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		CÓDIGO: GT-TH-PL-01
			VERSIÓN: 02
			FECHA: 30/01/2026
			Página: 12 de 23

Área	Necesidad específica	Dimensión principal	Objetivo formativo	Eje(s) PNFC relacionado(s)
Financiera y Contable	Tributaria e impuestos	Saber	Fortalecer competencias tributarias aplicadas al sector salud	Probidad
Contabilidad	Actualización tributaria	Saber	Alinear registro y obligaciones tributarias	Probidad
Cartera	Cobro persuasivo y cruces de cartera	Saber Hacer	Incrementar recuperación y conciliación oportuna de cartera	Probidad; Habilidades y Competencias
SIAU	Resolución de problemáticas de usuarios	Saber Ser / Saber Hacer	Mejorar habilidades para solución efectiva y trato digno	Probidad; Mujeres, Inclusión y Diversidad; Habilidades
Consulta Externa	Comunicación asertiva y atención con enfoque diferencial; procedimientos básicos; atención inicial del paciente crítico; lengua de señas; comunicación con usuarios indígenas	Mixta (Saber Ser + Saber Hacer)	Elevar calidad de relación con el usuario y dominio de procedimientos básicos y emergencias iniciales	Mujeres, Inclusión y Diversidad; Habilidades; Probidad
Laboratorio Clínico	Calidad analítica	Saber Hacer	Asegurar desempeño analítico dentro de especificaciones	Transformación Digital y Cibercultura; Habilidades
Ginecobstetricia	Fortalecimiento de talento humano (práctica obstétrica y trabajo en equipo)	Saber Hacer / Saber Ser	Fortalecer coordinación de turnos, liderazgo clínico y competencias obstétricas clave	Habilidades y Competencias; Probidad (humanización)
Talento Humano	Formalización Laboral y Meritocracia	Saber (Conocimiento)	Fortalecer el conocimiento del talento humano sobre la normatividad de formalización laboral, los principios de meritocracia y los procesos de empleo público.	Probidad, Ética e Identidad de lo Público; Habilidades y Competencias para la Gestión Pública

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO: GT-TH-PL-01
		VERSIÓN: 02
		FECHA: 30/01/2026
		Página: 13 de 23

Área	Necesidad específica	Dimensión principal	Objetivo formativo	Eje(s) PNFC relacionado(s)
Nómina	Actualización de aportes patronales y parafiscales	Saber (Conocimiento)	Fortalecer el conocimiento normativo y técnico sobre aportes patronales y parafiscales para asegurar liquidaciones correctas, cumplimiento legal y reducción de errores administrativos.	Probidad, Ética e Identidad de lo Público; Habilidades y Competencias para la Gestión Pública
SG-SST	Actualización de normatividad relacionada	Saber (Conocimiento)	Actualizar conocimientos normativos del SG-SST para garantizar el cumplimiento legal, la prevención de riesgos y la mejora continua de la seguridad laboral.	Probidad, Ética e Identidad de lo Público; Habilidades y Competencias para la Gestión Pública

 Hospital San Vicente de Arauca E.S.E. NIT 800.218.979-4	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO: GT-TH-PL-01
		VERSIÓN: 02
		FECHA: 30/01/2026
		Página: 14 de 23

5. Inclusión y priorización de los ejes temáticos

Mediante la **Identificación y análisis de Brechas por Ejes Temáticos (PNFC 2023-2030)** se estableció, de manera sistemática, las brechas de formación y las prioridades estratégicas del talento humano del Hospital San Vicente de Arauca E.S.E. Esta evaluación, realizada conforme a los lineamientos metodológicos de la Guía del PIC 2023–2030, evidencia que las necesidades formativas manifestadas por las distintas áreas del hospital se encuentran ampliamente alineadas con los ejes estratégicos del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) 2023–2030, lo cual facilita su incorporación y priorización dentro del Plan Institucional de Capacitación para el año 2026.

Los resultados obtenidos muestran que las áreas encuestadas no solo requieren fortalecimiento en competencias técnicas asistenciales, sino también en dimensiones asociadas a la convivencia laboral, el enfoque diferencial, la gestión ambiental, la transformación digital, la ética pública y las habilidades blandas. De este modo, los ejes del PNFC no se presentan como líneas aisladas, sino como componentes transversales indispensables para el desarrollo integral del talento humano.

A partir de la información suministrada en los gráficos correspondientes, se establecen las siguientes prioridades temáticas:

- **Paz Total, Memoria y Derechos Humanos**

Con un 70,6 % de menciones, la cultura de paz y resolución de conflictos se constituye en una prioridad transversal. Esta alta demanda refleja la necesidad de fortalecer habilidades socioemocionales, la convivencia laboral y la prevención de conflictos en escenarios de alta presión operativa. Su inclusión prioritaria en el PIC 2026 responde al deber institucional de promover ambientes laborales seguros, colaborativos y orientados al bienestar organizacional.

- **Territorio, Vida y Ambiente**

La temática gestión de residuos hospitalarios y bioseguridad obtiene también 70,6 % de menciones, lo que la posiciona como un eje crítico en la capacitación institucional. Este resultado evidencia la necesidad urgente de reforzar prácticas seguras y el cumplimiento de normativas ambientales, fundamentales para la mitigación del riesgo biológico y la preservación de un entorno sanitario seguro.

- **Mujeres, Inclusión y Diversidad**

En este eje, el enfoque de género es requerido por el 52,9 % de las áreas, y la inclusión de personas con discapacidad y atención diferenciada a grupos étnicos por el 47,1 %. La priorización de estos contenidos en el PIC 2026 es indispensable para garantizar una atención con enfoque diferencial, eliminar barreras de acceso al servicio y promover una cultura institucional respetuosa de la diversidad.

 Hospital San Vicente de Arauca E.S.E. NIT 800.218.979-4	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO: GT-TH-PL-01
		VERSIÓN: 02
		FECHA: 30/01/2026
		Página: 15 de 23

- **Transformación Digital y Cibercultura**

Las necesidades relacionadas con historia clínica electrónica y seguridad de datos representan un 58,8 %, mientras que las competencias en ofimática y telemedicina alcanzan el 41,2 %. La priorización de este eje es clave para fortalecer el registro clínico seguro, la interoperabilidad de la información, la calidad del dato y la incorporación de herramientas tecnológicas en los procesos clínicos y administrativos.

- **Probidad, Ética e Identidad de lo Público**

Las temáticas de humanización del servicio (58,8 %) y ética pública/transparencia (41,2 %) revelan la necesidad de consolidar una cultura institucional fundamentada en principios éticos, trato digno y comportamiento íntegro, todo ello como parte esencial del Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y de la política de servicio al ciudadano.

- **Habilidades y Competencias**

El liderazgo y trabajo en equipo alcanza el 64,7 %, mientras que la comunicación asertiva aparece en el 35,3 %. Estas necesidades indican la importancia de fortalecer capacidades blandas que impactan directamente en la coordinación interna, la toma de decisiones y la experiencia de usuarios y pacientes.

6. Ejecución de las Jornadas de Inducción y Reinducción – Vigencia 2026

La Guía para la formulación del PIC establece que los procesos de inducción y reinducción deben:

- Contribuir al desarrollo de competencias institucionales.
- Alinear la formación con los ejes del PNFC 2023–2030.
- Garantizar la apropiación del direccionamiento estratégico, la cultura organizacional y los lineamientos de gestión.
- Incorporar mecanismos de seguimiento, evaluación y mejora continua.

En concordancia con los lineamientos, el Hospital San Vicente de Arauca E.S.E. adoptará un modelo de ejecución estructurado, gradual y basado en resultados para asegurar la pertinencia y efectividad de sus jornadas de inducción y reinducción en 2026.

6.1. Ejecución del Programa de Inducción – Vigencia 2026

La inducción será ejecutada de manera bimestral como un proceso obligatorio, sistemático y estandarizado dirigido a todo el personal nuevo que ingrese durante el año. Su desarrollo se organizará en módulos temáticos interdependientes, con metodologías activas y materiales actualizados por cada dependencia responsable.

Los contenidos base del programa, articulados al PIC y al MIPG, serán:

Módulo 1. Bienvenida Institucional

- Presentación general del hospital.
- Rol del servidor público en salud.
- Sensibilización sobre trato digno y cultura organizacional.

 Hospital San Vicente de Arauca E.S.E. NIT 800.218.979-4	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO: GT-TH-PL-01
		VERSIÓN: 02
		FECHA: 30/01/2026
		Página: 16 de 23

Módulo 2. Código de integridad y Buen Gobierno

- Código de integridad y Buen Gobierno.
- Principios, valores éticos e integridad pública.
- Normas de comportamiento y conflictos de interés.

Módulo 3. Direccionamiento Estratégico

- Misión, visión y objetivos estratégicos.
- Política de calidad y enfoque del MIPG.
- Mapa de procesos y estructura organizacional.

Módulo 4. Gestión del Talento Humano

- Plan Estratégico del Talento Humano
- Plan de Bienestar.
- Plan Institucional de Capacitación.
- Evaluación del desempeño.
- Aspectos salariales y prestacionales.
- Agremiaciones sindicales.

Módulo 5. Sistema Integrado de Gestión

- Políticas del SIG.
- Componentes del SGSST.
- Enfoque ambiental y gestión de residuos.
- Seguridad e higiene laboral.

Módulo 6. Instancias Institucionales

- Comité de Convivencia Laboral.
- COPASST.
- Comité Institucional de Gestión y Desempeño.
- Comisión de Personal.
- Brigada de Emergencia.

Módulo 7. Gestión de Recursos Físicos y Complementarios

- Manejo adecuado de equipos biomédicos.
- Protocolos de seguridad en infraestructuras.

Módulo 8. Gestión Documental

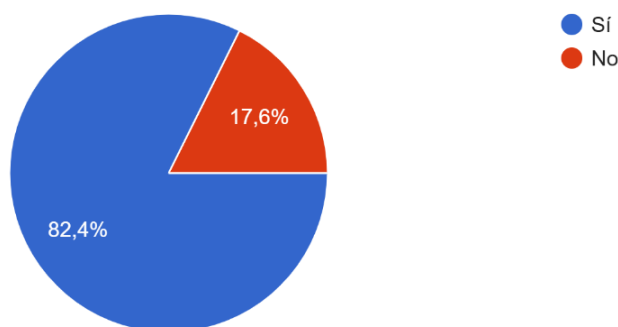
- Sistema de Gestión Documental.
- Políticas de archivo y manejo de información institucional.

Módulo 10. SIAU

- Protocolos de atención.
- Gestión de grupos de valor.
- Portafolio de servicios.

6.2. Ejecución del Programa de Reinducción – Vigencia 2026

Gráfico 9: ¿Considera necesario que el personal con más de dos años requiera inducción?



La reinducción se realizará como un proceso de actualización institucional, diseñado para mantener a los servidores al día frente a cambios organizacionales, normativos y operativos. Su implementación seguirá los lineamientos de la Guía del PIC, que exige pertinencia, actualización continua y capacidad de respuesta ante cambios del entorno.

La reinducción se ejecutará cada dos años, o cuando ocurran cambios significativos en:

- Normatividad.
- Procesos institucionales.
- Lineamientos de política.
- Valores y cultura organizacional.
- Estructura orgánica.
- Sistemas institucionales (ambiental, calidad, SIG, SST, SGDEA).

Durante 2026 se desarrollará una jornada general institucional, complementada con módulos específicos por área, según cambios detectados. El contenido programático de las jornadas de Reinducción durante la vigencia 2026 será:

- **Actualización normativa**
 - Cambios legislativos relevantes en salud y función pública.
 - Nuevas reglamentaciones para procesos asistenciales y administrativos.
- **Actualización de procesos internos**
 - Modificaciones al Mapa de Procesos.
 - Nuevos procedimientos operativos y protocolos asistenciales.
 - Ajustes derivados de auditorías internas y externas.
- **Cultura organizacional y valores institucionales**
 - Refuerzo de principios éticos.
 - Identidad y comportamientos esperados.
 - Integridad y transparencia.

 Hospital San Vicente de Arauca E.S.E. NIT 800.218.979-4	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO: GT-TH-PL-01
		VERSIÓN: 02
		FECHA: 30/01/2026
		Página: 18 de 23

- **Direccionamiento estratégico actualizado**
 - Cambios en misión, visión y objetivos.
 - Actualización de roles y estructura organizacional.
- **Sistema de Gestión Ambiental y SST**
 - Actualizaciones del SG-SST.
 - Lineamientos de gestión ambiental y residuos hospitalarios.
 - Medidas de prevención de riesgos laborales.
- **Comités institucionales**
Nueva composición o funciones de:
 - Comité de Convivencia Laboral.
 - COPASST.
 - Comisión de Personal.
 - Brigada de Emergencia.

7. Programa de bilingüismo

Dada la diversidad sociocultural y lingüística del territorio araucano, así como la presencia de usuarios con discapacidades auditivas y visuales, se hace necesario implementar un Programa de Bilingüismo con enfoque inclusivo, que no solo fortalezca el Inglés funcional para el sector salud y las lenguas indígenas del territorio, sino que además incorpore Lenguaje de Señas Colombiana (LSC), Braille y pautas de accesibilidad para personas con discapacidad visual.

La inclusión de estos componentes se articula directamente con los ejes del PNFC 2023–2030, especialmente Mujeres, Inclusión y Diversidad, y con los principios de atención humanizada y diferencial que la Guía del PIC promueve como parte de la formación institucional obligatoria.

Este programa busca fortalecer las competencias comunicativas bilingües e inclusivas del talento humano del Hospital San Vicente de Arauca E.S.E. en inglés, lenguas indígenas, Lengua de Señas Colombiana (LSC) y lectura y escritura en Braille, para garantizar una atención accesible, humanizada y culturalmente adecuada a la población usuaria.

Para ello es imperativo:

- Desarrollar habilidades básicas de comunicación en inglés funcional orientado a la atención en salud.
- Favorecer la comunicación intercultural mediante la formación en lengua indígena predominante del territorio araucano.
- Formar al personal en Lengua de Señas Colombiana (LSC) para mejorar la atención a personas sordas.
- Introducir al personal en la lectura y escritura en sistema Braille, así como en el manejo adecuado de herramientas accesibles.
- Integrar estándares de accesibilidad comunicativa en los puntos de atención y en los servicios críticos del hospital.

 Hospital San Vicente de Arauca E.S.E. NIT 800.218.979-4	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO: GT-TH-PL-01
		VERSIÓN: 02
		FECHA: 30/01/2026
		Página: 19 de 23

- Contribuir a la eliminación de barreras de comunicación y accesibilidad en el servicio al ciudadano.

Este programa se compone de cuatro rutas formativas, integradas al PIC como líneas articuladas:

Ruta 1. Inglés Funcional para el Sector Salud

Contenidos principales:

- Vocabulario clínico esencial.
- Preguntas frecuentes para recopilación de información.
- Indicaciones al usuario.
- Comandos y orientación en urgencias.
- Procedimientos simples y recomendaciones post atención.

Ruta 2. Lengua Indígena y Comunicación Intercultural

Adaptada a la lengua de mayor presencia territorial con el objetivo de facilitar la atención culturalmente competente a usuarios indígenas.

Contenidos:

- Saludos, respeto y fórmulas de interacción.
- Vocabulario en salud y emergencias.
- Prácticas culturales que inciden en la atención.

Ruta 3. Lengua de Señas Colombiana (LSC) aplicada al sector salud

La cual busca permitir la comunicación básica y funcional entre el personal y usuarios sordos.

Contenidos:

- Alfabeto dactilológico.
- Señas básicas para orientación y atención.
- Terminología básica en salud y procedimientos.
- Señalización del hospital en LSC.
- Ética y cultura sorda.

Ruta 4. Sistema Braille y accesibilidad para personas con discapacidad visual

Busca brindar herramientas básicas para orientar adecuadamente a personas con discapacidad visual y promover entornos accesibles.

Contenidos:

- Abecedario Braille.
- Lectura de mensajes cortos y señalética accesible.
- Elaboración de material básico en Braille (etiquetas, identificadores).
- Orientación y movilidad segura dentro del hospital.
- Diseño accesible de información.

 Hospital San Vicente de Arauca E.S.E. NIT 800.218.979-4	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO: GT-TH-PL-01
		VERSIÓN: 02
		FECHA: 30/01/2026
		Página: 20 de 23

7.2. Metodología del programa de bilingüismo

La metodología propuesta para el desarrollo del programa se fundamenta en un enfoque por competencias, tal como lo orienta la Guía para la Formulación, Seguimiento y Evaluación del PIC 2023–2030, que establece que los procesos formativos deben responder a las necesidades reales del talento humano mediante el fortalecimiento del Saber, Saber Hacer y Saber Ser, garantizando aprendizajes pertinentes, aplicables y medibles en el contexto laboral.

En primer lugar, se implementa un aprendizaje experiencial, basado en metodologías como la simulación clínica, el análisis de casos, la demostración guiada y el juego de roles, permitiendo que los funcionarios adquieran competencias comunicativas e inclusivas a partir de situaciones reales del entorno hospitalario. Esta aproximación favorece la toma de decisiones, el razonamiento práctico y la seguridad en el desempeño, especialmente en procesos asistenciales y de atención al usuario.

Complementariamente, se incorpora el microaprendizaje para el fortalecimiento continuo de conocimientos específicos. Esta estrategia facilita el acceso a contenidos breves, focalizados y disponibles en formato digital, permitiendo reforzar conceptos clave sobre bilingüismo, comunicación inclusiva, Lengua de Señas Colombiana, Braille, interculturalidad y atención humanizada sin afectar la operatividad de los servicios.

Todos los contenidos y actividades se desarrollan a partir de material pedagógico contextualizado al entorno hospitalario, con ejemplos, vocabulario, glosarios, situaciones de atención clínica y administrativa, y recursos adaptados a la realidad social, cultural y lingüística del departamento. De esta forma, se garantiza que el aprendizaje sea pertinente, aplicable y alineado a las necesidades institucionales identificadas en el diagnóstico.

Dicha metodología contempla la participación de instructores especializados, seleccionados por su experiencia y certificación en áreas clave: entidades formadoras como el SENA, instituciones avaladas en enseñanza de inglés, organizaciones autorizadas para formación en Lengua de Señas Colombiana, asociaciones de personas ciegas para la enseñanza del sistema Braille, y autoridades indígenas para los procesos de comunicación intercultural. La intervención de estos actores asegura calidad técnica, legitimidad cultural y confiabilidad en los procesos formativos.

8. Fortalecimiento de competencias para gerentes públicos

El Hospital San Vicente de Arauca E.S.E., busca implementar durante la vigencia 2026 un Programa de Fortalecimiento de Competencias Gerenciales dirigido a los gerentes públicos de la institución. Este programa busca consolidar capacidades estratégicas, técnicas y comportamentales que garanticen un liderazgo efectivo, ético, eficiente y centrado en el ciudadano, en coherencia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión (MIPG) y con las exigencias del sector salud.

La metodología del programa se desarrollará bajo un enfoque por competencias, integrando actividades participativas, estudios de caso y microaprendizaje, con el fin de asegurar la transferencia de conocimiento al contexto institucional. Los contenidos se diseñarán de manera contextualizada para fortalecer las funciones directivas relacionadas con la gestión estratégica, el talento humano, la calidad, la innovación pública, la gestión del riesgo, la toma de decisiones basada en evidencia y la comunicación efectiva con actores internos y externos.

 Hospital San Vicente de Arauca E.S.E. NIT 800.218.979-4	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO: GT-TH-PL-01
		VERSIÓN: 02
		FECHA: 30/01/2026
		Página: 21 de 23

El programa contempla módulos formativos articulados a los ejes estratégicos del PNFC, con énfasis en liderazgo, transformación digital, probidad e integridad, enfoque diferencial e inclusión, seguridad del paciente y gestión ambiental. Cada módulo integra los tres componentes del desarrollo del servidor público: el Saber (conocimientos normativos y técnicos), el Saber Hacer (habilidades de aplicación práctica) y el Saber Ser (competencias actitudinales y éticas requeridas para el ejercicio directivo).

Los módulos que conforman el programa son:

- **Liderazgo público estratégico y toma de decisiones:** Fortalece la capacidad directiva para orientar equipos, gestionar recursos y alinear acciones con el direccionamiento estratégico, integrando herramientas de planeación, solución de problemas y gestión del cambio.
- **Gestión del riesgo, control interno y responsabilidad directiva:** Permite que los directivos identifiquen, valoren y mitiguen riesgos institucionales tanto asistenciales, financieros y operativos, y que apliquen los lineamientos del MIPG para garantizar la integridad y la eficiencia administrativa.
- **Gobierno organizacional, ética pública y transparencia:** Refuerza los valores institucionales, deberes del directivo público, Código de Integridad, prevención de conflictos de interés, transparencia y cultura de buen gobierno.
- **Dirección del talento humano y clima organizacional:** Desarrolla habilidades para gestionar equipos interdisciplinarios, promover la motivación, prevenir conflictos laborales, fortalecer la comunicación interna y mejorar el desempeño.
- **Transformación digital y analítica para la gestión hospitalaria:** Introduce herramientas para el análisis de datos, interpretación de indicadores asistenciales y administrativos, gestión de información en salud, seguridad digital y desarrollo de procesos digitales innovadores.
- **Gestión ambiental institucional y sostenibilidad:** Actualiza a los directivos en los lineamientos ambientales hospitalarios, gestión integral de residuos, eficiencia energética y estrategias de sostenibilidad organizacional.
- **Enfoque diferencial, inclusión y derechos del ciudadano:** Asegura que el liderazgo directivo incorpore políticas de inclusión, accesibilidad, enfoque de género, atención a comunidades indígenas, lenguaje de señas y eliminación de barreras de acceso.
- **Calidad en la atención, seguridad del paciente y humanización:** Fortalece la responsabilidad directiva en la implementación, seguimiento y evaluación de estándares de calidad, eventos adversos, protocolos institucionales y estrategias de trato humanizado.

El programa se ejecutará mediante sesiones presenciales, encuentros virtuales sincrónicos, cápsulas de microaprendizaje y actividades de acompañamiento situacional, lo cual permitirá adaptar los tiempos a la disponibilidad de los directivos sin afectar la operación institucional.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO: GT-TH-PL-01
		VERSIÓN: 02
		FECHA: 30/01/2026
		Página: 22 de 23

9. Indicadores

Tabla 2: Indicadores de Desempeño de Plan Institucional de Capacitación, para la vigencia 2026

Indicadores	Fórmula del Indicador	Periodicidad
Proporción del Cumplimiento del del Plan Institucional de Capacitación.	$\frac{\text{Capacitaciones Realizadas}}{\text{Total Capacitaciones Programadas}} * 100$	Trimestralmente
Nivel de satisfacción de funcionarios con la capacitación brindada.	$\frac{\text{Funcionarios satisfechos con Capacitación}}{\text{Total Funcionarios Encuestados}} * 100$	En cada una de las capacitaciones realizadas

10. Ajustes

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) 2026, del Hospital San Vicente de Arauca E.S.E. es un documento dinámico que puede ser modificado y actualizado según sea necesario. La ejecución de las actividades previstas puede ser ajustada en términos de cronograma y priorización para responder a las necesidades cambiantes de capacitación y formación del personal.

11. Anexos

Cronograma de Plan Institucional de Capacitación 2026.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	CÓDIGO: GT-TH-PL-01
		VERSIÓN: 02
		FECHA: 30/01/2026
		Página: 23 de 23

12. CONTROL DEL DOCUMENTO:

El presente documento deberá reposar en la siguiente ruta: Z:\BIBLIOTECA HSVA\1. MANUAL DE DOCUMENTOS HSVA\1. PROCESOS DE APOYO\2. GESTIÓN DE TALENTO HUMANO\2.3 TALENTO HUMANO\PLAN

CONTROL DE CAMBIOS				
VERSION	FECHA APROBACIÓN			MOTIVO
	DÍA	MES	AÑO	
01	28	01	2025	Creación del Documento
02	30	01	2026	Actualización anual del documento.

ELABORO/ACTUALIZO	REVISÓ	APROBÓ
NOMBRES Y APELLIDOS Ulises Rojas Torres	NOMBRE Y APELLIDOS Yaneth Parra Acevedo	NOMBRE Y APELLIDOS Comité Institucional de Gestión y Desempeño
CARGO Profesional de apoyo talento humano	CARGO Líder de talento humano	CARGO Acta No. 01 de 2026
FECHA: 29/12/2025	FECHA: 29/12/2025	FECHA: 30/01/2026