
	HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		
	PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO		
	SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
CÓDIGO:	GT-F-PL-001	VERSIÓN	V1-2025

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN




*Crecemos para
cuidar tu Salud!*

	NOMBRE	CARGO	FECHA
ELABORÓ	Gabriel Eduardo Quintero Ulloa Ingrid Dajanna Londoño	Líder Talento Humano Apoyo Profesional Talento Humano	01/2025
VALIDÓ	Diego Fernando Rivera Castro	Jefe de la Oficina Asesora de Planeación	01/2025
APROBÓ	Comité Institucional de Gestión y Desempeño		01/2025

	HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		
	PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO		
	SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
CÓDIGO:	GT-F-PL-001	VERSIÓN	V1-2025

CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN	3
2. OBJETIVOS.....	3
2.1. Objetivo General	4
2.2. Objetivos Específicos	4
3. TÉRMINOS Y DEFINICIONES	5
4. MARCO LEGAL.....	5
5. RECURSOS	7
5.1. Talento Humano.....	7
5.2. Equipos Físicos.....	7
5.3. Recursos Tecnológicos	8
5.4. Recursos económicos	8
6. ENFOQUE DIFERENCIAL	8
7. DIAGNOSTICO PARA EL PLANTEAMIENTO DE ACCIONES	8
8. PLAN DE ACCIÓN	¡Error! Marcador no definido.
9. BIBLIOGRAFÍA.....	14
10. CONTROL DE CAMBIOS.....	14

	HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		
	PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	CÓDIGO:	GT-F-PL-001	VERSIÓN

1. INTRODUCCIÓN

El Plan de Capacitación y Desarrollo de Recursos Humanos, para la vigencia año 2025 constituye un instrumento que determina las prioridades de capacitaciones de los colaboradores del Hospital Regional de Moniquirá E.S.E.


En la entidad, la calidad del servicio y la atención al paciente dependen directamente de la formación y capacitación continua del personal. Un hospital no solo debe contar con infraestructura adecuada, sino también con un equipo de profesionales altamente capacitado y actualizado en sus áreas de especialización. Por esta razón, el Plan se presenta como una herramienta estratégica esencial para asegurar que el personal en general cuente con las competencias necesarias para ofrecer atención de calidad, segura y eficiente.

Este plan tiene como objetivo proporcionar una estructura organizada y coherente de formación y desarrollo profesional para todos los colaboradores del hospital, garantizando que estén al tanto de los avances en sus respectivas disciplinas, así como de las normativas y protocolos vigentes en el ámbito de la salud. Además, promueve el fortalecimiento de habilidades interpersonales, la mejora en el trabajo en equipo y el aumento de la productividad y satisfacción del personal.

El sector de la salud está en constante evolución, con nuevas tecnologías, procedimientos, y regulaciones que deben ser integrados en las prácticas diarias. En este contexto, una estrategia de capacitación efectiva no solo mejora el desempeño laboral, sino que también optimiza la atención al paciente, reduce riesgos y aumenta la satisfacción tanto de los usuarios como de los trabajadores del hospital.

Este Plan Institucional de Capacitación busca ser un instrumento de desarrollo y motivación para todo el personal, asegurando que el hospital pueda cumplir con los estándares de calidad establecidos, mientras promueve un ambiente de trabajo saludable, colaborativo y en constante mejora.

Este documento es propiedad del Hospital Regional de Moniquirá E.S.E. Copias consultadas fuera del SGC no tienen validez. El uso de la información es exclusivo al interior de la Institución para el desarrollo de las funciones encomendadas. Está prohibido divulgar y reproducir total o parcialmente este documento.

	HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		
	PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO		
	SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
CÓDIGO:	GT-F-PL-001	VERSIÓN	V1-2025

2. OBJETIVOS

2.1. Objetivo General

Fortalecer y actualizar las competencias profesionales y técnicas de todo el personal, garantizando una atención de salud de alta calidad, segura y eficiente, alineada con los avances científicos, tecnológicos y normativos del sector salud, a fin de mejorar el desempeño laboral, la satisfacción del paciente y la efectividad de los procesos administrativos y clínicos en el Hospital Regional de Moniquirá.

2.2. Objetivos Específicos

- ✓ Garantizar que todo el personal esté actualizado con los avances en diagnóstico, tratamiento, procedimientos médicos y protocolos de seguridad, mejorando así la calidad de la atención al paciente.
- ✓ Capacitar a los colaboradores en áreas como gestión de recursos, control de calidad, atención al cliente, manejo de equipos, softwares hospitalarios (historia clínica electrónica, telemedicina, gestión de datos, entre otros) para optimizar la atención y mejorar la eficiencia operativa.
- ✓ Promover la formación en habilidades de comunicación, trabajo en equipo, liderazgo y empatía para mejorar la interacción entre el personal hospitalario y los pacientes, así como la colaboración dentro de los equipos de trabajo.
- ✓ Garantizar que el personal conozca y cumpla con las normativas nacionales e internacionales de salud, ética médica, privacidad del paciente y legislación laboral, asegurando la acreditación y certificación del hospital en diversas áreas.
- ✓ Facilitar la formación continua de los colaboradores con el fin de elevar sus niveles de satisfacción personal y laboral.

	HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		
	PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO		
	SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
CÓDIGO:	GT-F-PL-001	VERSIÓN	V1-2025


3. TÉRMINOS Y DEFINICIONES

ID	Termino	Definición	Fuente
1	Inducción	Es un proceso que guía al nuevo empleado que entra a formar parte de la organización y es indispensable por cuanto la persona se familiariza con la cultura organizacional, la filosofía y los valores institucionales. (UNAB, 2005)	Ministerio de Educación Nacional
2	Re inducción	Es un proceso planeado de reorientación al personal vinculado en la institución cuando ocurran cambios normativos, modificación de políticas institucionales. (Función Pública, 2019)	Departamento Administrativo de la Función Pública
3	Capacitación	Conjunto de actividades orientadas a ampliar los conocimientos, habilidades y aptitudes del personal que labora en la entidad. (Función Pública, 2010)	Departamento Administrativo de la Función Pública
4	Aptitudes	Combinación de rasgos y habilidades que hacen que una persona realice mejor cierto tipo de operaciones o actividades. (Agut & Grau, s.f)	Base de Datos Dialnet
5	Conocimientos	Referidos al saber, comprender y dominar los conceptos necesarios para ejecutar de manera eficiente una determinada actividad. (Mineducación, 2005)	Ministerio de Educación Nacional

4. MARCO LEGAL


ID	Norma	Numero	Año	Emisor	Define
1	Ley	734 artículo 33	2002	Departamento Administrativo de la Función Pública	Derechos: establece como uno de los derechos de los servidores públicos, el recibir capacitación para mejorar el desempeño de sus funciones

Este documento es propiedad del Hospital Regional de Moniquirá E.S.E. Copias consultadas fuera del SGC no tienen validez. El uso de la información es exclusivo al interior de la Institución para el desarrollo de las funciones encomendadas. Está prohibido divulgar y reproducir total o parcialmente este documento.

	HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRÁ E.S.E		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		
	PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO		
	SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
CÓDIGO:	GT-F-PL-001	VERSIÓN	V1-2025

ID	Norma	Numero	Año	Emisor	Define
2	Ley	909 artículo 36	2004	Departamento Administrativo de la Función Pública	Objetivos de la capacitación: 1. La capacitación y formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales. 2. 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.
3	Decreto	1227 artículo 65	2005	Departamento Administrativo de la Función Pública	Reglamenta el sistema nacional de capacitación: 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.
4	Decreto	4665	2007	Departamento Administrativo de la Función Pública	Por el cual se adopta la actualización del plan de formación y capacitación de los servidores públicos.
5	Decreto	1083	2015	Departamento Administrativo de la Función Pública	Artículo 2.2.9.2. Finalidad: los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia.

Este documento es propiedad del Hospital Regional de Moniquirá E.S.E. Copias consultadas fuera del SGC no tienen validez. El uso de la información es exclusivo al interior de la Institución para el desarrollo de las funciones encomendadas. Está prohibido divulgar y reproducir total o parcialmente este documento.

	HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		
	PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO		
	SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
CÓDIGO:	GT-F-PL-001	VERSIÓN	V1-2025

ID	Norma	Numero	Año	Emisor	Define
					Artículo 2.2.9.3. La evaluación y el seguimiento buscarán especialmente medir el impacto y los resultados de la capacitación para medir el impacto se estudiarán los cambios organizacionales y para analizar los resultados se estudiarán los cambios en el desempeño de los empleados en sus áreas de trabajo como consecuencia de acciones de capacitación.
6	Resolución	390	2017	Departamento administrativo de la función pública	Por la cual se actualiza el plan nacional de formación y capacitación.

5. RECURSOS


5.1. Talento Humano

ID	Recurso	Cantidad
1	Líder de Talento Humano	1
2	Equipo de apoyo de Talento Humano	2
3	Gerente	1
4	Subgerencia administrativa	1
5	Subgerencia científica	1
6	Líderes de Unidades Funcionales	45
7	Asesor de Calidad y Planeación	2
8	Instructores o capacitadores	-

5.2. Equipos Físicos

ID	Recurso	Cantidad
1	Documentos impresos	-
2	Lápiz	1

Este documento es propiedad del Hospital Regional de Moniquirá E.S.E. Copias consultadas fuera del SGC no tienen validez. El uso de la información es exclusivo al interior de la Institución para el desarrollo de las funciones encomendadas. Está prohibido divulgar y reproducir total o parcialmente este documento.

	HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		
	PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO		
	SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
CÓDIGO:	GT-F-PL-001	VERSIÓN	V1-2025

ID	Recurso	Cantidad
3	Lapicero	1
4	Hojas	-

5.3. Recursos Tecnológicos

ID	Recurso	Cantidad
1	Documentos electrónicos	-
2	Matriz de Necesidad de Capacitación	1
3	Equipos electrónicos	1
4	Impresora	1
6	Internet	1

5.4. Recursos económicos

ID	Recurso	Cantidad
1	Presupuesto disponible para actividades de Capacitación rubro 2.1.3.07.02.031.002	\$40.000.000


6. ENFOQUE DIFERENCIAL

Bajo este contexto el Hospital Regional de Moniquirá estableció el [Protocolo Enfoque Diferencial en todos los Servicios GIU-PT -01. Cargado en la plataforma.](#)

7. DIAGNOSTICO PARA EL PLANTEAMIENTO DE ACCIONES

Para la correcta estructuración y planteamiento del presente plan institucional de capacitaciones con vigencia 2025 se han tenido presentes diferentes elementos de carácter primordial tales como:


El plan de intervención producto del análisis de resultados obtenidos de la aplicación de los instrumentos de clima y cultura organizacional vigencia 2024, la aplicación de la “*Encuesta Diagnóstica de Bienestar Laboral e Incentivos y Educación Continua 2025*”, los resultados de la aplicación de la batería de riesgo

	HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		
	PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO		
	SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
CÓDIGO:	GT-F-PL-001	VERSIÓN	V1-2025

psicosocial vigencia 2024 y los temas de capacitación requeridos por habilitación según la normatividad vigente *Resolución 3100 de 2019*, de la misma manera las actualizaciones normativas y legales de este plan están vigentes, y cumplen con el objetivo concreto de contribuir al mejoramiento continuo a partir del fortalecimiento conceptual de los trabajadores de la E.S.E Hospital Regional de Moniquirá.

Para la elaboración del plan institucional de capacitación 2025 se designó el cumplimiento de cuatro fases; Diagnóstico de necesidad de capacitación, elaboración de cronograma de capacitación, adherencia del conocimiento y auditoria y seguimiento.


- Diagnóstico de necesidad de capacitación:** De acuerdo a los ejes temáticos estipulados en la Guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación (Función pública, Escuela Superior de Administración Pública). Estas temáticas se distribuirán en 4 ejes estratégicos: Gestión del conocimiento y la innovación (cambio cultural, análisis de indicadores y estadísticas), creación de valor público (análisis de impacto normativo), transformación digital (operación de sistemas de información y plataformas tecnológicas para la gestión de datos, apropiación y uso de la tecnología), probidad y ética de lo público. Los autodiagnósticos surgen de resultados como valoración de clima laboral vigencia 2024 y evaluación de riesgo psicosocial 2024.

	HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		
	PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO		
	SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
CÓDIGO:	GT-F-PL-001	VERSIÓN	V1-2025

Las temáticas comprendidas se ejecutarán en programas de educación informal (talleres, cursos, capacitaciones), en modalidad presencial, semipresencial, virtual y con apoyo didáctico de módulos educativos en plataforma institucional (en construcción), la cual será socializada en el mes de febrero. Los líderes de la unidad funcional determinan los tiempos, recursos y responsables con su equipo de trabajo.


- Cronograma de capacitación:** Una vez los líderes de las unidades funcionales diligencien cronograma de capacitación según sus necesidades y lineamientos normativos; y temas enfocados a temáticas del proceso de acreditación institucional. Este cronograma se efectuará toda la vigencia, pues esta base de datos permitirá conocer el porcentaje de cumplimiento del plan institucional de capacitación y el impacto que genera la adherencia de los conocimientos obtenidos. Además, el plan de trabajo de las ARL Seguros Bolívar y Positiva se fundamenta en actividades del “ser” las cuales son ejecutadas a través de talleres y capacitaciones enfocadas a las actitudes del personal de acuerdo a la necesidad del área de trabajo, unidad funcional o dependencia.

Por otra parte, las temáticas transversales a desarrollar se efectuarán a través de cursos virtuales en la plataforma institucional en construcción, equivalente a las temáticas de la resolución 3100 de 2019, en la cual se realizará explicación del componente temático y se publicará una evaluación o cuestionario para evaluar la temática.

	HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		
	PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO		
	SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
CÓDIGO:	GT-F-PL-001	VERSIÓN	V1-2025

- Adherencia del conocimiento:** Las temáticas deben programarse para su ejecución en un horario flexible, a finalidad del alcance a la población a la que va dirigida la capacitación. Una vez presentada la temática de acuerdo a la modalidad, el responsable de la capacitación aplicará evaluación de conocimientos al equipo receptor usando una metodología que se acomode al evaluador y los evaluados. Estos resultados se analizarán y se entregarán en un informe ejecutivo al área de talento humano especificando el puntaje promedio de los funcionarios evaluados.
- Auditoria y seguimiento:** El área de talento humano acompañará a cada unidad en el análisis de sus necesidades de capacitación a través del diagnóstico, presentará estrategias que permitan definir y recolectar las temáticas a capacitar, de lo cual construirá la matriz operativa y consolidará el cronograma para el desarrollo del plan institucional de capacitación. Hará seguimiento y evaluación a los programas de capacitación a través de la solicitud de informes ejecutivos acerca de la adherencia a los resultados y gestionará capacitaciones con entes externos.
- Programa de Inducción**


Siendo un programa participe del plan, está dirigido a todos los funcionarios de Hospital Regional Moniquirá ESE y se define como los procesos de formación y capacitación dirigidos a facilitar y a fortalecer la integración del servicio a la cultura organizacional, a desarrollar en éste habilidades gerenciales y de servicio al cliente y a suministrarle la información necesarias para el mejor conocimiento de la función laboral y de la gestión de la empresa, a través de intervención- socialización virtual

	HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		
	PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO		
	SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
CÓDIGO:	GT-F-PL-001	VERSIÓN	V1-2025

vía zoom por parte de los líderes de procesos como; gestión del talento humano, sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo, gestión de calidad, experiencia del usuario - humanización, laboratorio clínico, IAMII, seguridad del paciente, equipos biomédicos, sistemas, imágenes diagnósticas y salud pública dirigida al personal de nuevo ingreso, presentando los lineamientos, políticas y protocolos derivados de la misión de cada unidad funcional.

- **Etapas de la inducción**
- ❖ **Primera etapa: bienvenida**
- ❖ **Segunda etapa: Interacción virtual**
- ❖ **Tercera etapa: entrenamiento y aprendizaje en el puesto de trabajo**

Figura 1. Formato de asistencia y participación de inducción y reinducción.

 FORMATO DE ASISTENCIA A INDUCCIONES Y REINDUCCIONES PROCESO DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO SUBPROCESO GESTIÓN DE TALENTO HUMANO		Código:		
		GC-F-3		
		Versión		
		HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E		
		FECHA		
OBJETIVO DEL PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN				
Orientar y capacitar al funcionario, contratista, colaborador o estudiante en su integración a la cultura organizacional, proporcionándole los medios necesarios para la adaptación a su rol laboral.				
NOMBRE TRABAJADOR				
CARGO DEL TRABAJADOR				
TIPO DE VINCULACIÓN				
<input type="checkbox"/> OPS <input type="checkbox"/> SGA SERVICIOS Y ASESORIAS SAS <input type="checkbox"/> COLVISEG <input type="checkbox"/> PLANTA <input type="checkbox"/> TEMPORAL <input type="checkbox"/> SAMYL <input type="checkbox"/> ESTUDIANTE				
ID	ÁREA DE INDUCCIÓN	TEMÁTICAS	NOMBRE DEL LÍDER / RESPONSABLE	FECHA CAPACITACIÓN
1	TALENTO HUMANO	Plataforma estratégica del Hospital Regional de Diberos, derechos y prohibiciones del trabajo Código de integridad, procedimiento PORSF Código Interno Actividades Plan de bienestar social y metodología del Plan Institucional de Política de Talento Humano Plataforma digital	Grigir Dajana Loedoc	
2	HUMANIZACIÓN I EXP USUARIO	Política de Humanización Programa de Humanización Protocolo Código Lila Protocolo de Atención	Luiza Natalia Forero	
3	SEGURIDAD DEL PACIENTE	Política de seguridad del paciente Programa de seguridad del paciente Gestión de sucesos de seguridad del paciente Riesgos presentes en el HRM Programas de Vigilancia	Laura Camila Martínez	
4	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	Políticas de SGSST, políticas de sustitución precoactivas, política de convivencia laboral Programa de Higiene y seguridad industrial, peligros y riesgos, incidente de trabajo y Actos y condiciones inseguras Accidentes de trabajo, incidentes de trabajo, enfermedad laboral.	Karol Gyesth Coronado/ Astrid Linares	
5	IAMII	Estrategia Institucional Amigo de la Mujer y la Infancia Integral (pre test y post test)	Elizabeth Correa/ Heidy Gualdrón	
6	SALUD FAMILIAR	Programa de Salud Familiar Academia e Investigación	Cesar Julián Moszoi/ Eliana Lucía Gualdrón	
7	EQUIPOS BIOMÉDICOS	Manual de Tecnovigilancia Informe de Mantenimiento equipo biomédico y diseño de equipos Hoja de vida equipos biomédicos Manejo de Equipos biomédicos (limpieza, uso, cuidado, clasificación de equipos)	Laura Tatiana Gonzalez Medrano	
8	SISTEMAS	Sistema informático Dinámica Gerencial Correo institucional Mesa de ayuda	Jaime Andrés Sánchez	
9	LABORATORIO CLÍNICO	Hemovigilancia Toma de muestras	Rosa Inela Neira	
10	IMÁGENES DIAGNÓSTICAS	Imágenes diagnósticas	Martha Castellanos	
11	SALUD PÚBLICA	Salud pública	Wildy Yumel Alvarado	

- **Programa de Re inducción**

Está dirigido a reorientar la integración del servicio a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de las áreas, en el momento en

Este documento es propiedad del Hospital Regional de Moniquirá E.S.E. Copias consultadas fuera del SGC no tienen validez. El uso de la información es exclusivo al interior de la Institución para el desarrollo de las funciones encomendadas. Está prohibido divulgar y reproducir total o parcialmente este documento.

	HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		
	PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
	CÓDIGO:	GT-F-PL-001	VERSIÓN

que se produzcan dichos cambios se incluirán obligatoriamente en el proceso de actualización de las temáticas o procedimientos con la estrategia interacción virtual, acerca del marco normativo que regulan la moral administrativa, a través de formatos de ubicación y entrenamiento en el puesto de trabajo que serán diligenciados por el líder de la unidad funcional o supervisor y el trabajador.


- **Casos clínicos: ateneo clínico**

Un ateneo clínico es la reunión de los integrantes de un servicio asistencial donde se desarrolla la presentación y discusión académica sobre uno o varios casos clínicos que ameriten, por su particularidad, una revisión en conjunto. El ateneo clínico está dirigido a personal asistencial, sin embargo, si algún colaborador de otras áreas desea participar podrá hacerlo sin restricción. El líder de academia e investigación establecerá un cronograma mensual para el desarrollo del caso clínico, estableciendo el servicio que estará a cargo de liderar el desarrollo del ateneo. El caso se desarrolla de acuerdo a cronograma de academia e investigación en el horario designado.

- **Capacitaciones dinámicas**

Cada servicio según su necesidad de capacitación realizará reuniones extemporales y remitirá soportes al área de Talento humano. Estos serán solicitados cada semana por el área, los cuales deberán reposar en el plan de capacitación vigencia 2025.

8. CRONOGRAMA DE CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL

	HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E		
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN		
	PROCESO DE DIRECCIONAMIENTO ESTRATÉGICO		
	SUBPROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO		
CÓDIGO:	GT-F-PL-001	VERSIÓN	V1-2025

Hace parte integral del presente plan

9. BIBLIOGRAFÍA

Agut, S., & Grau, R. (s.f). Una Aproximación Psicosocial al Estudio de las Competencias. *Universitat Jaume I Castellón*.

Función Pública. (2010). *Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias*. Obtenido de <https://acortar.link/ZYhJLT>

Función Pública. (2019). *Guía de Inducción y Re-inducción*. Obtenido de <https://acortar.link/ZYhJLT>

Mineducación. (2005). *Fundamentos conceptuales*. Obtenido de <https://www.mineducacion.gov.co/1621/w3-printer-299611.html>

UNAB. (2005). *¿Qué es la Inducción en el Puesto de Trabajo?* Obtenido de <https://acortar.link/I9OI6d>

10. CONTROL DE CAMBIOS

CONTROL DE CAMBIOS			
Versión	Descripción del Cambio	Aprob ó	Fecha