



E.S.E. HOSPITAL LOCAL  
**CONCORDIA**  
DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA



**Gobernación  
DEL MAGDALENA**

# PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES


---

## 2026

**E.S.E. Hospital Local de Concordia**


GOBERNACIÓN DEL MAGDALENA




	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES - 2026</b>	Código: HLC-TH-PIC-2026
		Versión: 2
		Fecha: 31 de enero de 2026
		Página: Página 2 de 23

## Tabla de contenido

1.	PRESENTACIÓN .....	4
2.	INTRODUCCIÓN .....	5
3.	ALCANCE .....	6
4.	OBJETIVO GENERAL .....	7
5.	OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	7
6.	MARCO CONCEPTUAL .....	8
7.	JUSTIFICACIÓN .....	9
8.	LINEAMIENTOS PEDAGÓGICOS .....	10
	• <b>La Educación Basada en Problemas</b> .....	10
	• <b>El Proyecto de Aprendizaje en Equipo</b> .....	11
9.	LA APLICACIÓN DE LAS FASES PARA LA FORMULACIÓN DEL PIC DE LA ESE HOSPITAL LOCAL DE CONCORDIA.....	11
	<b>Fase 1. Sensibilización</b> .....	11
	<b>Fase 2. Formulación de proyectos de aprendizaje</b> .....	12
	<b>Fase 3. Consolidación, análisis y aprobación de la información</b> .....	13
10.	RESPONSABLES DEL PLAN INSITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.....	13
11.	PROGRAMA DE INDUCCIÓN.....	15
	<b>11.1 Objetivo del Programa de Inducción</b> .....	15
	<b>11.2 Alcance</b> .....	15
	<b>11.3 Contenidos del Programa de Inducción</b> .....	15
	<b>11.4 Metodología</b> .....	16
	<b>11.5 Responsables</b> .....	16
	<b>11.6 Seguimiento y evaluación</b> .....	17
12.	PROGRAMA DE REINDUCCIÓN .....	17
	<b>12.1 Objetivo del Programa de Reinducción</b> .....	17
	<b>12.2 Alcance</b> .....	17
	<b>12.3 Contenidos del Programa de Reinducción</b> .....	18
	<b>12.4 Metodología</b> .....	18

 <b>E.S.E. HOSPITAL LOCAL CONCORDIA</b> DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES - 2026</b>	Código: HLC-TH-PIC-2026
		Versión: 2
		Fecha: 31 de enero de 2026
		Página: Página <b>3</b> de <b>23</b>

<b>12.5 Responsables.....</b>	<b>18</b>
<b>12.6 Seguimiento y evaluación .....</b>	<b>19</b>
13. METODOLOGÍA .....	19
14. INDICADORES DEL PLAN INSTITUCIONAL .....	20
15. CONCLUSIONES.....	21
16. APROBACIÓN .....	22

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES - 2026</b>	Código: HLC-TH-PIC-2026
		Versión: 2
		Fecha: 31 de enero de 2026
		Página: Página <b>4</b> de <b>23</b>

## 1. PRESENTACIÓN

El Plan Institucional de Capacitación de la ESE Hospital Local de Concordia, se encuentra orientado según decreto 4665 de 2007, emanado por el Gobierno Nacional, el cual contempla la adopción y actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos.

La Capacitación y formación de los empleados públicos 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


Lo anterior se fundamenta en los precedentes legales, la Constitución política, y directrices del Decreto 1567 de 1998 y Generalidades Ley 909 de 2004.

Dentro de este contexto el Gobierno Nacional ha incluido estas políticas de capacitación dentro de la normatividad que regula las relaciones laborales de los empleados públicos con el fin movilizar tanto la construcción de su modelo de gestión pública como sus procesos de modernización.

El Plan Institucional de Capacitación de la ESE se encuentra enmarcado dentro de los parámetros del Departamento Administrativo de la Función Pública, por medio de la Guía para la Formulación del PIC con base en proyectos de aprendizaje en equipo. La crisis por la pandemia COVID-19 modificó la realidad, ahora las actividades como la telemedicina, las formaciones virtuales ya hacen parte de nuestra cotidianidad. Considerando que la emergencia sanitaria ha orillado a nuestro personal a identificar la virtualidad como una fortaleza, identificando sus debilidades y generando una necesidad en la mejora de sus habilidades ofimáticas.

La situación generada por el coronavirus ha permitido realizar una gestión de tiempos y establecer prioridades en los planes de capacitación por los tanto ya se incluye una nueva modalidad para capacitar a nuestros funcionarios, realizando de manera virtual, logrando cumplir con sus necesidades de aprendizaje sin exponer su salud a grandes aglomeraciones.

El teletrabajo que realizan gran parte de nuestros funcionarios durante los últimos meses, ha generado condiciones más adecuadas para la capacitación para el trabajo. Esto se debe a que se suprimen, por ejemplo, tiempos de traslado y largos periodos de espera, lo que traduce en disminución del estrés laboral.

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES - 2026</b>	Código: HLC-TH-PIC-2026
		Versión: 2
		Fecha: 31 de enero de 2026
		Página: Página <b>5</b> de <b>23</b>

## 2. INTRODUCCIÓN

El sistema nacional de capacitación según el decreto 1567 de 1998 se define como el conjunto coherente de políticas, planes, disposiciones legales, organismos, escuelas de capacitación, dependencias y recursos organizados con el propósito común de generar en las entidades y en los empleados del Estado una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, actuando para ello de manera coordinada y con unidad de criterios.

Es así como el anterior sistema exige la implementación de los Planes Institucionales de Capacitación al interior de las organizaciones del Estado, el cual deberá estar orientado según las directrices del Gobierno Nacional con los objetivos y principios establecidos en los Decretos que se expidan en la materia y con la planeación institucional (Decreto 4665 de 2007) señalando lo siguiente:

Cada entidad formulará con una periodicidad mínima de un año su plan institucional de capacitación.


Las entidades podrán solicitar asesoría de la Escuela Superior de Administración Pública y del Departamento Administrativo de la Función Pública, entidades que podrá revisar los planes, hacerles las observaciones que considere pertinentes y ordenar los ajustes que juzgue necesarios, los cuales serán de forzosa aplicación.

La Comisión de Personal participará en la elaboración del plan y vigilará su ejecución; en este sentido, la ESE Hospital Local de Concordia, adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos para el desarrollo de sus competencias, resaltando sus lineamientos conceptuales y metodológicos, como son:

- La Dimensión territorial y Nacional en la política de Formación y Capacitación.
- Profesionalización del empleo público eje de la gestión integral de los recursos humanos.
- Desarrollo de competencias laborales para la gestión de la calidad en el sector público
- Enfoque de la formación basada en competencias.

Por su parte este Plan debe ocuparse de mantener, actualizar, nivelar y fortalecer su Talento Humano, para que su formación sea coherente con los parámetros definidos y con las necesidades de cada una de las dependencias. Uno de estos



 <b>E.S.E. HOSPITAL LOCAL CONCORDIA</b> DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES - 2026</b>	Código: HLC-TH-PIC-2026
		Versión: 2
		Fecha: 31 de enero de 2026
		Página: Página <b>6</b> de <b>23</b>

parámetros queda establecido mediante la Resolución Rectoral 21882 de 2006 en la cual se oficializa el nuevo Manual de Responsabilidades y Competencias, en el que se estipulan los requisitos de educación, formación y experiencia que deben tener los servidores durante su permanencia en la Institución.

Dentro de los lineamientos pedagógicos, la política contempla:

- La educación basada en problemas
- La programación de la Capacitación en forma de proyecto de aprendizaje
- El establecimiento de estrategias internas y externa para potenciar el aprendizaje de los equipos.
- Las evidencias de desarrollo individual para la evaluación de aprendizaje.


Consciente de la importancia del PIC, los trabajadores participaron activamente en la construcción de soluciones y en el aprendizaje basado en problemas en torno a la dinámica de la ESE, considerando a manera de interrogante ¿Cómo el desarrollo individual y colectivo de los empleados contribuye al logro de sus objetivos y calidad en la prestación de los Servicios de Salud?

### 3. ALCANCE

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) de la ESE Hospital Local de Concordia está diseñado para fortalecer y desarrollar las competencias laborales del talento humano, alineándose con las políticas nacionales de formación y capacitación para servidores públicos. Este plan tiene como alcance garantizar que las acciones formativas contribuyan al logro de los objetivos institucionales, mejorando la calidad en la prestación de los servicios de salud y promoviendo el desarrollo integral de los empleados.

El alcance del PIC incluye:

1. **Desarrollo de competencias laborales:** Implementar programas de capacitación orientados al fortalecimiento de las habilidades, destrezas, conocimientos y valores de los servidores públicos, asegurando su alineación con las necesidades institucionales y los objetivos estratégicos de la ESE.
2. **Adopción de modalidades de formación híbridas:** Incorporar la virtualidad como una estrategia clave para la formación, permitiendo a los empleados acceder a capacitaciones en entornos digitales que optimicen el uso del

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES - 2026</b>	Código: HLC-TH-PIC-2026
		Versión: 2
		Fecha: 31 de enero de 2026
		Página: Página 7 de 23

tiempo y minimicen los riesgos asociados a la presencialidad, en especial ante las lecciones aprendidas durante la pandemia de COVID-19.


3. **Fortalecimiento del talento humano:** Mantener, actualizar y nivelar las competencias del personal según los parámetros establecidos por la normatividad vigente y las necesidades específicas de cada dependencia, enmarcándose dentro de la Resolución Rectoral 21882 de 2006 y el Manual de Responsabilidades y Competencias.
4. **Implementación de enfoques pedagógicos innovadores:** Diseñar actividades de capacitación basadas en problemas reales de la dinámica organizacional, promoviendo la educación como un proyecto de aprendizaje colectivo e individual, con estrategias internas y externas para potenciar el conocimiento en equipo.
5. **Dimensión territorial y nacional:** Asegurar que las acciones formativas se ajusten a la política de formación y capacitación del Gobierno Nacional, priorizando el desarrollo de competencias para la gestión de la calidad en el sector público y la profesionalización del empleo público.
6. **Participación activa de los trabajadores:** Fomentar la inclusión de los empleados en la identificación de necesidades formativas y en la construcción de soluciones, garantizando que el PIC responda a los retos actuales y contribuyendo al desarrollo individual y colectivo del personal.

En síntesis, el Plan Institucional de Capacitación de la ESE Hospital Local de Concordia tiene un enfoque integral que combina la actualización de competencias, el fortalecimiento del talento humano y la implementación de estrategias pedagógicas modernas, todo ello orientado a garantizar una mejora continua en la calidad del servicio y a promover un entorno laboral eficiente, innovador y comprometido con la misión institucional.

#### 4. OBJETIVO GENERAL

Diseñar e implementar el Plan Institucional de Capacitación de la ESE Hospital Local de Concordia, mediante el establecimiento de estrategias internas y externa generadas por cada uno de los equipos de aprendizaje para la potencialización de las competencias, capacidades individuales y colectivas para el mejor desempeño laboral y logro de los planes, programas, proyectos y objetivos del Estado.

#### 5. OBJETIVOS ESPECIFICOS


	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES - 2026	Código: HLC-TH-PIC-2026
		Versión: 2
		Fecha: 31 de enero de 2026
		Página: Página 8 de 23

- Desarrollar acciones de Capacitación y Formación necesarias para garantizar la idoneidad y competencia de los Servidores Públicos.
- Fortalecer y desarrollar las Competencias de los servidores públicos que permitan el mejoramiento continuo a nivel individual, colectivo e institucional.
- Garantizar la aplicación de procesos y procedimientos en todas las actividades de Formación desarrolladas por el área de Talento Humano.
- Propiciar una cultura de autogestión y autocontrol en relación con el aprendizaje continuo por parte de los empleados.

## 6. MARCO CONCEPTUAL


Concepto	Definición	Aplicación en la ESE Hospital Local de Concordia
<b>Capacitación</b>	Proceso permanente y planificado orientado a desarrollar conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes en los servidores públicos, con el fin de mejorar su desempeño laboral y fortalecer la gestión institucional.	Se orienta al fortalecimiento de competencias técnicas, administrativas y transversales del talento humano, de acuerdo con las necesidades misionales y estratégicas de la ESE.
<b>Formación</b>	Conjunto de acciones educativas estructuradas que permiten el desarrollo integral del servidor público, promoviendo su crecimiento profesional y personal.	Se implementa mediante programas formativos alineados con el Plan Nacional de Formación y Capacitación y los requerimientos del sector salud.
<b>Plan Institucional de Capacitación (PIC)</b>	Instrumento de planeación que organiza, prioriza y orienta las acciones de capacitación de una entidad pública durante una vigencia determinada.	Constituye la herramienta que articula las necesidades de aprendizaje del personal con los objetivos institucionales y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.
<b>Competencias laborales</b>	Conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y valores	Se desarrollan conforme al Manual de Responsabilidades y



	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES - 2026	Código: HLC-TH-PIC-2026
		Versión: 2
		Fecha: 31 de enero de 2026
		Página: Página 9 de 23

	que permiten un desempeño eficaz en un contexto laboral específico.	Competencias, fortaleciendo la calidad del servicio de salud prestado por la ESE.
<b>Aprendizaje basado en problemas (ABP)</b>	Enfoque pedagógico que utiliza situaciones reales del entorno laboral como base para el aprendizaje y la construcción colectiva de soluciones.	Se aplica para abordar problemáticas propias de la dinámica institucional, fortaleciendo el trabajo en equipo y la toma de decisiones.
<b>Proyectos de aprendizaje en equipo</b>	Estrategia metodológica que promueve el aprendizaje colaborativo mediante la formulación y ejecución de proyectos asociados a necesidades institucionales.	Permite integrar la capacitación con los procesos misionales y administrativos, generando impactos directos en la gestión hospitalaria.
<b>Modalidad virtual e híbrida</b>	Estrategias de formación que combinan entornos digitales y presenciales para facilitar el acceso al conocimiento.	Se adopta como modalidad prioritaria, optimizando tiempos, recursos y garantizando la continuidad de la formación del personal.
<b>Talento humano</b>	Conjunto de servidores públicos que aportan conocimientos, capacidades y experiencia al cumplimiento de la misión institucional.	Es el eje central del PIC, reconociendo su papel estratégico en la calidad, eficiencia y sostenibilidad del servicio de salud.
<b>Autogestión del aprendizaje</b>	Capacidad del servidor para asumir de manera responsable su proceso de formación y desarrollo profesional.	Se promueve mediante una cultura organizacional orientada al aprendizaje continuo y al mejoramiento permanente.
<b>Gestión del conocimiento</b>	Proceso sistemático para identificar, crear, compartir y aplicar el conocimiento dentro de la organización.	Se fortalece a través de las acciones de capacitación, permitiendo la transferencia de saberes y buenas prácticas institucionales.

## 7. JUSTIFICACIÓN

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES - 2026	Código: HLC-TH-PIC-2026
		Versión: 2
		Fecha: 31 de enero de 2026
		Página: Página <b>10</b> de <b>23</b>

El Gobierno Nacional ha promovido diversos cambios y estrategias en materia de capacitación, reconociéndola como un proceso esencial para facilitar el desarrollo individual, colectivo e institucional.

En este contexto, la implementación de los Planes de Capacitación en la ESE Hospital Local de Concordia permite fortalecer cada uno de sus procesos, enfocándose en el desarrollo de competencias y capacidades laborales, así como en la búsqueda de la competitividad, enmarcada en los lineamientos de acreditación y habilitación del sistema de salud.

Los nuevos desafíos institucionales están fundamentados en el Plan de Desarrollo, un modelo de gestión orientado hacia el cambio y la mejora continua, que busca alcanzar resultados satisfactorios mediante el cumplimiento efectivo de las metas propuestas.

El Plan Institucional de Capacitación de la ESE Hospital Local de Concordia se formula con base en el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo de Competencias Laborales, siguiendo las etapas fundamentales de diagnóstico, programación y ejecución, adaptadas a las necesidades específicas de la institución.


## 8. LINEAMIENTOS PEDAGÓGICOS

A continuación, se presentan los lineamientos pedagógicos que orientarán la Formulación y ejecución del Plan Institucional de Capacitación de la ESE Hospital Local de Concordia.

### **La Educación Basada en Problemas**

La Política de formación y capacitación de empleados públicos, contempla el aprendizaje basado en problemas (APB) dentro de su esquema metodológico, pues considera que, a partir de las condiciones de desempeño, de las dificultades para obtener los resultados esperados en el trabajo individual y grupal, así como de las expectativas y retos para mejorar el servicio, es posible reconocer necesidades específicas de aprendizaje.

Según este enfoque se aprende recreando el conocimiento a partir de la búsqueda de solución de problemas. Dentro de estos métodos de enseñanzas se encuentra el colaborativo y el proyecto de aprendizaje en Equipo.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES - 2026	Código: HLC-TH-PIC-2026
		Versión: 2
		Fecha: 31 de enero de 2026
		Página: Página 11 de 23

El aprendizaje colaborativo es una actividad de pequeños grupos en los que se intercambian información, conocimiento, experiencias, así como dificultades e intereses.

### **El Proyecto de Aprendizaje en Equipo**

Esta estrategia implica la construcción de equipos conformados por personas con diferentes experiencias, que trabaja juntos para realizar proyectos relacionados con su realidad, solucionar problemas y construir nuevo conocimiento.

Los equipos son una forma de organizar a los empleados para facilitar el aprendizaje con base en un proyecto formulado; el proyecto permite reconocer el entorno, determinar un plan de aprendizaje general e individual y auto dirigir el aprendizaje; es decir, los empleados deciden buscar la información necesaria y orientar sus fortalezas (experiencias, condiciones personales, habilidades e ideas) según sea el caso; además permite considerar en forma integral, las dimensiones del ser, el hacer y el saber en el proceso de aprendizaje.

## **9. LA APLICACIÓN DE LAS FASES PARA LA FORMULACIÓN DEL PIC DE LA ESE HOSPITAL LOCAL DE CONCORDIA**


En cumplimiento de lo establecido en la *Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC (2008)*, el Decreto Ley 1083 de 2015 y las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública, la ESE Hospital Local de Concordia desarrolló de manera estructurada y participativa las fases para la formulación del Plan Institucional de Capacitación, garantizando la alineación con los objetivos estratégicos institucionales, las necesidades del talento humano y los principios de eficiencia, eficacia y mejoramiento continuo de la gestión pública.

El proceso fue liderado por el Área de Talento Humano, con la participación activa de los servidores públicos y el acompañamiento de la Comisión de Personal, asegurando el cumplimiento de los criterios técnicos, metodológicos y normativos que rigen la capacitación en las entidades del Estado.

### **Fase 1. Sensibilización**

La fase de sensibilización constituyó el punto de partida del proceso de formulación del PIC y tuvo como propósito generar apropiación institucional, compromiso y participación activa de los servidores públicos frente a la política de formación y capacitación.

Para su desarrollo, el Área de Talento Humano expidió y socializó una Circular Interna, mediante la cual se convocó formalmente a los servidores públicos a

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES - 2026</b>	Código: HLC-TH-PIC-2026
		Versión: 2
		Fecha: 31 de enero de 2026
		Página: Página <b>12</b> de <b>23</b>

participar en mesas de trabajo destinadas al levantamiento de necesidades de capacitación, en cumplimiento de lo dispuesto en el Decreto Ley 1083 de 2015, Título 9 – Capacitación, artículo 2.2.9.1.

Las actividades se realizaron bajo modalidades presenciales y virtuales, garantizando condiciones de acceso, participación y continuidad del proceso formativo. Se estableció como criterio mínimo una participación no inferior al 90% de los servidores de carrera administrativa, con el fin de asegurar representatividad y legitimidad en la identificación de necesidades formativas.

Durante los espacios de sensibilización se socializaron y reforzaron los siguientes aspectos:

- Los fundamentos conceptuales y metodológicos del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFYC).
- La importancia estratégica del PIC como herramienta de fortalecimiento del talento humano y mejora de la calidad del servicio.
- La metodología de aprendizaje basado en problemas, orientada al análisis de situaciones reales de la dinámica institucional.
- La elección y conformación de los equipos de aprendizaje, priorizando su organización por áreas, especialmente en el nivel asistencial.


Como resultado de esta fase, se consolidó un escenario de participación activa, conciencia institucional y disposición al aprendizaje colectivo, sentando las bases para la formulación de los proyectos de aprendizaje.

### ***Fase 2. Formulación de proyectos de aprendizaje***

Una vez conformados los equipos de aprendizaje por áreas y procesos, se dio inicio a la fase de formulación de proyectos de aprendizaje, cuyo objetivo fue identificar, estructurar y priorizar las necesidades de capacitación de la entidad, desde una perspectiva colectiva e individual.

Bajo el liderazgo y orientación técnica del Área de Talento Humano, los integrantes de cada equipo recibieron acompañamiento para el adecuado manejo y diligenciamiento de las matrices y fichas de aprendizaje colectivo e individual, herramientas diseñadas para:

- Identificar brechas de competencias.
- Relacionar necesidades de capacitación con los objetivos institucionales.
- Proponer acciones formativas orientadas a la solución de problemáticas reales del servicio.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES - 2026	Código: HLC-TH-PIC-2026
		Versión: 2
		Fecha: 31 de enero de 2026
		Página: Página <b>13</b> de <b>23</b>

En esta fase, los equipos de aprendizaje formularon proyectos de capacitación alineados con los procesos misionales, estratégicos y de apoyo de la ESE, priorizando aspectos relacionados con la calidad en la prestación del servicio de salud, el fortalecimiento de competencias técnicas y administrativas, y el mejoramiento del desempeño institucional.

El enfoque metodológico permitió que la capacitación dejara de ser un ejercicio aislado, para convertirse en un instrumento articulado a la gestión organizacional y al desarrollo del talento humano.

### ***Fase 3. Consolidación, análisis y aprobación de la información***

La fase final del proceso correspondió a la consolidación, análisis y validación de la información resultante de los proyectos de aprendizaje formulados por los equipos de trabajo.

El Área de Talento Humano realizó la consolidación de los proyectos, clasificándolos conforme a los criterios definidos en la fase de formulación y efectuando un análisis detallado de los formatos y matrices aplicadas. Este ejercicio permitió:


- Identificar prioridades institucionales de capacitación.
- Evaluar la viabilidad técnica y operativa de las acciones formativas propuestas.
- Garantizar la coherencia del PIC con la planeación institucional y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

Posteriormente, la información consolidada fue presentada ante la Comisión de Personal de la ESE Hospital Local de Concordia, instancia encargada de revisar, validar y otorgar el visto bueno y aprobación para la implementación del Plan Institucional de Capacitación.

Con la culminación de esta fase, la ESE contó con un PIC estructurado, participativo y alineado con la normatividad vigente, orientado al fortalecimiento del talento humano y a la mejora continua de la calidad en la prestación de los servicios de salud.


## **10. RESPONSABLES DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN**

Actor / Dependencia	Responsabilidad
---------------------	-----------------

 <b>E.S.E. HOSPITAL LOCAL CONCORDIA</b> DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES - 2026</b>	Código: HLC-TH-PIC-2026
		Versión: 2
		Fecha: 31 de enero de 2026
		Página: Página <b>14</b> de <b>23</b>

<b>Gerencia de la ESE Hospital Local de Concordia</b>	Aprobar el Plan Institucional de Capacitación, garantizar los recursos necesarios para su ejecución y realizar seguimiento estratégico al cumplimiento de los objetivos del PIC.
<b>Área de Talento Humano</b>	Liderar la formulación, ejecución, seguimiento y evaluación del PIC; identificar necesidades de capacitación; coordinar las acciones formativas; llevar los registros, evidencias e indicadores de cumplimiento.
<b>Comisión de Personal</b>	Participar en la elaboración del PIC, vigilar su ejecución y verificar que las acciones de capacitación se ajusten a la normatividad vigente y a las necesidades del talento humano.
<b>Jefes de Área y Coordinadores de Proceso</b>	Identificar necesidades de capacitación de sus equipos de trabajo, apoyar la ejecución de las actividades formativas y facilitar la participación del personal a su cargo.
<b>Servidores Públicos de la ESE</b>	Participar activamente en las acciones de capacitación programadas, aplicar los conocimientos adquiridos en el ejercicio de sus funciones y promover el aprendizaje continuo.
<b>Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP)</b>	Establecer lineamientos, guías y políticas para la formulación del PIC, así como realizar acompañamiento y observaciones cuando se solicite.
<b>Escuela Superior de Administración Pública (ESAP)</b>	Brindar asesoría técnica y apoyo en procesos de formación y capacitación de los servidores públicos, cuando la entidad lo requiera.
<b>Entidades externas de capacitación</b>	Diseñar y ejecutar procesos formativos especializados, de acuerdo con las necesidades institucionales y los lineamientos definidos por la ESE.



 <b>E.S.E. HOSPITAL LOCAL CONCORDIA</b> DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES - 2026</b>	Código: HLC-TH-PIC-2026
		Versión: 2
		Fecha: 31 de enero de 2026
		Página: Página <b>15</b> de <b>23</b>

## 11. PROGRAMA DE INDUCCIÓN

El Programa de Inducción de la ESE Hospital Local de Concordia constituye un proceso estratégico de gestión del talento humano, orientado a facilitar la integración efectiva de los servidores públicos y contratistas a la entidad, garantizando el conocimiento del marco institucional, normativo, funcional y organizacional que rige la prestación de los servicios de salud.

Este programa se desarrolla en cumplimiento de lo establecido en la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015 y las directrices del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, particularmente en la Dimensión de Talento Humano, reconociendo la inducción como una etapa fundamental para asegurar un desempeño idóneo, ético y alineado con los objetivos institucionales.

### 11.1 Objetivo del Programa de Inducción

Facilitar el proceso de adaptación e integración de los nuevos servidores públicos y contratistas de la ESE Hospital Local de Concordia, mediante la socialización de la misión, visión, valores, estructura organizacional, funciones, normas internas, políticas institucionales y procesos misionales, con el fin de garantizar un desempeño eficiente, responsable y orientado a la calidad en la prestación del servicio de salud.

### 11.2 Alcance

El Programa de Inducción aplica a:


- Servidores públicos de carrera administrativa.
- Servidores en provisionalidad.
- Empleados de libre nombramiento y remoción.
- Contratistas vinculados a la ESE, en lo pertinente a su objeto contractual.

El proceso de inducción se desarrolla desde el inicio de la vinculación y comprende las acciones necesarias para garantizar que el nuevo integrante conozca y comprenda el funcionamiento integral de la ESE.

### 11.3 Contenidos del Programa de Inducción

El Programa de Inducción contempla, como mínimo, los siguientes componentes:

- **Marco institucional:** misión, visión, principios, valores, objetivos estratégicos y modelo de atención en salud.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES - 2026	Código: HLC-TH-PIC-2026
		Versión: 2
		Fecha: 31 de enero de 2026
		Página: Página <b>16</b> de <b>23</b>

- **Estructura organizacional:** organigrama, funciones generales de las dependencias y líneas de autoridad.
- **Marco normativo:** régimen de empleo público, derechos y deberes, régimen disciplinario, inhabilidades e incompatibilidades.
- **Políticas institucionales:** MIPG, calidad, seguridad del paciente, ética pública, transparencia, protección de datos personales y seguridad de la información.
- **Procesos misionales y de apoyo:** descripción general de los procesos y su articulación con la prestación del servicio.
- **Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST):** normas de seguridad, autocuidado, riesgos laborales y uso adecuado de los elementos de protección personal.
- **Cultura organizacional:** normas de convivencia laboral, trabajo en equipo y comunicación institucional.

#### 11.4 Metodología


El Programa de Inducción se desarrollará mediante estrategias pedagógicas presenciales, virtuales o mixtas, de acuerdo con las condiciones operativas de la ESE, priorizando el uso de herramientas tecnológicas que faciliten el acceso a la información y optimicen los tiempos de los servidores.

Las actividades podrán incluir:

- Jornadas de inducción institucional.
- Sesiones virtuales de socialización.
- Entrega de material informativo físico o digital.
- Acompañamiento inicial por parte del jefe inmediato o tutor asignado.

#### 11.5 Responsables

- **Gerencia:** direccionar y respaldar la implementación del Programa de Inducción.
- **Área de Talento Humano:** planear, coordinar, ejecutar y evaluar el Programa de Inducción, garantizando el registro y evidencia del proceso.
- **Jefes inmediatos:** orientar al nuevo servidor en las funciones específicas del cargo y realizar seguimiento inicial al desempeño.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES - 2026	Código: HLC-TH-PIC-2026
		Versión: 2
		Fecha: 31 de enero de 2026
		Página: Página 17 de 23

- **Servidores vinculados:** participar activamente en el proceso de inducción y aplicar los conocimientos adquiridos en el ejercicio de sus funciones.

### **11.6 Seguimiento y evaluación**

El Área de Talento Humano realizará seguimiento al Programa de Inducción mediante:

- Registro de asistencia.
- Verificación de entrega y recepción de información.
- Evaluación de satisfacción del servidor vinculado.
- Retroalimentación de los jefes inmediatos sobre el proceso de adaptación.

Los resultados del seguimiento permitirán identificar oportunidades de mejora y fortalecer continuamente el Programa de Inducción, garantizando su pertinencia y efectividad.

## **12. PROGRAMA DE REINDUCCIÓN**

El Programa de Reinducción de la ESE Hospital Local de Concordia es un proceso estratégico de actualización y fortalecimiento del talento humano, orientado a garantizar que los servidores públicos y contratistas mantengan un conocimiento permanente y actualizado sobre la misión institucional, los cambios normativos, los ajustes organizacionales y las políticas que impactan el ejercicio de sus funciones.

Este programa se desarrolla en cumplimiento de lo establecido en el Decreto 1083 de 2015, en concordancia con la Ley 909 de 2004 y las directrices del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, reconociendo la reinducción como una herramienta clave para la mejora continua del desempeño institucional y la calidad en la prestación de los servicios de salud.


### **12.1 Objetivo del Programa de Reinducción**

Actualizar y reforzar los conocimientos, competencias y actitudes de los servidores públicos y contratistas de la ESE Hospital Local de Concordia, frente a los cambios normativos, organizacionales, procedimentales y estratégicos, con el fin de fortalecer su desempeño laboral, promover la apropiación de la cultura organizacional y garantizar la alineación con los objetivos institucionales.

### **12.2 Alcance**

El Programa de Reinducción aplica a:

- Servidores públicos de carrera administrativa.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES - 2026	Código: HLC-TH-PIC-2026
		Versión: 2
		Fecha: 31 de enero de 2026
		Página: Página <b>18</b> de <b>23</b>

- Servidores en provisionalidad.
- Empleados de libre nombramiento y remoción.
- Contratistas de la ESE, en lo relacionado con el objeto de su contrato.

La reinducción se realizará de manera periódica y cada vez que se presenten cambios significativos en la estructura organizacional, la normatividad aplicable, los procesos institucionales o las políticas internas.

### **12.3 Contenidos del Programa de Reinducción**

El Programa de Reinducción contempla, entre otros, los siguientes contenidos:

- Actualización de la **misión, visión, valores y objetivos estratégicos** de la ESE.
- Cambios en la **estructura organizacional**, funciones y responsabilidades.
- Actualización del **marco normativo** aplicable al empleo público y al sector salud.
- Ajustes en las **políticas institucionales**, especialmente en MIPG, ética pública, transparencia, seguridad de la información y protección de datos personales.
- Actualización de los **procesos misionales, estratégicos y de apoyo**, y su impacto en la prestación del servicio.
- Reforzamiento de la **cultura organizacional**, trabajo en equipo y comunicación interna.
- Actualización en **Seguridad y Salud en el Trabajo**, autocuidado y gestión del riesgo laboral.


### **12.4 Metodología**

El Programa de Reinducción se desarrollará mediante estrategias pedagógicas presenciales, virtuales o mixtas, priorizando espacios de socialización colectiva, talleres de actualización, charlas informativas y el uso de herramientas tecnológicas que faciliten el acceso oportuno a la información institucional.

Las actividades podrán programarse de forma anual o de acuerdo con la necesidad institucional, garantizando la participación del talento humano y la continuidad del proceso de aprendizaje.

### **12.5 Responsables**

- **Gerencia:** orientar y respaldar la ejecución del Programa de Reinducción.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES - 2026	Código: HLC-TH-PIC-2026
		Versión: 2
		Fecha: 31 de enero de 2026
		Página: Página <b>19</b> de <b>23</b>

- **Área de Talento Humano:** planear, coordinar, ejecutar, documentar y evaluar el Programa de Reinducción.
- **Jefes de área:** apoyar la socialización de los cambios institucionales y verificar la aplicación de los conocimientos actualizados.
- **Servidores públicos y contratistas:** participar activamente en las actividades de reinducción y aplicar los conocimientos adquiridos.

### 12.6 Seguimiento y evaluación

El seguimiento al Programa de Reinducción estará a cargo del Área de Talento Humano, mediante:

- Registros de asistencia.
- Evidencias de socialización y capacitación.
- Evaluaciones de percepción y apropiación del contenido.
- Informes de seguimiento y mejora continua.


Los resultados obtenidos permitirán fortalecer el proceso de reinducción y asegurar su efectividad como herramienta de actualización permanente del talento humano.

## 13. METODOLOGÍA

El desarrollo de las acciones enmarcadas en este Plan Institucional de Capacitación se orienta a la línea social y constructiva, este enfoque pedagógico facilita el proceso de enseñanza y aprendizaje, así como la construcción de conocimiento a partir de la experiencia y aquellas competencias que requiere el profesional que se pretende formar.

En esta concepción metodológica también se encuentra el aprendizaje colaborativo y el aprendizaje Basado en Problemas.

- El aprendizaje colaborativo propicia el desarrollo de habilidades mixtas (aprendizaje y desarrollo personal y social) donde cada miembro del grupo es responsable tanto de su aprendizaje como de los restantes del grupo.
- En el enfoque de ABP se fomenta la autonomía cognoscitiva, se enseña y se aprende a partir de problemas que tienen significado para los estudiantes, se utiliza el error como una oportunidad más para aprender y no para castigar y se le otorga un valor importante a la autoevaluación y a la evaluación formativa, cualitativa e individualizada.

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES - 2026</b>	Código: HLC-TH-PIC-2026
		Versión: 2
		Fecha: 31 de enero de 2026
		Página: Página <b>20</b> de <b>23</b>

Dentro de las técnicas a utilizar se encuentran básicamente: Foros, Talleres, exposiciones, e-learning. Finalmente se hace un reconocimiento especial como actores de este proceso a todos los empleados de Carrera administrativa como protagonistas en la formación basada en competencias y de aprendizaje para lograr resultados laborales.

#### **14. INDICADORES DEL PLAN INSTITUCIONAL**


Es necesario identificar los indicadores esperados durante la ejecución del PIC ESE.Hospital Local de Concordia, los cuales nos permitirán medir el impacto, así como los cambios esperados tanto a nivel individual, laboral e institucional.

Durante la ejecución de la Capacitación, se implementarán formatos de evaluación que permitirán arrojar información relevante en cuanto a:

- Satisfacción/insatisfacción
- Metodología
- Mejora en el servicio
- Aprendizaje individual

De la misma manera se relacionan los indicadores a tener en cuenta:



 <b>E.S.E. HOSPITAL LOCAL CONCORDIA</b> DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES - 2026</b>	Código: HLC-TH-PIC-2026
		Versión: 2
		Fecha: 31 de enero de 2026
		Página: Página <b>21</b> de <b>23</b>

$$1. \text{ No. de funcionarios por área capacitados} \times 100$$

$$\text{No. de funcionarios por áreas de la entidad}^*$$

$$2. \text{ Actividades de capacitación ejecutadas} \times 100$$

$$\text{Actividades de capacitación propuestas}$$

$$3. \text{ No. de funcionarios satisfechos con la capacitación recibida} \times 100$$


$$\text{No. de funcionarios Capacitados}^*100$$

## 15. CONCLUSIONES

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) de la ESE Hospital Local de Concordia se constituye como una herramienta estratégica fundamental para el fortalecimiento del talento humano de la institución. A través de un enfoque estructurado, basado en normatividad vigente y metodologías participativas, el plan busca garantizar el desarrollo de competencias laborales, fomentar el aprendizaje continuo y promover la mejora de los procesos institucionales.

La implementación del PIC, organizada en las fases de sensibilización, formulación de proyectos de aprendizaje y consolidación de la información, demuestra un compromiso por parte de la ESE con la formación de su personal, asegurando que las acciones formativas estén alineadas con las necesidades específicas de cada área y con los objetivos estratégicos de la entidad. Asimismo, el liderazgo del área de Talento Humano y la participación activa de los servidores públicos reflejan la importancia de un enfoque colaborativo para lograr resultados efectivos.

En conclusión, este plan no solo fortalece el desempeño de los servidores públicos y su capacidad de respuesta ante los retos del sector salud, sino que también contribuye a consolidar una cultura organizacional basada en la excelencia, la innovación y el compromiso, elementos esenciales para ofrecer un servicio de calidad a la comunidad.

	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES - 2026</b>	Código: HLC-TH-PIC-2026
		Versión: 2
		Fecha: 31 de enero de 2026
		Página: Página <b>22</b> de <b>23</b>

## 16. APROBACIÓN

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) de la ESE Hospital Local de Concordia fue formulado conforme a la normatividad vigente, en especial lo dispuesto en la Ley 909 de 2004, el Decreto 1083 de 2015 y las directrices del Departamento Administrativo de la Función Pública, así como en armonía con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG y el Plan de Acción Institucional de la vigencia correspondiente.

El presente Plan fue revisado y validado por el Área de Talento Humano que emitió concepto favorable y otorgó el visto bueno para su implementación, en cumplimiento de sus funciones de participación y vigilancia en los procesos de capacitación del talento humano.


En consecuencia, el Plan Institucional de Capacitación es aprobado por la Gerencia de la ESE Hospital Local de Concordia, quien autoriza su ejecución durante la vigencia correspondiente, disponiendo su implementación, seguimiento y evaluación conforme a los lineamientos establecidos en el presente documento y a los mecanismos de control institucional.

El Plan entrará en vigencia a partir de la fecha de su aprobación y deberá ser divulgado a los servidores públicos y demás actores involucrados, garantizando su conocimiento, aplicación y cumplimiento.



**GRECY SALAS PÉREZ**  
**GERENTE**

PROYECTÓ	APROBÓ
NOMBRE(S): FAM A SU SERVICIO	NOMBRE(S): GRECY SALAS PÉREZ
CONTRATISTA	CARGO (S): GERENTE

 <b>E.S.E. HOSPITAL LOCAL CONCORDIA</b> DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES - 2026</b>	Código: HLC-TH-PIC-2026
		Versión: 2
		Fecha: 31 de enero de 2026
		Página: Página <b>23</b> de <b>23</b>

