



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO  
HOSPITAL LOCAL DE CONCORDIA NIT.  
819.003.462-4

**HOSPITAL LOCAL DE CONCORDIA**

**PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN**

**REALIZADO POR: LIDER DEL TALENTO  
HUMANO**

**MAGDALENA**

**2022**



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO  
HOSPITAL LOCAL DE CONCORDIA NIT.  
819.003.462-4

## Contenido

1. INTRODUCCION .....	3
2. OBJETIVOS .....	4
OBJETIVO GENERAL .....	4
OBJETIVOS ESPECIFICOS .....	4
3. ALCANCE .....	5
4. RESPONSABLES .....	5
5. MARCO CONCEPTUAL .....	6
6. MARCO NORMATIVO .....	9
7. DESCRIPCION DEL PLAN .....	11
8. BIBLIOGRAFIA .....	38



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO  
HOSPITAL LOCAL DE CONCORDIA NIT.  
819.003.462-4

## 1. INTRODUCCION

El Plan Institucional de Capacitación implementado por la ESE Hospital Local de Concordia, para el año 2022, permite a los colaboradores de la Institución desarrollar competencias laborales requeridas para el logro de los objetivos tanto profesionales como institucionales.

El Plan que se basa en el análisis de necesidades institucionales detectadas en cada uno de los procesos que determinan las actividades de capacitación a realizarse en el presente año.

El plan de capacitación vigencia 2022 constituye un instrumento que determina las prioridades y necesidades de capacitación de los funcionarios de la ESE Hospital Local de Concordia, teniendo en cuenta que el objetivo principal de la capacitación es el mejoramiento de la calidad del desempeño laboral de su capital humano. Así como garantizar el desarrollo de conocimientos, habilidades y competencias específicas para lograr el cumplimiento eficaz y eficiente de sus objetivos laborales y finalidades de la ESE.

Es por eso, que para la ESE Hospital Local de Concordia es de vital importancia la formación de su capital humano porque a partir de su conducta y rendimiento, influye directamente en la calidad y optimización de los servicios que se brindan tanto interna y externamente.



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO  
HOSPITAL LOCAL DE CONCORDIA NIT.  
819.003.462-4

## 2. OBJETIVOS

### OBJETIVO GENERAL

Establecer un plan de capacitación orientado a formar, fortalecer o potencializar las competencias, según las necesidades evidenciadas contribuyendo al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias laborales, conocimientos, habilidades de formación y capacitación expresadas por los servidores según las necesidades evidenciadas, a través del Plan Institucional de Capacitación 2022 con el fin de promover el desarrollo integral de los servidores.

### OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Establecer las orientaciones conceptuales, pedagógicas, temáticas y estratégicas del Plan Institucional de Capacitación.
- Contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias de los servidores desde las tres dimensiones del Ser, Conocer y Hacer.
- Efectuar un plan de capacitación con un marco conceptual, estratégico, articulado a la detección de necesidades.
- Contribuir a la formación de los colaboradores, mediante la implementación del modelo integrado de gestión de recursos humanos por competencias para lograr el cumplimiento de sus funciones bajo parámetros de eficacia, eficiencia, compromiso, honestidad y transparencia.
- Iniciar al colaborador en la integración a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con las políticas institucionales, instruirlo acerca de la misión, visión objetivos, procesos y procedimientos de la institución y buscar sentido de pertenencia hacia la misma por medio del programa de inducción.
- Brindar los conocimientos necesarios para el manejo de herramientas tecnológicas y el desarrollo de capacidades básicas, indispensables en el perfeccionamiento de las labores propias de cada uno de los cargos.
- Atender las necesidades de capacitación institucionales e incentivar el uso de medios alternativos de capacitación como cursos virtuales diplomados, seminarios o simposios tanto a nivel interno y externo.
- Estructurar el programa de capacitación articulado a la problemática y situaciones que deben resolver los colaboradores en su desempeño



**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO**  
**HOSPITAL LOCAL DE CONCORDIA NIT.**  
819.003.462-4

laboral diario.

- Contribuir con el mejoramiento de la capacidad de gestión de la institución, desarrollando las capacidades de los funcionarios a través de los procesos de capacitación.
- Propender por el desarrollo de las capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, de colaboradores de la institución, con el fin de propiciar su eficacia personal, de grupo y organizacional, al igual que su desarrollo profesional y el mejoramiento en la prestación de los servicios.
- Potenciar el desarrollo del talento humano orientado a la cultura del servicio en base a la política de seguridad del paciente.

### **3.- ALCANCE**

El Plan Institucional de Capacitación aplica a todos los servidores públicos de la ESE Hospital Local de Concordia E.S.E incluyendo Junta Directiva.

### **4.- RESPONSABLES**

- **GESTION DE RECURSOS HUMANOS**
  - Sensibiliza e instruye al personal de coordinadores sobre la sobre el plan de Capacitación
  - Programa reuniones con los el personal de Coordinadores para definir la metodología del Plan Institucional de capacitación.
  - Elabora cronograma para el desarrollo del PIC.
  - Hace seguimiento a la programación de ejecución del plan de capacitación el cual se encuentra incluido de igual manera en el POA.
- **OFICINAS DE ADMINISTRACIÓN**
  - Pone a disposición el POA, resaltando los aspectos estratégicos para la entidad.
  - Apoya en el seguimiento y la evaluación del Plan Institucional de Capacitación.
- **LÍDERES Y COORDINADORES**
  - Promueven en sus áreas de trabajo la importancia de la capacitación.
  - Participan activamente en la Formulación del Plan institucional de capacitación.



**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO  
HOSPITAL LOCAL DE CONCORDIA NIT.  
819.003.462-4**

- Priorizan problemas o retos institucionales del área.
- Proporcionan información sobre los proyectos y objetivos estratégicos del área y de la entidad.
- Avalan los proyectos de aprendizaje formulados por los empleados de su área de trabajo.
- Priorizan proyectos estratégicos de área.
- Garantizan el cumplimiento del plan de aprendizaje de los empleados, así como los espacios para reuniones y horarios de aprendizaje.
- Evalúan la aplicación del aprendizaje en el puesto de trabajo.
- Realizan el seguimiento al desarrollo de proyectos de aprendizaje

**CONTROL INTERNO**

- Apoya en el seguimiento y evaluación del plan institucional de capacitación.
- Realiza sugerencias al plan de capacitación.

**5.- MARCO CONCEPTUAL**

De conformidad con el Decreto 1083 de 2015, cada entidad debe planear, ejecutar y hacer seguimiento de un Plan Institucional de Capacitación.

A su vez el Decreto Ley 1567 de Agosto 5/1998 “Por el cual se crea el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado” en su artículo 4 señala “Definición de capacitación: Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y complementar la educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa “



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO  
HOSPITAL LOCAL DE CONCORDIA NIT.  
819.003.462-4

**PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACION.**

El Plan Institucional de Capacitación de la ESE Hospital Local de Concordia debe basarse en los siguientes principios, de acuerdo con lo estipulado en el Decreto 1567 de 1998:

- **Complementariedad:** La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.
- **Integralidad:** La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y con el aprendizaje organizacional.
- **Objetividad:** La formulación de políticas, de planes y programas de capacitación, debe ser la respuesta a un diagnóstico de necesidades de capacitación previamente realizado, utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de la institución.
- **Participación:** Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de los empleados.
- **Prevalencia del interés de la organización:** Las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la institución
- **Economía:** En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.
- **Énfasis en la práctica:** La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos.



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO  
HOSPITAL LOCAL DE CONCORDIA NIT.  
819.003.462-4

**POLITICA DE FORMACION Y CAPACITACION POLITICA NACIONAL:**

Las orientaciones de la política de capacitación buscan dar respuesta a los propósitos de reforma de la administración Pública establecidos en el Plan de Desarrollo de cada gobierno Nacional, así como el fortalecimiento en competencias y destrezas de los servidores públicos.

Con el fin de relacionar las orientaciones sobre la capacitación de los empleados públicos con las necesidades y condiciones de las entidades territoriales y nacionales, se viene realizando de manera periódica el diagnóstico de las necesidades de capacitación, así como la gestión de la misma.

El interés del nuevo proceso de formulación de la política de capacitación es disminuir la brecha entre las políticas y estrategias definidas y lo que realmente sucede en las entidades públicas y en el desempeño de los empleados.

A través de la política gubernamental, en construcción permanente, se busca orientar los procesos de formación y capacitación de los servidores públicos hacia el fortalecimiento y potenciación, tanto de sus habilidades y destrezas, como de sus valores y actitudes, con el propósito de hacerlos cada vez más competentes en el ejercicio de sus labores y comprometidos con su crecimiento y desarrollo personal, aspectos estos que redundaran en el logro del estado que queremos.

La nueva política Nacional de Formación y capacitación de los Empleados públicos reconoce la necesidad de acatar los propósitos nacionales en procura de la modernización del estado.

**LINEAMIENTOS DE POLITICA**

La política Nacional de Formación y capacitación ha fijado los siguientes lineamientos:  
**La profesionalización del Empleo público:** Para alcanzar esta profesionalización es necesario garantizar que los empleados públicos posean una serie de atributos como el mérito, la vocación del servicio, responsabilidad, eficacia y honestidad de manera que se logre una administración efectiva.

**Desarrollo de Competencias Laborales:** se define competencias laborales como la capacidad de una persona para desempeñar en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados las funciones inherentes a un empleo, capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que deben poseer y demostrar el empleado público.



EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO  
HOSPITAL LOCAL DE CONCORDIA NIT.  
819.003.462-4

**Enfoque de la formación basada en competencias:** “Se es competente solo si se es capaz de resolver un problema aplicando un saber, con una conducta asociada adecuada y con la ejecución de unos procedimientos requeridos en un contexto específico”.

**Aspectos pedagógicos:**

La educación basada en problemas: los problemas deben entenderse como una oportunidad para aprender a través de cuestionamientos realizados sobre la realidad laboral cotidiana. En estos casos el funcionario desarrolla aspectos como razonamiento, juicio crítico y la creatividad.

**En el Proyecto de Aprendizaje en Equipo:** Se plantea con base en el análisis de problemas institucionales o de retos y dificultades para el cumplimiento de metas y



**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO**  
**HOSPITAL LOCAL DE CONCORDIA NIT.**  
 819.003.462-4

resultados institucionales del empleado.

**Valoración de los aprendizajes:** se realiza mediante la implementación del Plan de mejoramiento individual, producido por la evaluación de desempeño.

## 6.- MARCO NORMATIVO

DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO			
TEMA	NORMA	RESUMEN	ARTICULOS
FORMACION Y CAPACITACION	Constitución Política de Colombia.	Principios mínimos fundamentales: igualdad de oportunidades para los trabajadores, garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento.	Art.53
	Decreto 1950 de septiembre 24 de 1973	Por el cual se reglamenta los Decretos Leyes 2400 y 3074 de 1968 y otras normas sobre la administración del personal civil.	Art. 54,55,56
	Ley 30 de diciembre 28 de 1992	Por la cual se organiza el servicio público de la Educación Superior.	
	Ley 115 de Febrero 8 de 1994	Por la cual se expide la Ley general de la educación	
	Decreto 2004 de agosto 13 de 1997 (D.A.F.P)	Por el cual se modifica parcialmente el Decreto 1050 de 1997, de las condiciones de las comisiones.	Art. 2
	Decreto 1567 de agosto 05 de 1998	Por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.	Art de 1 al 12
	Decreto 2740 de diciembre 20 de 2001 (D.A.F.P)	Por el cual se adoptan las políticas de desarrollo administrativo y se reglamenta el capítulo cuarto de la Ley 489 de 1998, en lo referente al sistema de Desarrollo Administrativo.	Art. 5,6 y 9
	Ley 734 de Febrero 5 de 2002	Por la cual se expide el código Disciplinario Único, Derechos de los servidores públicos: recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones.	Art. 33



**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO**  
**HOSPITAL LOCAL DE CONCORDIA NIT.**  
**819.003.462-4**

	Ley 909 de septiembre 23 de 2004	Por la cual se expiden normas que regulan el Empleo Público, la carrera administrativa, la gerencia pública y se dictan otras disposiciones. Establece la capacitación de los empleados públicos.	Art. 16 Numeral H y Art. 36
	Decreto reglamentario 1227 de abril 21 de 2005	Por medio del cual se reglamente el Decreto Ley 1567 de 1998.	Art. 65,66, 67 y 68
	Decreto reglamentario 1228 del 21 de abril de 2005	Por medio del cual se reglamenta el Artículo 16 de la Ley 909 de 2004, sobre las comisiones de personal.	Art. 16
	Decreto No. 2539 de julio 22 de 2005	Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleados públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos – ley 770 y 785 de 2005	
	Ley 1064 del 26 de julio de 2006	Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el trabajo	
		y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la ley general de educación.	
	Ley 1164 del 3 de octubre de 2007	Por la cual se dictan disposiciones en materia del talento humano en salud.	Art. 30 y 31
	Decreto 4665 del 29 de noviembre de 2007 DAFP	Por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos, incluye las orientaciones de la capacitación por competencias y la gestión de la capacitación bajo el enfoque de Aprendizaje en equipo y deroga el decreto 682 del 16 de abril de 2001	
	Ley 1438 del 19 de enero de 2011	Por medio del cual se reforma el Sistema de Seguridad social se dictan otras disposiciones.	Art. 101
	Decreto 1083 del 26 de mayo de 2015 DAFP	Por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los servidores públicos, incluye las orientaciones de la capacitación por competencias y la gestión de la capacitación bajo el enfoque de Aprendizaje en equipo y deroga el Decreto 682 del 16 de abril de 2001	



**EMPRESA SOCIAL DEL ESTADO  
HOSPITAL LOCAL DE CONCORDIA NIT.  
819.003.462-4**

	Decreto 0894 del 28 de mayo de 2017 DAFP	Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del acuerdo final para la terminación del conflicto y la construcción de una paz estable y duradera.	Art.1
<b>COMISION DE SERVICIOS</b>	Decreto 1950 del 24 de septiembre de 1973	Por la cual se reglamentan los decretos – Ley 2400 y 3074 de 1968 y otras normas sobre administración del personal civil. Capítulo IV de la comisión.	Art. 76,77,78,79,80 ,81,82,83,84,85,86,87,88,89, 90 y 91

## 5.2 DESCRIPCION DEL PLAN

Este Plan Institucional de Capacitación (PIC) es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y a nivel de equipo para conseguir los resultados y las metas institucionales establecidos en una entidad pública.

El diseño del Plan Institucional de capacitación se basa en los proyectos de aprendizaje que respondan a necesidades concretas de capacitación para enfrentar los diferentes retos institucionales.

En el diseño del Plan Institucional de Capacitación PIC, se siguen las etapas tradicionales de: Diagnostico, programación, ejecución y evaluación, su organización depende de la ejecución de subprogramas los cuales se deben elaborar bajo la orientación de gestión de talento Humano y con la participación de los diferentes Coordinadores de procesos de la ESE Hospital Local de Concordia.

Se anexa al presente documento el plan de capacitación desagregado para mayor interpretación.