



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

# PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION

# 2025


**ESE HOSPITAL LOCAL DE CONCORDIA**

<https://esehospitaldeconcordia.gov.co/>

## Tabla de contenido

1.	PRESENTACIÓN .....	3
2.	INTRODUCCIÓN .....	4
3.	ALCANCE .....	6
4.	OBJETIVO GENERAL .....	7
5.	OBJETIVOS ESPECIFICOS.....	7
6.	JUSTIFICACIÓN .....	8
7.	LINEAMIENTOS PEDAGÓGICOS .....	8
	• La Educación Basada en Problemas .....	9
	• El Proyecto de Aprendizaje en Equipo.....	9
8.	LA APLICACIÓN DE LAS FASES PARA LA FORMULACIÓN DEL PIC DE LA ESE HOSPITAL LOCAL DE CONCORDIA.....	10
	Fase 1: Sensibilización .....	10
	Fase 2: Formulación De Proyectos De Aprendizajes.....	11
	Fase 3: Consolidar La Información De Los Proyectos De Aprendizaje En Equipos Formulados En La Entidad.....	11
9.	METODOLOGÍA.....	11
10.	INDICADORES DEL PLAN INSTITUCIONAL .....	12
11.	CONCLUSIONES.....	13
12.	APROBACIÓN .....	14



	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2025</b>	<b>Fecha: 20 de Enero de 2025</b>
		<b>Página 3 de 14</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.



	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2025</b>	<b>Fecha: 20 de Enero de 2025</b>
		<b>Página 4 de 14</b>

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.

## 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:



	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2025</b>	<b>Fecha: 20 de Enero de 2025</b>
		<b>Página 5 de 14</b>

- ✚ 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 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?



	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2025</b>	<b>Fecha: 20 de Enero de 2025</b>
		<b>Página 6 de 14</b>


### 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 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.



	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2025</b>	<b>Fecha: 20 de Enero de 2025</b>
		<b>Página 7 de 14</b>

- 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**

- ✚ 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.



	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2025</b>	<b>Fecha: 20 de Enero de 2025</b>
		<b>Página 8 de 14</b>

## 6. JUSTIFICACIÓN

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.

## 7. 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.





	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2025</b>	<b>Fecha: 20 de Enero de 2025</b>
		<b>Página 9 de 14</b>

### **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.


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.



	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2025</b>	<b>Fecha: 20 de Enero de 2025</b>
		<b>Página 10 de 14</b>

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

Tomando como referencia la Guía para la formulación del PIC-2008 a continuación se detallará cada uno de los pasos ejecutados y aprobados por el área de talento humano para la formulación del PIC de la ESE Hospital Local de Concordia.

### ***Fase 1: Sensibilización***

El desarrollo de esta fase se inició con el envío de la CIRCULAR INTERNA donde se invita a los servidores públicos a realizar las mesas de trabajo para el levantamiento de necesidades de capacitación 2021 haciendo cumplimiento con lo establecido en el decreto Ley 1083 del 2015 2015, TITULO 9 CAPACITACIÓN. ART. 2.2.9.1 Planes de Capacitación realizadas de manera remota y presencial, lideradas por el área de Talento humano.


La participación de los trabajadores de carrera administrativa debe estar representada en un 90% como mínimo en cada uno de los momentos,

En estos encuentros se logró la continuidad del plan de capacitación realizado en la vigencia anterior recordándoles a los participantes:

- ✚ Fundamentos de PNFYC
- ✚ Elección y conformación de los equipos de aprendizaje
- ✚ Situaciones problemas

Se deben conformar los equipos de aprendizajes por áreas en el nivel asistencial



	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2025</b>	<b>Fecha: 20 de Enero de 2025</b>
		<b>Página 11 de 14</b>

### ***Fase 2: Formulación De Proyectos De Aprendizajes***

Una vez conformados los equipos de aprendizajes por área, bajo el liderazgo del representante del área de Talento Humano debe orientar a los integrantes del equipo sobre el manejo y diligenciamiento de matrices y fichas de aprendizajes colectivo e individual, realizándose el levantamiento de los proyectos de aprendizaje por equipos y/o áreas.

### ***Fase 3: Consolidar La Información De Los Proyectos De Aprendizaje En Equipos Formulados En La Entidad.***

La consolidación de la información de los proyectos en equipos se clasifica de acuerdo con los requerimientos de la fase 2. (Análisis detallados de cada uno de los formatos aplicados).

En lo que respecta a la Toma de decisiones para la implementación del PIC 2021 corresponderá al comité de personal de la ESE dar visto Bueno y aprobación.

## **9. 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.

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.


## **10. 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>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2025</b>	<b>Fecha: 20 de Enero de 2025</b>
		<b>Página 13 de 14</b>

$$1. \text{ No. de funcionarios por área capacitados} \\ \frac{\text{No. de funcionarios por áreas de la entidad}^*}{\text{No. de funcionarios por áreas de la entidad}^*} \times 100$$

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

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

## 11. 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.

## 12. APROBACIÓN



**GRECY SALAS PÉREZ  
GERENTE (E)**

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

