



Gobernación del  
**MAGDALENA**



E.S.E. HOSPITAL  
NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN  
DEPARTAMENTO DEL MAGDALENA







## **PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN**

— E.S.E. HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN —

— GUAMAL - MAGDALENA —

**MADELEINE DÍAZ FRANCO**

GERENTE


   	VERSION:	01
	FECHA DE ACTUALIZACION:	30-ENE-2026
<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION PIC - 2026</b>	CÓDIGO:	HNSC-GG-M-009
	PAGINA	Página 2 de 13

## TABLA DE CONTENIDO

### PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC 2026 E.S.E. HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN GUAMAL – MAGDALENA

## INTRODUCCIÓN

1. **MARCO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL**
  - 1.1 Identificación General
  - 1.2 Misión
  - 1.3 Visión
  - 1.4 Valores Institucionales
  - 1.5 Principios Institucionales
2. **OBJETIVOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2026**
  - 2.1 Objetivo General
  - 2.2 Objetivos Específicos
3. **INTEGRACIÓN DEL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN – MIPG**
4. **ALCANCE**
5. **RESPONSABLES**
6. **EJES ESTRATÉGICOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2026**
7. **PROGRAMAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN**
8. **INDICADORES DE SEGUIMIENTO**
9. **SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y MEJORA**
10. **DIVULGACIÓN**
11. **VIGENCIA**
12. **MATRIZ ESTRATÉGICA DE ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN – PIC 2026**
13. **MATRIZ DE INDICADORES DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN**
  - 13.1 Indicadores de Ejecución
  - 13.2 Indicadores de Resultado
  - 13.3 Indicadores de Impacto
14. **CRONOGRAMA GENERAL DE CAPACITACIÓN – VIGENCIA 2026**
15. **MATRIZ DE RIESGOS Y CONTROLES DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN**
16. **MARCO NORMATIVO APLICABLE**
17. **ANEXOS Y FORMATOS**
  - 17.1 Formato de Detección de Necesidades de Capacitación
  - 17.2 Formato de Asistencia a Capacitaciones
  - 17.3 Formato de Evaluación de Capacitación

	<b>VERSION:</b>	01
	<b>FECHA DE ACTUALIZACION:</b>	30-ENE-2026
	<b>CÓDIGO:</b>	HNSC-GG-M-009
	<b>PAGINA</b>	Página 3 de 13
<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION PIC - 2026</b>		

- 17.4 Formato de Inducción Institucional
- 17.5 Formato de Inducción Específica en el Puesto de Trabajo
- 17.6 Formato de Reinducción Institucional
- 17.7 Registro Fotográfico

**PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN (PIC)**  
**VIGENCIA 2026**  
**E.S.E. HOSPITAL NUESTRA SEÑORA DEL CARMEN**  
**GUAMAL – MAGDALENA**




## INTRODUCCIÓN

La gestión del talento humano en las entidades públicas de salud constituye un eje fundamental para garantizar la prestación de servicios oportunos, seguros, humanizados y de calidad, especialmente en contextos territoriales con alta dispersión poblacional y condiciones sociales complejas, como el municipio de Guamal, Magdalena. En este sentido, la E.S.E. Hospital Nuestra Señora del Carmen reconoce que el desarrollo integral de las capacidades de su talento humano es un factor estratégico para el cumplimiento de su misión institucional.

El sector salud enfrenta retos crecientes asociados a cambios normativos permanentes, exigencias de habilitación, evolución de los modelos de atención, incremento de riesgos clínicos y administrativos, así como mayores expectativas de los usuarios frente a la calidad y la humanización del servicio. Estas dinámicas demandan servidores públicos competentes, éticos, comprometidos y permanentemente actualizados.

La capacitación deja de ser un ejercicio aislado o meramente operativo y se consolida como un proceso estratégico que impacta directamente la eficiencia institucional, la seguridad del paciente, la satisfacción del usuario y la sostenibilidad de la entidad. Por ello, el Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026 se concibe como un instrumento de gestión articulado al direccionamiento estratégico de la E.S.E.

La E.S.E. Hospital Nuestra Señora del Carmen, como institución pública de baja complejidad adscrita a la red departamental de servicios de salud del Magdalena, cumple un rol fundamental en la garantía del derecho a la salud de la población urbana y rural dispersa del municipio de Guamal. Este contexto exige un talento humano preparado para responder a escenarios asistenciales, administrativos y comunitarios diversos.

  	<b>VERSION:</b>	01
	<b>FECHA DE ACTUALIZACION:</b>	30-ENE-2026
	<b>CÓDIGO:</b>	HNSC-GG-M-009
	<b>PAGINA</b>	Página 4 de 13
<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION PIC - 2026</b>		

El presente Plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2026 se formula en coherencia con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, particularmente en su Dimensión de Talento Humano, y se articula con el Sistema Obligatorio de Garantía de la Calidad en Salud, el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo y el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020–2030.

La capacitación institucional se orienta al fortalecimiento de competencias técnicas, comportamentales y éticas, abordando de manera integral las dimensiones del ser, saber y saber hacer, con el propósito de mejorar el desempeño individual, el trabajo en equipo y los resultados organizacionales.

El PIC 2026 parte del reconocimiento del aprendizaje organizacional como un activo estratégico, promoviendo la gestión y transferencia del conocimiento, el desarrollo de buenas prácticas y la innovación en los procesos institucionales. En este marco, la capacitación se convierte en un mecanismo para cerrar brechas de desempeño, mitigar riesgos y fortalecer la cultura organizacional.



La planeación de la capacitación responde a un diagnóstico de necesidades institucionales, normativas y funcionales, identificadas a partir del análisis de procesos, resultados de auditorías, indicadores de calidad, evaluaciones de desempeño y requerimientos de habilitación. Este enfoque permite priorizar acciones formativas con impacto real.

La E.S.E. reconoce que la calidad de la atención en salud está directamente relacionada con el nivel de competencia y compromiso de su talento humano. Por ello, el Plan de Capacitación 2026 enfatiza la seguridad del paciente, la humanización de los servicios, la atención primaria en salud y la gestión del riesgo.

Así mismo, el plan incorpora estrategias de inducción y reinducción institucional como mecanismos clave para fortalecer el sentido de pertenencia, la apropiación de la cultura organizacional y la alineación del personal con los objetivos estratégicos de la entidad.

El enfoque del PIC 2026 es incluyente, garantizando el acceso a la capacitación de todos los servidores públicos y contratistas, en igualdad de condiciones, atendiendo las necesidades institucionales y la disponibilidad presupuestal, conforme a la normatividad vigente.

La capacitación se desarrolla mediante diversas modalidades, incluyendo actividades presenciales, virtuales y mixtas, lo cual permite ampliar la cobertura, optimizar recursos y facilitar la participación del personal en los diferentes servicios y áreas.

 	<b>VERSION:</b>	01
	<b>FECHA DE ACTUALIZACION:</b>	30-ENE-2026
<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION PIC - 2026</b>	<b>CÓDIGO:</b>	HNSC-GG-M-009
	<b>PAGINA</b>	Página 5 de 13

El presente documento establece de manera clara los objetivos, lineamientos, ejes estratégicos, actividades, responsables e indicadores del Plan Institucional de Capacitación, asegurando su correcta ejecución, seguimiento y evaluación.

El PIC 2026 se proyecta como un instrumento dinámico, susceptible de ajustes conforme a nuevas necesidades identificadas durante su ejecución, garantizando su pertinencia y efectividad.

Con este Plan, la E.S.E. Hospital Nuestra Señora del Carmen reafirma su compromiso con el desarrollo del talento humano, la excelencia en la prestación de los servicios de salud y el mejoramiento continuo de la gestión institucional.

## 1. MARCO ESTRATÉGICO INSTITUCIONAL

### 1.1 Identificación General

La E.S.E. Hospital Nuestra Señora del Carmen de Guamal es una entidad pública descentralizada, con personería jurídica, patrimonio propio y autonomía administrativa, adscrita al Sistema General de Seguridad Social en Salud, de conformidad con la Ley 100 de 1993 y sus normas reglamentarias.

### 1.2 Misión





Brindar atención integral en salud, oportuna y humanizada, a la población del municipio de Guamal – Magdalena, con énfasis en la promoción y prevención, garantizando calidad, seguridad del paciente y satisfacción de los usuarios.

### 1.3 Visión

Para el año 2028, la E.S.E. Hospital Nuestra Señora del Carmen será reconocida como una institución líder en atención primaria en salud, con un modelo de gestión humanizado, seguro y eficiente.

### 1.4 Valores Institucionales

Innovación, Inclusión, Sostenibilidad, Responsabilidad Social, Competitividad, Seguridad, Excelencia, Ética, Humanidad, Colaboración y Responsabilidad.

   	<b>VERSION:</b>	01
	<b>FECHA DE ACTUALIZACION:</b>	30-ENE-2026
<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION PIC - 2026</b>	<b>CÓDIGO:</b>	HNSC-GG-M-009
	<b>PAGINA</b>	Página 6 de 13

## 1.5 Principios Institucionales

Calidad, Oportunidad, Integralidad, Accesibilidad, Efectividad, Eficiencia, Humanización y Confianza.

## 2. OBJETIVOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2026

### Objetivo General

Fortalecer las competencias del talento humano de la E.S.E. Hospital Nuestra Señora del Carmen, contribuyendo al mejoramiento continuo de la calidad, seguridad y humanización de los servicios de salud.

### Objetivos Específicos





- Identificar y priorizar las necesidades de capacitación institucionales.
- Garantizar el cumplimiento de los requisitos normativos aplicables.
- Fortalecer competencias técnicas, comportamentales y éticas.
- Promover el aprendizaje organizacional y la gestión del conocimiento.
- Evaluar el impacto de la capacitación en el desempeño institucional.

## 3. INTEGRACIÓN DEL MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN – MIPG Plan Institucional de Capacitación – E.S.E. Hospital Nuestra Señora del Carmen

El Plan Institucional de Capacitación (PIC) de la E.S.E. Hospital Nuestra Señora del Carmen de Guamal se articula de manera directa con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, consolidándose como un instrumento estratégico que contribuye al fortalecimiento de la Dimensión de Talento Humano y al logro de los objetivos institucionales. En este sentido, la capacitación se reconoce como un habilitador clave del desempeño organizacional y de la mejora continua.

Desde la Dimensión de Talento Humano del MIPG, el PIC 2026 promueve el desarrollo integral de los servidores públicos, fortaleciendo competencias técnicas, comportamentales y éticas, necesarias para garantizar una gestión eficiente, transparente y orientada a resultados. La capacitación se concibe como un proceso permanente que acompaña todo el ciclo de vida del servidor dentro de la entidad.



   	<b>VERSION:</b>	01
	<b>FECHA DE ACTUALIZACION:</b>	30-ENE-2026
<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION PIC - 2026</b>	<b>CÓDIGO:</b>	HNSC-GG-M-009
	<b>PAGINA</b>	Página 7 de 13

El Plan se articula con la política de Planeación Institucional del MIPG, al responder a un diagnóstico de necesidades de aprendizaje organizacional, alineado con el direccionamiento estratégico, los riesgos institucionales, los resultados de auditorías, los indicadores de calidad y los requerimientos normativos del sector salud. De esta manera, la capacitación se integra a los planes de acción y al Plan Estratégico del Talento Humano.

Así mismo, el PIC contribuye a la política de Gestión del Conocimiento y la Innovación, fomentando el aprendizaje organizacional, la transferencia de conocimientos, la apropiación de buenas prácticas y la mejora de los procesos institucionales. La capacitación no solo busca transmitir información, sino generar capacidades sostenibles en el tiempo.

En coherencia con la política de Control Interno del MIPG, el Plan Institucional de Capacitación incorpora mecanismos de seguimiento, evaluación e indicadores de desempeño, que permiten medir su ejecución, resultados e impacto. Estos elementos facilitan la toma de decisiones, la identificación de brechas y la implementación de acciones de mejora.

El PIC también se articula con la política de Transparencia, Integridad y Ética Pública, fortaleciendo la cultura organizacional, el cumplimiento de los principios de la función administrativa y la apropiación del Código de Integridad. A través de la capacitación, se promueve un comportamiento ético, responsable y orientado al servicio al ciudadano.




Finalmente, el Plan Institucional de Capacitación se consolida como un instrumento transversal del MIPG, que contribuye al logro de resultados institucionales, al mejoramiento de la calidad de los servicios de salud, a la seguridad del paciente y al fortalecimiento de la confianza de los usuarios y partes interesadas en la gestión de la E.S.E.

#### 4. ALCANCE

El Plan Institucional de Capacitación aplica a todos los funcionarios y contratistas de la E.S.E. Hospital Nuestra Señora del Carmen de Guamal – Magdalena.

#### 5. RESPONSABLES

- Gerente
- Oficina de Talento Humano

  	<b>VERSION:</b>	01
	<b>FECHA DE ACTUALIZACION:</b>	30-ENE-2026
<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION PIC - 2026</b>	<b>CÓDIGO:</b>	HNSC-GG-M-009
	<b>PAGINA</b>	Página 8 de 13

- Líderes de Proceso
- Área de Calidad
- Control Interno
- SGSST

## 6. EJES ESTRATÉGICOS DEL PIC 2026

1. Cumplimiento normativo y habilitación
2. Calidad y seguridad del paciente
3. Humanización de la atención
4. Competencias técnicas y asistenciales
5. Competencias comportamentales y ética pública
6. Gestión del conocimiento e innovación

## 7. PROGRAMAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN

Las actividades se desarrollarán mediante seminarios, talleres, entrenamientos en el puesto de trabajo, inducción, reinducción y capacitaciones virtuales, conforme a las prioridades institucionales.




## 8. INDICADORES DE SEGUIMIENTO

- Porcentaje de actividades ejecutadas
- Porcentaje de personal capacitado
- Nivel de satisfacción de las capacitaciones
- Impacto en indicadores de calidad y desempeño

## 9. SEGUIMIENTO, EVALUACIÓN Y MEJORA

El seguimiento del PIC se realizará de manera trimestral, evaluando resultados y adoptando acciones de mejora continua.



   <b>Gobernación del MAGDALENA</b>	<b>VERSION:</b>	01
	<b>FECHA DE ACTUALIZACION:</b>	30-ENE-2026
	<b>CÓDIGO:</b>	HNSC-GG-M-009
	<b>PAGINA</b>	Página 9 de 13

## 10. DIVULGACIÓN



El Plan Institucional de Capacitación será divulgado a través de los canales institucionales oficiales.

## 11 VIGENCIA

El presente Plan rige a partir del 1 de enero y hasta el 31 de diciembre de 2026

## 12. MATRIZ ESTRATÉGICA DE ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN – PIC 2026

Eje Estratégico	Actividad de Capacitación	Modalidad	Población Objetivo	Responsable	Soporte
Cumplimiento Normativo	Actualización Resolución 3100 de 2019 (Habilitación)	Presencial	Personal asistencial y calidad	Talento Humano / Calidad	Listado asistencia, evaluación
Cumplimiento Normativo	Adherencia a la resolución 3280.	Presencial	Personal asistencial y calidad	Talento Humano / Calidad	Listado asistencia, evaluación
Cumplimiento Normativo	MIPG – Dimensión	Virtual	Administrativos y líderes	Asesor planeación	Registro virtual
SGSST	Prevención de riesgos laborales y emergencias	Presencial	Todo el personal	SGSST	Actas, fotos
Calidad	Seguridad del paciente y eventos adversos	Taller	Asistencial	Calidad	Evaluación
Humanización	Atención humanizada y trato digno	Taller vivencial	Todo el personal	psicología y Talento Humano	Registro
Técnica	Adherencia en protocolos y guías clínicas	Presencial (Según plan de	Asistencial	Coordinación médica.	Certificados




 	<b>VERSION:</b>	01
	<b>FECHA DE ACTUALIZACION:</b>	30-ENE-2026
<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION PIC - 2026</b>	<b>CÓDIGO:</b>	HNSC-GG-M-009
	<b>PAGINA</b>	Página 10 de 13

		capacitación coord. Medica)			
Comportamiento	Ética pública e integridad	Virtual	Todo el personal	Asesor planeación y psicólogo	Registro
Gestión	Gestión del conocimiento e innovación	Virtual	Líderes de proceso	Control interno	Evidencias
Inducción	Inducción institucional	Mixta	Personal nuevo	Talento Humano y SGSST	Formato inducción
Reinducción	Reinducción institucional	Presencial	Todo el personal	Talento Humano y SGSST	Acta

### 13. MATRIZ DE INDICADORES DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

#### Indicadores de Ejecución

Tipo de Indicador	Indicador	Fórmula	Meta
<b>Ejecución</b>	Porcentaje de actividades ejecutadas	$(\text{Actividades ejecutadas} / \text{Actividades programadas}) \times 100$	$\geq 90\%$
<b>Ejecución</b>	Cobertura de capacitación	$(\text{Funcionarios capacitados} / \text{Total de funcionarios}) \times 100$	$\geq 95\%$
<b>Resultado</b>	Nivel de satisfacción de las capacitaciones	$(\text{Capacitaciones con calificación satisfactoria} / \text{Total de capacitaciones evaluadas}) \times 100$	$\geq 90\%$

  	<b>VERSION:</b>	01
	<b>FECHA DE ACTUALIZACION:</b>	30-ENE-2026
<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION PIC - 2026</b>	<b>CÓDIGO:</b>	HNSC-GG-M-009
	<b>PAGINA</b>	Página 11 de 13

<b>Resultado</b>	Cumplimiento de capacitaciones obligatorias	(Capacitaciones obligatorias ejecutadas / Capacitaciones obligatorias programadas) × 100	100%
------------------	---	--	------

#### Indicadores de Impacto

- Reducción de eventos adversos asociados a fallas de conocimiento
- Mejora en indicadores de calidad y seguridad del paciente
- Mejora en resultados de evaluación de desempeño





#### 14. CRONOGRAMA GENERAL DE CAPACITACIÓN 2026

Trimestre	Actividades Principales
I Trimestre	Inducción, SGSST, Habilitación, Ética pública
II Trimestre	Seguridad del paciente, humanización, MIPG
III Trimestre	Protocolos clínicos, gestión del conocimiento
IV Trimestre	Reinducción, evaluación de impacto, cierre

#### 15. MATRIZ DE RIESGOS Y CONTROLES

##### Plan Institucional de Capacitación – PIC 2026




Proceso	Riesgo Identificado	Causa	Consecuencia	Control Existente	Tipo de Control	Responsable
<b>Capacitación</b>	Incumplimiento del Plan de Capacitación	Falta de planeación o ajustes presupuestales	Bajo cumplimiento normativo y de MIPG	Cronograma aprobado y seguimiento trimestral	Preventivo	Talento Humano
<b>Capacitación</b>	Baja participación del personal	Cargas laborales o falta de divulgación	Baja cobertura de capacitación	Programación anticipada y socialización del PIC	Preventivo	Talento Humano / Líderes

   	<b>VERSION:</b>	01
	<b>FECHA DE ACTUALIZACION:</b>	30-ENE-2026
<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION PIC - 2026</b>	<b>CÓDIGO:</b>	HNSC-GG-M-009
	<b>PAGINA</b>	Página 12 de 13

<b>Capacitación</b>	No ejecución de capacitaciones obligatorias	Falta de control y priorización	Riesgo en habilitación y SGSST	Matriz de capacitaciones obligatorias	Preventivo	Calidad / SGSST
<b>Capacitación</b>	Registros incompletos o inexistentes	Falta de control documental	Hallazgos de auditoría	Formatos estandarizados y archivo de soportes	Detectivo	Talento Humano
<b>Capacitación</b>	Bajo impacto de la capacitación	Temas no alineados a necesidades reales	No mejora del desempeño	Diagnóstico de necesidades y evaluación de impacto	Preventivo	Talento Humano
<b>Capacitación</b>	Desactualización normativa	Cambios normativos no identificados	Incumplimiento legal	Revisión periódica del marco normativo	Preventivo	Control Interno
<b>Capacitación</b>	Falta de seguimiento a indicadores	Debilidad en medición	No toma de decisiones oportuna	Matriz de indicadores y reportes trimestrales	Detectivo	Asesor Planeación / Control Interno

## 16. MARCO NORMATIVO APLICABLE

- Constitución Política de Colombia
- Ley 100 de 1993
- Ley 489 de 1998
- Decreto Ley 1567 de 1998
- Ley 909 de 2004
- Decreto 1083 de 2015
- Decreto 1072 de 2015 (SGSST)

  	<b>VERSION:</b>	01
	<b>FECHA DE ACTUALIZACION:</b>	30-ENE-2026
<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION PIC - 2026</b>	<b>CÓDIGO:</b>	HNSC-GG-M-009
	<b>PAGINA</b>	Página 13 de 13

- Resolución 3100 de 2019 (Habilitación)
- Decreto 1011 de 2006 (SOGCS)
- Ley 1960 de 2019
- Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020–2030
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG

## 17. ANEXOS Y FORMATOS

- Formato de detección de necesidades de capacitación
- Formato de asistencia a capacitaciones
- Formato de evaluación de capacitación
- Formato de inducción institucional
- Formato de inducción específica en el puesto de trabajo
- Formato de reinducción institucional
- Registro fotográfico

Estos anexos hacen parte integral del Plan Institucional de Capacitación y respaldan su ejecución, seguimiento y control.

## COMUNÍQUESE, NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE.

Dada a los 30 días de mes de enero del año 2026

  
**MADELEINE DÍAZ FRANCO**  
 Gerente  
 E.S.E. Hospital Nuestra Señora del Carmen