
	<b>HOSPITAL REGIONAL DE MONQUIRÁ E.S.E</b>	<b>CÓDIGO:</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES</b>	GT-F-PL-001
	<b>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN:</b>
	<b>SUBPROCESO: FORMACIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO</b>	V02-2026

## PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN



*Crecemos para  
cuidar tu Salud!*


	<b>NOMBRE</b>	<b>CARGO</b>	<b>FECHA</b>
<b>ELABORÓ</b>	Gabriel Eduardo Quintero Ulloa Ingrid Dajanna Londoño	Líder Talento Humano Apoyo Profesional Talento Humano	01/2026
<b>VALIDÓ</b>	Diego Fernando Rivera Castro	Jefe de la Oficina Asesora de Planeación	01/2026
<b>APROBÓ</b>	Comité Institucional de Gestión y Desempeño		01/2026

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E</b>	<b>CÓDIGO:</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES</b>	GT-F-PL-001
	<b>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN:</b>
	<b>SUBPROCESO: FORMACIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO</b>	V02-2026

## CONTENIDO

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. OBJETIVOS.....	4
2.1. Objetivo General.....	4
2.2. Objetivos Específicos.....	4
3. TÉRMINOS Y DEFINICIONES.....	5
4. MARCO LEGAL.....	6
5. RECURSOS.....	7
5.1. Talento Humano.....	7
5.2. Equipos Físicos.....	8
5.3. Recursos Tecnológicos.....	8
5.4. Recursos económicos.....	8
6. ENFOQUE DIFERENCIAL.....	8
<b>7. DIAGNOSTICO PARA EL PLANTEAMIENTO DE ACCIONES.....</b>	<b>10</b>
8. PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN.....	12
8.1. Programa de Inducción y Reinducción.....	13
8.2. Programa de Actualización Técnica y Normativa.....	15
8.3. Programa de Seguridad del Paciente y Calidad.....	15
8.4. Programa de Desarrollo de Competencias Transversales.....	16
8.5. Programas Académicos y Espacios de Aprendizaje.....	16
9. CRONOGRAMA DE CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL.....	17
10. BIBLIOGRAFÍA.....	17
11. CONTROL DE CAMBIOS.....	17

## 1.

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE MONQUIRÁ E.S.E</b>	<b>CÓDIGO:</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES</b>	GT-F-PL-001
	<b>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN:</b>
	<b>SUBPROCESO: FORMACIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO</b>	V02-2026


## 1. INTRODUCCIÓN

El Plan de Capacitación y Desarrollo de Recursos Humanos, para la vigencia año 2026 constituye un instrumento que determina las prioridades de capacitaciones de los colaboradores del Hospital Regional de Monquirá E.S.E.

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

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

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

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE MONQUIRÁ E.S.E</b>	<b>CÓDIGO:</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES</b>	GT-F-PL-001
	<b>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN:</b>
	<b>SUBPROCESO: FORMACIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO</b>	V02-2026

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

En este marco, el Plan Institucional de Capacitación - Vigencia 2026 se articula con el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG y con los resultados de la evaluación del desempeño, con el fin de orientar las acciones de formación hacia el cierre de brechas de conocimiento, el fortalecimiento de competencias y la mejora continua de los procesos institucionales.


## **2. OBJETIVOS**

### **2.1. Objetivo General**

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

### **2.2. Objetivos Específicos**

- ✓ Garantizar que todo el personal esté actualizado con los avances en diagnóstico, tratamiento, procedimientos médicos y protocolos de seguridad, mejorando así la calidad de la atención al paciente.
- ✓ Capacitar a los colaboradores en áreas como gestión de recursos, control de calidad, atención al cliente, manejo de equipos, softwares

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRÁ E.S.E</b>	<b>CÓDIGO:</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES</b>	GT-F-PL-001
	<b>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN:</b>
	<b>SUBPROCESO: FORMACIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO</b>	V02-2026


hospitalarios (historia clínica electrónica, telemedicina, gestión de datos, entre otros) para optimizar la atención y mejorar la eficiencia operativa.

- ✓ Promover la formación en habilidades de comunicación, trabajo en equipo, liderazgo y empatía para mejorar la interacción entre el personal hospitalario y los pacientes, así como la colaboración dentro de los equipos de trabajo.
- ✓ Garantizar que el personal conozca y cumpla con las normativas nacionales e internacionales de salud, ética médica, privacidad del paciente y legislación laboral, asegurando la acreditación y certificación del hospital en diversas áreas.
- ✓ Facilitar la formación continua de los colaboradores con el fin de elevar sus niveles de satisfacción personal y laboral.

### 3. TÉRMINOS Y DEFINICIONES

<b>ID</b>	<b>Termino</b>	<b>Definición</b>	<b>Fuente</b>
<b>1</b>	<b>Inducción</b>	Es un proceso que guía al nuevo empleado que entra a formar parte de la organización y es indispensable por cuanto la persona se familiariza con la cultura organizacional, la filosofía y los valores institucionales. (UNAB, 2005)	Ministerio de Educación Nacional
<b>2</b>	<b>Re inducción</b>	Es un proceso planeado de reorientación al personal vinculado en la institución cuando ocurran cambios normativos, modificación de políticas institucionales. (Función Pública, 2019)	Departament o Administrativ o de la Función Pública
<b>3</b>	<b>Capacitación</b>	Conjunto de actividades orientadas a ampliar los conocimientos, habilidades y aptitudes del personal que labora en la entidad. (Función Pública, 2010)	Departament o Administrativ o de la

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


	<b>HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRÁ E.S.E</b>	<b>CÓDIGO:</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES</b>	GT-F-PL-001
	<b>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN:</b>
	<b>SUBPROCESO: FORMACIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO</b>	V02-2026

<b>ID</b>	<b>Termino</b>	<b>Definición</b>	<b>Fuente</b>
			Función Pública
<b>4</b>	<b>Aptitudes</b>	Combinación de rasgos y habilidades que hacen que una persona realice mejor cierto tipo de operaciones o actividades. (Agut & Grau, s.f)	Base de Datos Dialnet
<b>5</b>	<b>Conocimientos</b>	Referidos al saber, comprender y dominar los conceptos necesarios para ejecutar de manera eficiente una determinada actividad. (Mineducación, 2005)	Ministerio de Educación Nacional


#### 4. MARCO LEGAL

<b>ID</b>	<b>Norma</b>	<b>Número</b>	<b>Año</b>	<b>Emisor</b>	<b>Define</b>
<b>1</b>	Ley	734 artículo 33	2002	Departamento Administrativo de la Función Pública	Derechos: establece como uno de los derechos de los servidores públicos, el recibir capacitación para mejorar el desempeño de sus funciones
<b>2</b>	Ley	909 artículo 36	2004	Departamento Administrativo de la Función Pública	Objetivos de la capacitación: 1. La capacitación y formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales. 2. Las unidades de personal formularán los planes y programas de capacitación para lograr

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

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRÁ E.S.E</b>		<b>CÓDIGO:</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES</b>		GT-F-PL-001
	<b>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>		<b>VERSIÓN:</b>
	<b>SUBPROCESO: FORMACIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO</b>		V02-2026

<b>ID</b>	<b>Norma</b>	<b>Número</b>	<b>Año</b>	<b>Emisor</b>	<b>Define</b>
					esos objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño.
<b>3</b>	Decreto	1227 artículo 65	2005	Departamento Administrativo de la Función Pública	Reglamenta el sistema nacional de capacitación: los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados.
<b>4</b>	Decreto	4665	2007	Departamento Administrativo de la Función Pública	Por el cual se adopta la actualización del plan de formación y capacitación de los servidores públicos.
<b>5</b>	Decreto	1083	2015	Departamento Administrativo de la Función Pública	Artículo 2.2.9.2. Finalidad: los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia. Artículo 2.2.9.3. La evaluación y el seguimiento buscarán especialmente medir el impacto y los resultados de la capacitación para

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E</b>	<b>CÓDIGO:</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES</b>	GT-F-PL-001
	<b>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN:</b>
	<b>SUBPROCESO: FORMACIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO</b>	V02-2026

<b>ID</b>	<b>Norma</b>	<b>Número</b>	<b>Año</b>	<b>Emisor</b>	<b>Define</b>
					medir el impacto se estudiarán los cambios organizacionales y para analizar los resultados se estudiarán los cambios en el desempeño de los empleados en sus áreas de trabajo como consecuencia de acciones de capacitación.
<b>6</b>	Resolución	390	2017	Departamento administrativo de la función pública	Por la cual se actualiza el plan nacional de formación y capacitación.

## 5. RECURSOS

### 5.1. Talento Humano


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

### 5.2. Equipos Físicos

<b>ID</b>	<b>Recurso</b>	<b>Cantidad</b>
1	Documentos impresos	-
2	Lápiz	1
3	Lapicero	1

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



	<b>HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E</b>	<b>CÓDIGO:</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES</b>	GT-F-PL-001
	<b>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN:</b>
	<b>SUBPROCESO: FORMACIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO</b>	V02-2026

ID	Recurso	Cantidad
4	Hojas	-

### 5.3. Recursos Tecnológicos

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


### 5.4. Recursos económicos

ID	Recurso	Cantidad
1	Presupuesto disponible para actividades de Capacitación rubro 2.1.3.07.02.031.002	\$50.000.000

## 6. ENFOQUE DIFERENCIAL

Bajo este contexto, el Hospital Regional de Moniquirá E.S.E. estableció el Protocolo de Atención con Enfoque Diferencial, Identidad de Género y Estado de Vulnerabilidad (GU-E-PT-001), el cual define los lineamientos institucionales para garantizar un trato digno, equitativo y sin discriminación a las personas que interactúan con la entidad.

En concordancia con lo anterior, el Plan de Capacitación - Vigencia 2026 adopta dichos lineamientos como referente institucional, incorporando el enfoque diferencial como un criterio transversal en la formulación e implementación de las acciones de bienestar dirigidas al talento humano, de conformidad con la normatividad vigente y las políticas institucionales.

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E</b>	<b>CÓDIGO:</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES</b>	GT-F-PL-001
	<b>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN:</b>
	<b>SUBPROCESO: FORMACIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO</b>	V02-2026

El citado protocolo se encuentra cargado y disponible para consulta en la plataforma institucional Almera garantizando su aplicación y articulación con los diferentes planes, programas y procesos del Hospital Regional de Moniquirá E.S.E.

[https://sgi.almeraim.com/sgi/secciones/?](https://sgi.almeraim.com/sgi/secciones/?a=documentos&option=ver&actual&documentoid=9320&proceso_asociar_id=6072#)

[a=documentos&option=ver&actual&documentoid=9320&proceso\\_asociar\\_id=6072#](https://sgi.almeraim.com/sgi/secciones/?a=documentos&option=ver&actual&documentoid=9320&proceso_asociar_id=6072#)

## **7. ARTICULACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN CON EL PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN 2023-2030**

En el marco de los lineamientos establecidos por el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2023-2030, el Hospital Regional de Moniquirá E.S.E. tendrá en cuenta, para la vigencia 2026, los seis (6) ejes estratégicos definidos a nivel nacional, los cuales orientan el fortalecimiento de las competencias del talento humano al servicio del Estado.

En este sentido, el Plan Institucional de Capacitación - Vigencia 2026 incorporará acciones formativas alineadas con los siguientes ejes:


Eje 1. Paz Total, Memoria y Derechos Humanos

Eje 2. Territorio, Vida y Ambiente

Eje 3. Mujer, Inclusión y Diversidad

Eje 4. Habilidades y Competencias

Eje 5. Ética, Probidad e Identidad de lo Público

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE MONQUIRA E.S.E</b>	<b>CÓDIGO:</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES</b>	GT-F-PL-001
	<b>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN:</b>
	<b>SUBPROCESO: FORMACIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO</b>	V02-2026

## Eje 6. Transformación Digital y Cibercultura


Para cada uno de estos ejes, la Entidad definirá al menos una capacitación prioritaria, de acuerdo con las necesidades institucionales, el diagnóstico de brechas de conocimiento y las características del personal, garantizando la pertinencia de los contenidos y su contribución al fortalecimiento de la gestión pública y la prestación del servicio de salud.

Así mismo, se promoverá la formación dirigida a los niveles directivo y asesor, a través de líneas orientadas al desarrollo de habilidades para la alta dirección y al abordaje de asuntos estratégicos relacionados con el cambio organizacional, el bienestar y la paz social, en coherencia con los lineamientos nacionales y los objetivos institucionales.

## 8. DIAGNOSTICO PARA EL PLANTEAMIENTO DE ACCIONES

El diagnóstico para el planteamiento de acciones de capacitación del Hospital Regional de Moniquirá E.S.E. se fundamenta en la identificación y análisis de las necesidades de capacitación del talento humano, en coherencia con la misión institucional, la prestación del servicio público de salud y los lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

La identificación de dichas necesidades se realiza a partir de diversas fuentes de información institucional, tales como los resultados de la medición de clima laboral, la aplicación de la batería de riesgo psicosocial, los hallazgos derivados de auditorías internas y externas, los cambios normativos aplicables al sector salud, los requerimientos asociados a la calidad y la seguridad del paciente, los reportes de los

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRÁ E.S.E</b>	<b>CÓDIGO:</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES</b>	GT-F-PL-001
	<b>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN:</b>
	<b>SUBPROCESO: FORMACIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO</b>	V02-2026


líderes de proceso y la retroalimentación obtenida en los diferentes espacios de gestión institucional.

Así mismo, el diagnóstico incorpora la información y análisis generados en los comités primarios de cada servicio y área, los cuales constituyen un mecanismo de identificación y socialización de brechas de conocimiento, necesidades específicas de capacitación y oportunidades de mejora relacionadas con los procesos misionales, asistenciales y administrativos del Hospital. Estos insumos permiten orientar de manera pertinente las acciones de capacitación de acuerdo con la realidad operativa de cada unidad funcional.

De igual forma, el diagnóstico considera los requerimientos normativos vigentes del sector salud, en especial aquellos relacionados con los estándares de habilitación y calidad, tales como la Resolución 3100 de 2019 y demás disposiciones aplicables, las cuales generan necesidades permanentes de actualización y fortalecimiento de competencias del talento humano.

En este contexto, el diagnóstico de necesidades de capacitación permite establecer prioridades temáticas y poblacionales que sirven de base para la definición del cronograma anual de capacitaciones, el cual se estructura considerando el nivel de impacto de los temas en la prestación del servicio, la disponibilidad de recursos y la oportunidad de ejecución durante la vigencia.

Adicionalmente, el diagnóstico incorpora el análisis de la ejecución del Plan Institucional de Capacitación de la vigencia 2025, en la cual se alcanzó un 60 % de cumplimiento del cronograma programado,


	<b>HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRÁ E.S.E</b>	<b>CÓDIGO:</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES</b>	GT-F-PL-001
	<b>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN:</b>
	<b>SUBPROCESO: FORMACIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO</b>	V02-2026

identificándose oportunidades de mejora relacionadas con la priorización de temáticas, la programación de actividades y la cobertura del personal. Como resultado de este análisis, para la vigencia 2026 se priorizaron las capacitaciones de carácter normativo, técnico y de mayor relevancia institucional, con el propósito de fortalecer el cumplimiento del plan y dar alcance a las necesidades identificadas.

Así mismo, el diagnóstico reconoce la importancia de la adherencia y apropiación del conocimiento adquirido, entendida como la aplicación efectiva de los contenidos de capacitación en el desempeño laboral, la cual será fortalecida mediante mecanismos de evaluación, seguimiento por parte de los líderes de proceso y análisis de indicadores asociados a la calidad del servicio y la seguridad del paciente.

El diagnóstico tiene en cuenta las particularidades del talento humano del Hospital, conformado por personal de planta permanente, planta temporal, así como por personal que interactúa en los procesos institucionales, de acuerdo con las modalidades de vinculación permitidas por la normatividad vigente, en atención a que todos interactúan en los procesos institucionales y contribuyen a la prestación del servicio de salud, orientando así acciones de capacitación acordes con los roles y responsabilidades desempeñadas.

En este marco, el diagnóstico constituye el insumo principal para la formulación del Plan Institucional de Capacitación 2026, permitiendo definir de manera priorizada los programas, líneas y acciones de capacitación, así como los mecanismos de seguimiento y control,

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE MONQUIRÁ E.S.E</b>	<b>CÓDIGO:</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES</b>	GT-F-PL-001
	<b>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN:</b>
	<b>SUBPROCESO: FORMACIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO</b>	V02-2026

orientados al fortalecimiento del talento humano y al cumplimiento de los objetivos estratégicos del Hospital.


## **8. PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN**

Los programas de capacitación del Hospital Regional de Monquirá E.S.E. se formulan en coherencia con las necesidades identificadas en el diagnóstico, los requerimientos normativos del sector salud y los objetivos estratégicos institucionales, y se orientan al fortalecimiento de competencias técnicas, transversales y comportamentales del talento humano.

Estos programas están dirigidos a todo el personal que interactúa en los procesos misionales, estratégicos y de apoyo de la entidad, independientemente de su modalidad de vinculación, incluyendo personal de planta permanente, planta temporal, Empresas de Servicios Temporales y Contratos de Prestación de Servicios, en atención a la necesidad de garantizar una actuación articulada, segura y de calidad en la prestación del servicio público de salud, de acuerdo con la pertinencia de los contenidos y las funciones desempeñadas.

### **8.1. Programa de Inducción y Reinducción**

El Programa de Inducción y Reinducción del Hospital Regional de Monquirá E.S.E. se concibe como un proceso formativo continuo, orientado a garantizar la apropiación, actualización y fortalecimiento del conocimiento institucional del talento humano, de acuerdo con su momento de vinculación y permanencia en la Entidad.


	<b>HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRÁ E.S.E</b>	<b>CÓDIGO:</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES</b>	GT-F-PL-001
	<b>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN:</b>
	<b>SUBPROCESO: FORMACIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO</b>	V02-2026

El componente de inducción está dirigido al personal de nuevo ingreso y tiene como propósito facilitar su integración a la Entidad, mediante la socialización de la misión, visión, principios institucionales, estructura organizacional, procesos, procedimientos, deberes y responsabilidades, contribuyendo a una adecuada adaptación al entorno laboral y al conocimiento de la cultura organizacional.

El componente de reinducción está orientado al personal antiguo y se desarrolla de manera periódica, con el fin de actualizar y reforzar los conocimientos relacionados con los procesos institucionales, los cambios normativos, las políticas internas y las buenas prácticas, fortaleciendo la adherencia, sensibilización y apropiación de los procesos institucionales, en coherencia con los objetivos estratégicos y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG.

Para el desarrollo de ambos componentes, la Entidad cuenta con una plataforma institucional de capacitación actualmente operativa, la cual podrá ser utilizada como alternativa de formación, permitiendo a los líderes de proceso diseñar y desarrollar cursos y capacitaciones asociadas a sus áreas de competencia, así como realizar seguimiento al nivel de participación y conocimiento del talento humano.

Adicionalmente, para la vigencia 2026 se proyecta la elaboración de un video informativo e institucional, actualmente en proceso de construcción, el cual hará parte del proceso de inducción del personal de nuevo ingreso y servirá como herramienta de reinducción para el personal antiguo, con el propósito de fortalecer la sensibilización, la adherencia y la apropiación de los procesos institucionales, de acuerdo con la disponibilidad técnica y operativa de la Entidad.


	<b>HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRÁ E.S.E</b>	<b>CÓDIGO:</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES</b>	GT-F-PL-001
	<b>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN:</b>
	<b>SUBPROCESO: FORMACIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO</b>	V02-2026

Las áreas que participan en el Programa de Inducción y Reinducción incluyen, entre otras:

- Gestión del Talento Humano
- Direccionamiento Estratégico y Sistema de Gestión Integrado – SGI
- Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo
- Gestión de la Calidad
- Experiencia del Usuario y Humanización del Servicio
- Laboratorio Clínico
- Estrategia IAMII
- Seguridad del Paciente
- Gestión de Equipos Biomédicos
- Sistemas de Información
- Imágenes Diagnósticas
- Salud Pública
- Gestión Ambiental
- Programa de Academia e Investigación

A través de este programa, el Hospital busca asegurar que el personal de nuevo ingreso y el personal antiguo conozcan, comprendan y adopten los



	<b>HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRA E.S.E</b>	<b>CÓDIGO:</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES</b>	GT-F-PL-001
	<b>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN:</b>
	<b>SUBPROCESO: FORMACIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO</b>	V02-2026

principios institucionales, las políticas internas y los protocolos aplicables, promoviendo una actuación articulada, segura y alineada con los objetivos estratégicos y la misión institucional.

## **8.2. Programa de Actualización Técnica y Normativa**

Este programa está orientado al fortalecimiento de las competencias técnicas del personal asistencial y administrativo, en concordancia con los requerimientos normativos del sector salud, los estándares de habilitación y calidad, y las necesidades operativas del Hospital.

Incluye capacitaciones relacionadas con normatividad vigente, protocolos institucionales, seguridad del paciente, calidad en la atención, gestión del riesgo, procesos asistenciales y administrativos, entre otros temas prioritarios.

La actualización técnica y normativa constituye una línea estratégica del Plan Institucional de Capacitación, especialmente teniendo en cuenta la priorización realizada para la vigencia 2026.

## **8.3. Programa de Seguridad del Paciente y Calidad**


Este programa tiene como objetivo fortalecer las competencias del talento humano en materia de seguridad del paciente, gestión de eventos adversos, mejora continua de la calidad y cumplimiento de los estándares de habilitación.

Las acciones de capacitación asociadas a este programa buscan contribuir a la reducción de riesgos, el fortalecimiento de la cultura de seguridad y la mejora de los resultados en la prestación del servicio de salud.

## **8.4. Programa de Desarrollo de Competencias Transversales**

El Programa de Desarrollo de Competencias Transversales está orientado al fortalecimiento de habilidades blandas y competencias comportamentales del talento humano, tales como trabajo en equipo,

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

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRÁ E.S.E</b>	<b>CÓDIGO:</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES</b>	GT-F-PL-001
	<b>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN:</b>
	<b>SUBPROCESO: FORMACIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO</b>	V02-2026

comunicación efectiva, liderazgo, ética, servicio al ciudadano y manejo del cambio.


Este programa contribuye al mejoramiento del clima laboral, al desempeño individual y colectivo, y al fortalecimiento de la cultura organizacional.


### 8.5. Programas Académicos y Espacios de Aprendizaje

El Hospital Regional de Moniquirá E.S.E. promoverá la participación del talento humano en espacios académicos y de aprendizaje, tales como jornadas de capacitación interna, ateneos, charlas técnicas, seminarios, talleres y actividades formativas, de acuerdo con las necesidades institucionales y la disponibilidad de recursos.

Estos espacios permitirán fortalecer el aprendizaje continuo, el intercambio de conocimientos y la actualización permanente del personal.

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

 <b>FORMATO DE ASISTENCIA A INDUCCIONES Y REINDUCCIONES</b> <b>PROCESO DIRECCIONAL EN EL TALENTO HUMANO</b> <b>SUBPROCESO GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b> <b>HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRÁ E.S.E</b>		Código:	GT-F-3
		Versión:	V1-2021
<b>OBJETIVO DEL PROGRAMA DE INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN</b> Orientar y capacitar al funcionario, contratista, colaborador o estudiante en su integración a la cultura organizacional, proporcionándole los medios necesarios para la adaptación a su rol laboral.		<b>FECHA</b>	
<b>NOMBRE TRABAJADOR</b> <b>CARGO DEL TRABAJADOR</b> <b>TIPO DE VINCULACIÓN</b> <input type="checkbox"/> OPS <input type="checkbox"/> SAS SERVIDOS Y <input type="checkbox"/> DESCONTRATADO <input type="checkbox"/> PLANTA <input type="checkbox"/> TEMPORAL <input type="checkbox"/> S.SALUD <input type="checkbox"/> ESTUDIANTE <input type="checkbox"/>			
10	<b>ÁREA DE INDUCCIÓN</b> <b>TEMÁTICAS</b> Plataforma estratégica del Hospital Regional de Moniquirá Deberes, derechos y prohibiciones del trabajador Código de ética, procedimiento PQRSF Cliente Interno Actividades Plan de Bienestar Social y metodología del Plan Institucional de Capacitación	<b>FIRMA DEL LÍDER / RESPONSABLE</b> <b>FECHA CAPACITACIÓN</b>	
1	<b>TALENTO HUMANO</b> Política de Humanización Programa de Humanización Protocolo Código Lila Protocolo de Atención		
2	<b>HUMANIZACIÓN / EXP. USUARIO</b> Política de seguridad del paciente Programa de seguridad del paciente Gestión de sucesos de seguridad del paciente Riesgos presentes en el taller Programas de vigilancia		
3	<b>SEGURIDAD DEL PACIENTE</b> Políticas de SIOEST, política de sustancias psicoactivas, política de convivencia laboral Reglamento de régimen y seguridad industrial, papeles y riesgos, accidente de trabajo y enfermedad laboral Actos y condiciones riesgosas Accidentes de trabajo, incidentes de trabajo, enfermedad laboral		
4	<b>SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b> Brigadas de emergencia Exámenes médico-vigilancia Hospitalario de emergencia		
5	<b>GESTIÓN AMBIENTAL</b> Plan de Gestión Integral de Residuos Sólidos de los Servicios de Salud-POIRASA Clasificación de residuos hospitalarios Política de Calidad, Mapa de procesos Comités y actividades institucionales Unidades Funcionales HRM Portafolio de servicios SIOCSI, Sistema Único de Habilitación y Acreditación		
6	<b>CALIDAD</b> Estrategia Instituciones Amiga de la Mujer y la Infancia Integral (pre test y post test)		
7	<b>IAMII</b> Dirección estratégica SGI - Alimera		
8	<b>PLANEACIÓN</b> Programa Academia e Investigación, convenios docencia - servicio, reglamento estudiantil Horario de atención Miércoles (11:00 am)		
9	<b>PROGRAMA DE ACADÉMIA E INVESTIGACIÓN</b> Manual de Tecnovigilancia Reporte de Mantenimiento equipo biomédico y daño de equipos Hoja de vida equipos biomédicos Manejo de Equipos biomédicos (Impieza, uso, cuidado, clasificación de equipos)		
10	<b>EQUIPOS BIOMÉDICOS</b> Horario de atención Viernes (8:00 am)		
11	<b>SISTEMAS</b> Horario de atención Miércoles y Jueves (9:00 a 11:00 am) Correo institucional Mesa de ayuda		
12	<b>LABORATORIO CLÍNICO</b> Horario de atención Jueves (3:00 pm) Hemovigilancia Toma de muestras		
13	<b>IMÁGENES DIAGNÓSTICAS</b> Horario de atención Viernes (4:00 a 5:00 pm) Barreras de seguridad del área de Radiología y personal expuesto Preparación y protocolo de solicitud de estudios		
14	<b>SALUD PÚBLICA</b> Horario de atención Miércoles (7:00 a 8:00 am) Vigilancia epidemiológica y estadísticas vitales		

	<b>HOSPITAL REGIONAL DE MONIQUIRÁ E.S.E</b>	<b>CÓDIGO:</b>
	<b>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES</b>	GT-F-PL-001
	<b>PROCESO: GESTIÓN DEL TALENTO HUMANO</b>	<b>VERSIÓN:</b>
	<b>SUBPROCESO: FORMACIÓN Y DESARROLLO DEL TALENTO HUMANO</b>	V02-2026

## 9. CRONOGRAMA DE CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL

Hace parte integral del presente plan

## 10. BIBLIOGRAFÍA

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

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

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

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

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

## 11. CONTROL DE CAMBIOS

CONTROL DE CAMBIOS			
Versión	Descripción del Cambio	Aprobó	Fecha
02	Actualización anual del Plan	CIGYD	01-2026