



ESE Hospital
San Juan de Dios
Santa Fe de Antioquia

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES -PIC

SANTIAGO VARELA MACIAS
GERENTE

DORA ESLEY BEDOYA HENAO
PROFESIONAL UNIVERSITARIO TALENTO HUMANO PROFESIONAL

CAROLINA MARTÍNEZ SARAVIA
APOYO TALENTO HUMANO

2025

| | | |
|---|--|----------------------------|
|  | PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES – PIC 2025 | CÓDIGO: TH-TH-PN-09 |
| | | VERSIÓN: 03 |
| | | FECHA: ENERO 2025 |
| | | PÁGINA 2 DE 26 |

CONTENIDO

| | |
|--|----|
| INTRODUCCIÓN | 4 |
| GLOSARIO | 5 |
| MARCO NORMATIVO | 7 |
| CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA DE 1991 | 7 |
| DECRETO 1567 DE AGOSTO 5/1998 | 7 |
| DECRETO NO. 682 DE ABRIL 16 /2001 | 10 |
| LEY 909 DE SEPTIEMBRE 23/ 2004 | 10 |
| DECRETO 1227 DE ABRIL 21/ 2005 | 10 |
| LEY 1064 DE JULIO 26/2006 | 11 |
| DECRETO 4665 DE 2007. | 11 |
| DECRETO 2539 DE 2005. | 11 |
| MARCO CONCEPTUAL | 13 |
| ¿QUÉ ES EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC? | 13 |
| MODELOS DE COMPETENCIAS LABORALES | 14 |
| LINEAMIENTOS DEL DAFP | 15 |
| ENFOQUE PEDAGÓGICO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN | 15 |
| FASES PARA LA FORMULACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC | 17 |
| RESPONSABLES Y RESPONSABILIDADES EN LAS DIFERENTES FASES DE FORMULACIÓN DEL PIC | 19 |
| OBJETIVOS DEL PIC | 20 |
| OBJETIVO GENERAL | 20 |

| | | |
|---|--|----------------------------|
|  | PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES – PIC 2025 | CÓDIGO: TH-TH-PN-09 |
| | | VERSIÓN: 03 |
| | | FECHA: ENERO 2025 |
| | | PÁGINA 3 DE 26 |

OBJETIVOS ESPECIFICOS. 20

ESTRUCTURA DEL PIC21

EJECUCIÓN DEL PIC.....22

.....ESQUEMA DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL
.....23

VISIÓN DE LA FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN EN LAS ENTIDADES.....23

SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PIC24

| | | |
|---|--|----------------------------|
|  | PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES – PIC 2025 | CÓDIGO: TH-TH-PN-09 |
| | | VERSIÓN: 03 |
| | | FECHA: ENERO 2025 |
| | | PÁGINA 4 DE 26 |

INTRODUCCIÓN

Partiendo de la premisa que el Talento Humano es el capital más valioso de nuestra Entidad, la alta dirección comprometida con el cumplimiento de la Misión Institucional, buscando la satisfacción de las necesidades y expectativas de la ciudadanía, considera prioritario el mejoramiento de las competencias y habilidades de los servidores públicos de la organización. Con este propósito y en cumplimiento del marco normativo y de los procedimientos establecidos para los procesos de capacitación, se formula el presente Plan Institucional de Capacitación -PIC 2025, para la ESE Hospital San Juan de Dios de Santa fe de Antioquia

La construcción de este documento, responde en primera medida al cumplimiento de las normas legales establecidas para tal fin, así como a los parámetros del Departamento Administrativo de la Función Pública – DAFP, la guía elaborada por la Escuela Superior de Administración Pública – ESAP, y en segundo lugar, los insumos establecidos en el Procedimiento para la Planificación, Ejecución, Modificación y Evaluación de la Capacitación, entre los que se destacan: Lineamientos de la Alta Dirección, Plan de Desarrollo, con su foco estratégico Gestión de Talento Humano por Competencias, Resultados de los informes de auditorías (interna y externa), Plan de Mejoramiento, Informe de Evaluación del Desempeño Laboral, mapa de Riesgos, y la tabulación y análisis de las Encuestas de Necesidades de Capacitación y los Programas de Inducción y Reinducción Institucional.

Para la ejecución del PIC 2025, se optimizaran los recursos físicos, tecnológicos, financieros y de talento humano disponibles, y se gestionará en cumplimiento de los convenios de cooperación interinstitucional a nivel Territorial y el fortalecimiento de los procesos que tiempo atrás se vienen desarrollando con aliados estratégico, tales como el SENA- COHAN – CNSC- DAFP- MIPG Administradoras (EPS, AFP, ARL) y demás entidades que han venido apoyando apoyan el mejoramiento de las competencias de los servidores de la ESE.

| | | |
|---|--|----------------------------|
|  | PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES – PIC 2025 | CÓDIGO: TH-TH-PN-09 |
| | | VERSIÓN: 03 |
| | | FECHA: ENERO 2025 |
| | | PÁGINA 5 DE 26 |

El Plan Institucional de Capacitación que a continuación se presenta, busca responder a las necesidades y expectativas de los servidores de la E.S.E. Hospital San Juan de Dios de Santa Fe de Antioquia, enmarcado dentro de la Plataforma Estratégica de la entidad, y por ende enmarcado dentro de la Política de Talento Humano, orientada a promover el desarrollo y la capacitación del talento humano y hacer de la calidad parte inherente del quehacer de cada uno de los funcionarios, y que así mismo de cuenta del direccionamiento de la entidad hacia la satisfacción del usuario.

GLOSARIO

Capacitación: 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 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.

Aprendizaje basado en problemas: Los problemas deben entenderse como una oportunidad para aprender a través de cuestionamientos realizados sobre la realidad laboral cotidiana, haciendo énfasis en aquellos aspectos que los individuos deben investigar, proponer y ejercitar para mejorar su desempeño y el de sus compañeros de trabajo.

Aprendizaje: Es el proceso social de construcción de conocimiento en forma colaborativa en el cual interactúan dos o más sujetos para construirlo, a través de la discusión, reflexión y toma de decisiones, este proceso social trae como resultado la generación de conocimiento compartido, que representa el entendimiento común de un grupo con respecto al contenido de un dominio específico.

Competencia laboral: Capacidad de una persona para desempeñar en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos,

| | | |
|--|--|----------------------------|
|  <p>ESE Hospital San Juan de Dios Santa Fe de Antioquia</p> | PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES – PIC 2025 | CÓDIGO: TH-TH-PN-09 |
| | | VERSIÓN: 03 |
| | | FECHA: ENERO 2025 |
| | | PÁGINA 6 DE 26 |

destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público.

Competencias del hacer: Corresponde al conjunto de habilidades y de procedimientos necesarios para el desempeño de una actividad, mediante los cuales se pone en práctica el conocimiento que se posee. Se refiere a la utilización de materiales, equipos y diferentes herramientas. Debe identificarse lo que debe saber hacer la persona, es decir, los procedimientos y las técnicas requeridas para asegurar la solución al problema.

Competencias del saber: Es el conjunto de conocimientos, teorías, conceptos, datos que se requieren para poder desarrollar las acciones previstas o resolver los retos laborales que se reciben del medio ambiente, de un texto, un docente o cualquier otra fuente de información.

Competencias del Ser: Comprende el conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras) que resultan determinantes para la realización personal, el trabajo en equipo, el desempeño superior que genera valor agregado y el desarrollo personal dentro de las organizaciones.

Competencia del saber hacer: implica tener una conciencia real del desempeño en las funciones productivas y del conocimiento previo de las circunstancias en las que se desarrolla el sujeto.

Diagnóstico de necesidades de capacitación: El objetivo del diagnóstico de capacitación es identificar las necesidades de capacitación de los servidores públicos por áreas de trabajo para cumplir con su misión, para el desempeño de sus funciones o para el desarrollo de los proyectos en los cuales participa.

Educación informal: Conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados.

| | | |
|---|--|----------------------------|
|  | PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES – PIC 2025 | CÓDIGO: TH-TH-PN-09 |
| | | VERSIÓN: 03 |
| | | FECHA: ENERO 2025 |
| | | PÁGINA 7 DE 26 |

Educación para el trabajo y el desarrollo humano (no formal): Educación que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos o laborales, sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos.

Plan Institucional de Capacitación (PIC): 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 de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad pública.

Servidor público: Es toda aquella persona que pertenezca a una corporación pública, los empleados y trabajadores del estado, de las entidades descentralizadas y por servicios, así como todo aquel que tenga una vinculación con cualquier entidad estatal. En el desempeño de sus labores prima el servicio a la comunidad y al Estado, así como sus funciones o tareas están circunscritas a la Constitución, la Ley y los reglamentos de cada entidad o institución.

RECURSOS:

- **PIC.** Plan institucional de capacitación
- **POA.** Plan operático anual
- **DAFP.** Departamento Administrativo de la Función Pública

MARCO NORMATIVO

CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA DE 1991.

DECRETO 1567 DE AGOSTO 5/1998

Por el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.

| | | |
|---|--|----------------------------|
|  | PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES – PIC 2025 | CÓDIGO: TH-TH-PN-09 |
| | | VERSIÓN: 03 |
| | | FECHA: ENERO 2025 |
| | | PÁGINA 8 DE 26 |

Definición de capacitación:

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 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.

Objetivos de la capacitación.

- Contribuir al mejoramiento institucional fortaleciendo la capacidad de sus entidades y organismos.
- Promover el desarrollo integral del recurso humano y el afianzamiento de una ética del servicio público.
- Elevar el nivel de compromiso de los empleados con respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos y los objetivos del Estado y de sus respectivas entidades.
- Fortalecer la capacidad, tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidades y actitudes para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos institucionales.
- Facilitar la preparación permanente de los empleados con el fin de elevar sus niveles de satisfacción personal y laboral, así como de incrementar sus posibilidades de ascenso dentro de la carrera administrativa.

Principios rectores de la capacitación.

| | | |
|---|--|----------------------------|
|  | PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES – PIC 2025 | CÓDIGO: TH-TH-PN-09 |
| | | VERSIÓN: 03 |
| | | FECHA: ENERO 2025 |
| | | PÁGINA 9 DE 26 |

- 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 diagnósticos de necesidades de capacitación previamente realizados utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.
- 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 de los empleados.
- Prevalencia del interés de la organización. Las políticas, los planes y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.
- Integración a la carrera administrativa. La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedente en los procesos de selección, de acuerdo con las disposiciones sobre la materia.
- Prelación de los empleados de carrera. Para aquellos casos en los cuales la capacitación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiera más allá del mediano plazo, tendrán prelación los empleados de carrera. Los empleados vinculados mediante nombramiento provisional, dada la temporalidad de su vinculación, sólo se beneficiarán de los programas de inducción y de la modalidad de entrenamiento en el puesto de trabajo.
- 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 de la entidad
- Continuidad. Especialmente en aquellos programas y actividades que por estar dirigidos a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones a largo plazo.

| | | |
|---|--|----------------------------|
|  <p>ESE Hospital San Juan de Dios Santa Fe de Antioquia</p> | PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES – PIC 2025 | CÓDIGO: TH-TH-PN-09 |
| | | VERSIÓN: 03 |
| | | FECHA: ENERO 2025 |
| | | PÁGINA 10 DE 26 |

DECRETO NO. 682 DE ABRIL 16 /2001

Por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación.

LEY 909 DE SEPTIEMBRE 23/ 2004

Por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

En su artículo 15 establece que es obligación de las unidades de personal diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y capacitación.

En su artículo 36, define:

Objetivos de la capacitación: La capacitación y formación de los empleados 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.

DECRETO 1227 DE ABRIL 21/ 2005

Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto - ley 1567 de 1998.

Artículo 65: Los planes de capacitación institucionales deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales. Los estudios deberán adelantados por las unidades de personal o por quien haga sus veces, para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública.

Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación.

Artículo 66: Los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia.

| | | |
|---|---|----------------------------|
|  <p>ESE Hospital San Juan de Dios Santa Fe de Antioquia</p> | PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES – PIC 2025 | CÓDIGO: TH-TH-PN-09 |
| | | VERSIÓN: 03 |
| | | FECHA: ENERO 2025 |
| | | PÁGINA 11 DE 26 |

LEY 1064 DE JULIO 26/2006

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

Artículo 1. “Reemplácese la denominación de Educación no formal contenida en la Ley General de Educación y en el Decreto Reglamentario 114 de 1996 por Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano.

DECRETO 4665 DE 2007.

Por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos.

DECRETO 2539 DE 2005.

Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-ley 770 y 785 de 2005.

DECRETO 1083 DE 2015

Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública

Capítulo 2. Título 9 Capacitación.

Artículo 2.2.9.1. Planes 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, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales.

Los estudios deberán ser adelantados por las unidades de personal o por quienes hagan sus veces, para lo cual se apoyarán en los instrumentos desarrollados por el Departamento Administrativo de la Función Pública y por la Escuela Superior de Administración Pública.

Los recursos con que cuente la administración para capacitación deberán atender las necesidades establecidas en los planes institucionales de capacitación.

| | | |
|---|--|----------------------------|
|  | PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES – PIC 2025 | CÓDIGO: TH-TH-PN-09 |
| | | VERSIÓN: 03 |
| | | FECHA: ENERO 2025 |
| | | PÁGINA 12 DE 26 |

(Decreto 1227 de 2005, arto 65)

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.

(Decreto 1227 de 2005, arto 66)

RESOLUCION 047 DEL 27 DE MARZO DE 2014

Por medio de la cual se reglamenta el programa de Bienestar social y el Comité de Bienestar Social de la ESE Hospital San Juan de Dios de Santa fe de Antioquia.

GUÍA PARA LA FORMULACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC - CON BASE EN PROYECTOS DE APRENDIZAJE EN EQUIPO.

Establece las pautas para que la formulación de los Planes Institucionales de Capacitación. PIC Se aborden de manera integral: Proporciona pasos, instrumentos, formatos para entender el aprendizaje basado en problemas y el enfoque de capacitación por competencias.

Circular Externa No. 100-010-2014 DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA. Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos.

Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030 DAFP

| | | |
|---|--|----------------------------|
|  | PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES – PIC 2025 | CÓDIGO: TH-TH-PN-09 |
| | | VERSIÓN: 03 |
| | | FECHA: ENERO 2025 |
| | | PÁGINA 13 DE 26 |

MARCO CONCEPTUAL

¿QUÉ ES EL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC?

El Plan institucional de Capacitación (PIC) es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que durante un período 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 de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidos en una entidad pública, además del análisis, evaluación y gerencia de la transformación cultural.

El plan institucional de capacitación incluye a los miembros de la junta directiva como miembros de dirección y gestión corporativa de la E.S.E., teniendo en cuenta que los miembros de la junta directiva son, entre otros, los responsables de dirigir y gerenciar la institución posibilitando el desarrollo de la empresa y garantizando la prestación de los servicios con eficiencia y calidad.

De conformidad con lo establecido en el literal c) del artículo 3º del Decreto 1567 de 1998: “Con el propósito de organizar la capacitación internamente, cada entidad formulará, con una periodicidad mínima de un año, su plan institucional de capacitación”.

Principios Rectores

- **Complementariedad:** La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultar 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 con redes colaborativas 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.
- **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.

| | | |
|---|--|----------------------------|
|  | PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES – PIC 2025 | CÓDIGO: TH-TH-PN-09 |
| | | VERSIÓN: 03 |
| | | FECHA: ENERO 2025 |
| | | PÁGINA 14 DE 26 |

- **Prevalencia del interés de la organización:** Las políticas, los planes y los programas Responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.
- **Integración a la carrera administrativa:** La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedente en los procesos de selección, de acuerdo con las Disposiciones sobre la materia.
- **Prelación de los empleados de carrera:** Para aquellos casos en los cuales la Capacitación busque adquirir y dejar instaladas capacidades que la entidad requiera más allá del mediano plazo, tendrán prelación los empleados de carrera.
- **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 de la Escuela.

MODELOS DE COMPETENCIAS LABORALES

El modelo funcionalista

Diseña el currículo en módulos de aprendizaje que se basan en las normas de competencia y en las unidades y elementos de competencia; los programas en el modelo Comportamental o conductista parten de valorar las brechas que existen entre los niveles de competencia deseados para la organización y los que los funcionarios tienen. Este modelo identifica las competencias que pueden ser desarrolladas mediante la capacitación

Modelo constructivista

La capacitación se organiza a partir de la identificación de problemas o dificultades organizacionales, con la participación de los trabajadores.

| | | |
|---|--|----------------------------|
|  | PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES – PIC 2025 | CÓDIGO: TH-TH-PN-09 |
| | | VERSIÓN: 03 |
| | | FECHA: ENERO 2025 |
| | | PÁGINA 15 DE 26 |

LINEAMIENTOS DEL DAFP

Para cumplir con los objetivos del plan institucional de capacitación y formación, la política ha fijado los siguientes lineamientos conceptuales y pedagógicos, temáticas, estrategias y mecanismos de implementación, en el marco de la calidad y las competencias laborales:

- Reconoce que el proceso de modernización y mejoramiento de la gestión pública tiene grados diversos de implementación a nivel territorial.
- Busca la profesionalización del empleo público articulando la gestión integral de los recursos humanos a la estrategia institucional.
- Establece que la capacitación debe desarrollar las competencias laborales para la implementación y mejoramiento del Sistema de Gestión de la Calidad.
- Adopta el enfoque de la formación basada en competencias laborales como un esquema de enseñanza y de aprendizaje en y para lograr resultados laborales.
- Dentro de los lineamientos pedagógicos, la política contempla:
- La educación basada en problemas
- La programación de la capacitación en forma de proyectos de aprendizaje
- El establecimiento de estrategias internas y externas para potenciar el aprendizaje de los equipos
- Las evidencias de desarrollo individual para la evaluación de aprendizajes.

ENFOQUE PEDAGÓGICO DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

El Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos, para el Desarrollo de Competencias utiliza el enfoque constructivista como fundamento teórico para orientar la formulación de los Planes Institucionales de Capacitación en las Entidades.

El constructivismo es una teoría aplicada a la educación, según la cual las personas no son recipientes vacíos en los que se depositan los conocimientos ya hechos y elaborados, y que desempeñan un papel pasivo de simples receptores de información que después deben repetir. Por el contrario, esta teoría, “concibe la educación como un proceso permanente en donde el

| | | |
|---|--|----------------------------|
|  | PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES – PIC 2025 | CÓDIGO: TH-TH-PN-09 |
| | | VERSIÓN: 03 |
| | | FECHA: ENERO 2025 |
| | | PÁGINA 16 DE 26 |

individuo va descubriendo, elaborando, reinventado, haciendo suyo el conocimiento, organiza las actividades en torno a problemas, proyectos de trabajo seleccionados”.

“El constructivismo plantea que la construcción del conocimiento es una interacción activa y productiva entre los significados que el individuo ya posee y las diferentes informaciones que le llegan del exterior, el conocimiento científico es una verdad provisional, sometida a una revisión permanente. En este modelo constructivista lo que interesa es que el individuo aprenda a aprender, que sea capaz de razonar por sí mismo, de desarrollar su propia capacidad de deducir, de relacionar, de elaborar síntesis...”.

“Solo hay verdadero aprendizaje cuando hay proceso, cuando hay autogestión de los educandos y cuando se contribuye al desarrollo de la persona y a humanizarla”

Con base en la teoría constructivista y en las orientaciones del Plan Nacional de Formación y Capacitación, en los Planes Institucionales de Capacitación se deben incorporar la educación basada en problemas para relacionar enseñanza e investigación; según este enfoque se aprende re-creando el conocimiento a partir de la búsqueda de respuestas a preguntas que orientan el camino hacia la solución de problemas; la investigación es el proceso metodológico para que se descubra y se apropie el nuevo conocimiento, con la participación activa del sujeto de aprendizaje.

Dentro de los métodos de enseñanza y de aprendizaje utilizados por la educación basada en problemas está el aprendizaje colaborativo y la estrategia de proyectos de aprendizaje en equipo.

El Aprendizaje Colaborativo es una actividad de pequeños grupos en los que se intercambia información, conocimientos, experiencias, así como dificultades e intereses; se aprende a través de la colaboración de los integrantes del grupo, quienes se constituyen en compañeros dentro del proceso de aprendizaje. En el aprendizaje colaborativo no se da una relación vertical entre el docente o capacitador que posee el conocimiento y el estudiante (sujeto receptor), sino un diálogo entre ambos como iguales.

| | | |
|---|--|----------------------------|
|  | PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES – PIC 2025 | CÓDIGO: TH-TH-PN-09 |
| | | VERSIÓN: 03 |
| | | FECHA: ENERO 2025 |
| | | PÁGINA 17 DE 26 |

El Aprendizaje Colaborativo, privilegia, entre otras, la estrategia de enseñanza y de aprendizaje.

FASES PARA LA FORMULACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN – PIC

El Diseño del Plan Institucional de Capacitación se basa en los proyectos de aprendizaje que responden a necesidades concretas de capacitación para enfrentar un problema o reto estratégico institucional.

En el diseño del Plan Institucional de Capacitación –PIC, si bien se siguen las etapas tradicionales de diagnóstico, programación, ejecución y evaluación, su organización depende de la formulación de proyectos de aprendizaje, los cuales deben elaborarse bajo la orientación de las áreas de recursos humanos y con la participación de las diferentes áreas de trabajo o dependencias de la entidad, involucrando tanto a jefes como a grupos de empleados.

FASE I: SENSIBILIZACIÓN A LOS EMPLEADOS

Sensibilizar a los empleados sobre la capacitación para el desarrollo de competencias con base en las necesidades de capacitación de las diferentes Áreas e Individuales.

Con la sensibilización se busca preparar y motivar a la totalidad del personal en la entidad para que conozca las nuevas orientaciones de la política y la capacitación por competencias, entienda qué son los proyectos de aprendizaje, las situaciones problemáticas y comportamentales y Técnicas. En esta fase deben quedar claros los procedimientos a seguir, el contenido y la forma de diligenciar el formato de necesidades de capacitación colectivo o individual.

FASE 2: FORMATO DE IDENTIFICACION DE NECESIDADES DE CAPACITACION

En esta fase, el área de Recursos Humanos debe orientar al equipo directivo, líderes, coordinadores con personal a cargo para que establezca las necesidades institucionales y asesorar a las dependencias, oficinas o áreas de la entidad para que respondan a problemas o retos institucionales priorizados.

| | | |
|---|--|----------------------------|
|  | PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES – PIC 2025 | CÓDIGO: TH-TH-PN-09 |
| | | VERSIÓN: 03 |
| | | FECHA: ENERO 2025 |
| | | PÁGINA 18 DE 26 |

FASE 3: CONSOLIDAR Y PRIORIZAR LA INFORMACIÓN DE LAS NECESIDADES DE CAPACITACIÓN.

En esta fase, el área de recursos humanos debe recoger y clasificar la información de las necesidades de capacitación formulados en la entidad, con el fin de organizarla, analizarla y facilitar la fijación de prioridades de las acciones a realizar para incluirlas en la formulación del PIC – Plan Institucional de Capacitación.

La información proveniente de las necesidades de capacitación recogida puede clasificarse de diferentes maneras, lo importante es disponer de los datos necesarios para tomar decisiones y comparar.

Se recomienda elaborar un cuadro o matriz en la cual se organice la información de los proyectos. El área de talento humano de cada entidad debe establecer los criterios de análisis (o categorías) que considere importantes para clasificar la información, así como para el análisis y toma de decisiones.

Niveles de Priorización se Medirán en **RIESGO** de no realizar la capacitación, el **COSTO** que se asume al no contar con dicha capacitación y la **COBERTURA**, que es el alcance que debe tener la capacitación.

Para Riesgo: 4 Bajo 7 Medio 10 Alto

Para Costo: 3 Bajo 5 Medio 7 Alto

Para Cobertura: 5 Bajo 7 Medio 10 Alto

De esta, manera se mide el nivel de priorización que se le debe dar a la capacitación de acuerdo con el resultado Obtenido.

FASE 4. PROGRAMAR EL PIC

Programar el PIC significa tomar decisiones sobre los problemas de aprendizaje que serán atendidos, organizar las actividades de capacitación a desarrollar y determinar la mejor distribución de los recursos y medios disponibles. Esta programación se debe registrar en un documento en el cual se sintetiza el Plan Institucional de Capacitación, PIC.

| | | |
|---|---|----------------------------|
|  <p>ESE Hospital San Juan de Dios Santa Fe de Antioquia</p> | PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES – PIC 2025 | CÓDIGO: TH-TH-PN-09 |
| | | VERSIÓN: 03 |
| | | FECHA: ENERO 2025 |
| | | PÁGINA 19 DE 26 |

FASE 5. EJECUCIÓN DEL PIC

Implica poner en marcha las distintas acciones para garantizar la realización de las estrategias o métodos de aprendizaje previstos en los proyectos de aprendizaje.

RESPONSABLES Y RESPONSABILIDADES EN LAS DIFERENTES FASES DE FORMULACIÓN DEL PIC

Área de recursos humanos

- Sensibiliza e instruye sobre la política de Formación y Capacitación, sobre los proyectos de aprendizaje en equipo y sobre el PIC en general. Incluir a la Comisión de Personal en la sensibilización.
- Elabora cronograma para el desarrollo del PIC.
- Administra la oferta de capacitación externa teniendo en cuenta las exigencias de la capacitación por competencias.
- Monitorea permanentemente el PIC.

Directores, coordinadores de área, jefes inmediatos

- Promueven en sus áreas de trabajo la formulación y diligenciamiento de las necesidades de capacitación.
- Proporcionan información sobre los proyectos y objetivos estratégicos del área y de la entidad.
- Participan en las reflexiones de los equipos para establecer la situación problemática.

Servidores públicos.

- Participan en el diligenciamiento de las necesidades de capacitación, tanto Técnicas como comportamentales, tanto individuales como colectivas.

Comisión de personal

- Participa en la formulación y seguimiento del PIC.

| | | |
|---|--|----------------------------|
|  | PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES – PIC 2025 | CÓDIGO: TH-TH-PN-09 |
| | | VERSIÓN: 03 |
| | | FECHA: ENERO 2025 |
| | | PÁGINA 20 DE 26 |

OBJETIVOS DEL PIC

OBJETIVO GENERAL

Fortalecer los conocimientos y habilidades del talento humano al servicio de la entidad, que contribuyan al mejoramiento de las competencias individuales y grupales, la calidad de vida, el sentido de pertenencia institucional, así como el cumplimiento de las metas institucionales y los fines esenciales del estado.

OBJETIVOS ESPECIFICOS.

- Atender las necesidades de capacitación institucionales.
- Contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias de los funcionarios y la capacidad técnica de las áreas que aportan a cada uno de los procesos.
- Promover el desarrollo integral del talento humano y el afianzamiento de una ética del servidor público
- Incrementar la satisfacción del Servidor Público, a través de su desarrollo Profesional.
- Crear ámbitos de aprendizaje continuo que permitan principalmente la apropiación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y la construcción e interiorización de valores.

| | | |
|---|--|----------------------------|
|  | PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES – PIC 2025 | CÓDIGO: TH-TH-PN-09 |
| | | VERSIÓN: 03 |
| | | FECHA: ENERO 2025 |
| | | PÁGINA 21 DE 26 |

ESTRUCTURA DEL PIC

Este programa pretende desarrollar actividades de formación y capacitación para los empleados de la entidad, a través de la generación de conocimientos, el desarrollo y fortalecimiento de competencias, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión y objetivos institucionales, mejorando la calidad en la prestación del servicio a la ciudadanía el eficaz desempeño del cargo, Cubre los siguientes subprogramas:

CRONOGRAMA ANUAL DE CAPACITACIÓN: Entendido como el consolidado de solicitudes de capacitación, relativo tanto a la educación no formal como a la formal, de acuerdo con lo establecido por la Ley 115 de 1994, Ley general de educación. Dirigido a prolongar o complementar la educación mediante la generación de conocimientos, al desarrollo de habilidades y al cambio de actitudes; con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de lo propuesto en la Plataforma Estratégica Institucional, a la mejor prestación de los servicios, a la seguridad del paciente, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral.

INDUCCIÓN: El programa de inducción, tiene por objeto iniciar al servidor en su integración, a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos institucionales y crear sentido de pertenencia hacia la ESE Hospital San Juan de Dios de Santa Fe de Antioquia Este programa se realiza cada vez que ingresa un servidor a la entidad, en el puesto de trabajo y a nivel general se utiliza una estrategia donde se integra a los servidores a la entidad y los temas a tratar, tales como:

- a) Iniciar su integración al sistema de valores deseado por la entidad, encaminado al cumplimiento del horizonte institucional.
- b) Familiar al empleado con los servicios que se prestan, con la organización y con las funciones generales de su cargo.
- c) Instruir al empleado acerca de la misión y visión de la entidad, de las funciones de sus dependencias, al igual que sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos.

| | | |
|---|--|----------------------------|
|  | PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES – PIC 2025 | CÓDIGO: TH-TH-PN-09 |
| | | VERSIÓN: 03 |
| | | FECHA: ENERO 2025 |
| | | PÁGINA 22 DE 26 |

d) Informar acerca de las normas y las decisiones tendientes a prevenir y a reprimir la corrupción, así como sobre las inhabilidades e incompatibilidades relativas a los servidores públicos.

e) Crear identidad y sentido de pertenencia respecto a la entidad.

REINDUCCIÓN: **NORMATIVIDAD:** Artículo 64 de la ley 190 de 1995 y Capítulo II Decreto ley 1567 de 1998. Como su nombre lo indica el programa busca reorientar la integración del funcionario público a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en el Estado y en la entidad.

El programa de reinducción está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en el Estado o en la entidad, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad frente a la ESE. La reinducción se impartirá a todos los empleados cada año a través de la presentación por parte de los directivos o funcionarios competentes, de los planes y proyectos a desarrollar, las estrategias y objetivos de cada una de las áreas, así como los lineamientos generales de la entidad, dada la importancia de reforzar y actualizar en temas específicos para el efectivo cumplimiento de la misión institucional.

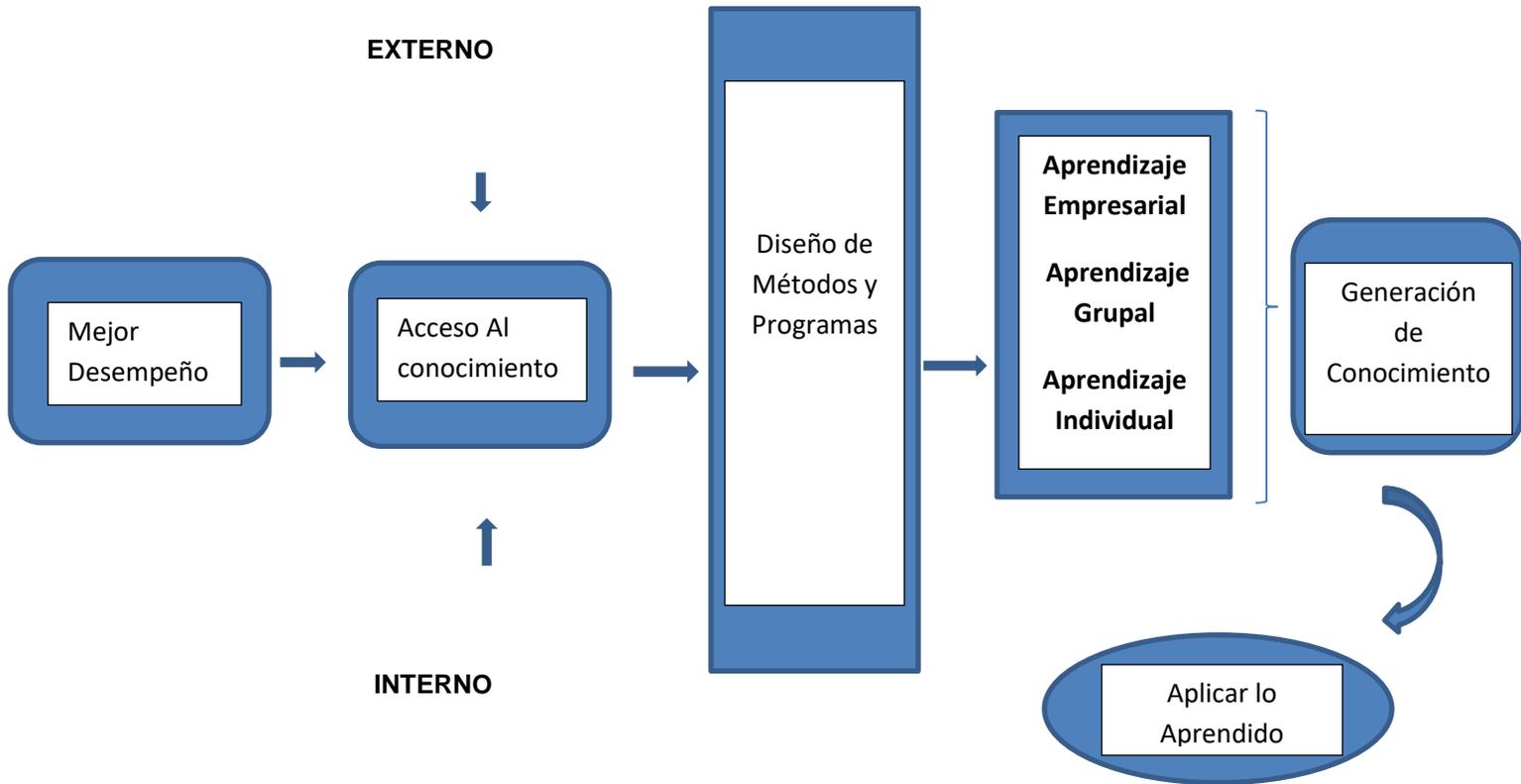
EJECUCIÓN DEL PIC

La planeación, formulación, ejecución del Plan Institucional de Capacitación PIC, será realizado conforme al procedimiento documentado y estandarizado: Procedimiento capacitación de personal.

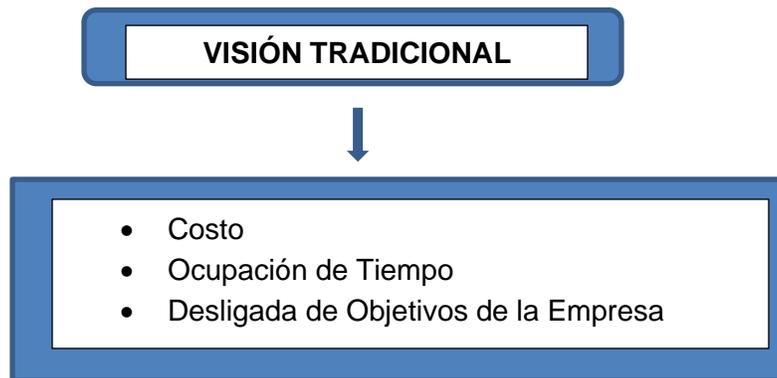
Ver anexos:

- Cronograma Capacitaciones Exigencias normativas – Habilitación del PIC
- Formato identificación de necesidades de capacitación.
- Formato Consolidado y priorización de necesidades de Capacitación
- Cronograma General PIC.

ESQUEMA DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL



VISIÓN DE LA FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN EN LAS ENTIDADES PÚBLICAS



| | | |
|---|--|----------------------------|
|  | PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES – PIC 2025 | CÓDIGO: TH-TH-PN-09 |
| | | VERSIÓN: 03 |
| | | FECHA: ENERO 2025 |
| | | PÁGINA 24 DE 26 |



SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN DEL PIC

La valoración del aprendizaje será un proceso en el cual participen el facilitador, los compañeros de equipo, el jefe inmediato y el empleado a través de una autoevaluación.

En esta evaluación es importante tanto el proceso de aprendizaje experimentado como el resultado (qué se aprendió y aplicó).

El propósito de estas evaluaciones es proveer a cada uno de los integrantes del equipo Información específica de sus fortalezas y debilidades, de tal modo que pueda aprovechar posibilidades y subsanar las deficiencias identificadas. Esta evaluación debe ser permanente durante el proceso de aprendizaje y no solo al final de la capacitación.

Se debe realizar una valoración del proceso de aprendizaje del equipo y sus resultados en relación con la solución del problema planteado y una evaluación individual mediante la cual se debe valorar el nivel de desarrollo del saber, del hacer y del ser, esperados en los objetivos individuales, así como la participación de cada miembro en el equipo.

| | | |
|---|--|----------------------------|
|  | PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES – PIC 2025 | CÓDIGO: TH-TH-PN-09 |
| | | VERSIÓN: 03 |
| | | FECHA: ENERO 2025 |
| | | PÁGINA 25 DE 26 |

En la fase de seguimiento y evaluación se pretende mirar, en primera instancia el impacto de la formación y capacitación en los funcionarios; en segundo lugar, posibilita medir los resultados organizacionales y por último sirve como retroalimentación para realizar los ajustes necesarios. La evaluación de la capacitación no es una etapa al final de la ejecución del plan, sino que es una acción que acompaña el diseño, la ejecución y los resultados del PIC.

Para las actividades de capacitación se contempla la aplicación de las evaluaciones en dos momentos, a saber:

- Evaluación inmediata de la capacitación: Se efectúa una vez finalice la capacitación y la aplicará la persona responsable de la misma utilizando el formato dispuesto para ello. El propósito de esta evaluación es captar la opinión inmediata de los capacitados sobre el uso de los recursos didácticos, el cumplimiento del objetivo de la capacitación, pertinencia y aprendizaje, entre otros, al igual que los conocimientos y habilidades adquiridos. Con sujeción a los resultados que determine la evaluación, se implementarán las acciones necesarias que permitan el mejoramiento de aquellos aspectos que han sido calificados como no satisfactorios de ser el caso y hará una revisión de las observaciones que se presenten.
- Evaluación de impacto de capacitación: El objetivo de la evaluación del impacto es la de analizar las mejoras que se han dado en los procesos mediante el aprendizaje de la capacitación.

- **INDICADORES PARA EL PIC**

- **❖ INDICADOR CUMPLIMIENTO CRONOGRAMA DE CAPACITACIONES**

$$\frac{\textit{Capacitaciones realizadas en el mes}}{\textit{Capacitaciones programadas en el mes}} * 100$$

| | | |
|---|--|----------------------------|
|  <p>ESE Hospital San Juan de Dios Santa Fe de Antioquia</p> | PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES – PIC 2025 | CÓDIGO: TH-TH-PN-09 |
| | | VERSIÓN: 03 |
| | | FECHA: ENERO 2025 |
| | | PÁGINA 26 DE 26 |

| CONTROL DE CAMBIOS | | | | | |
|---------------------------|---------------|---|---|--|---|
| VERSIÓN | FECHA | DESCRIPCIÓN | ELABORÓ | REVISÓ | APROBÓ |
| 01 | Enero 2023 | Elaboración del plan | Carolina Martínez – Apoyo Talento Humano | Nallybe Durán – Subgerente de Calidad | Claudia María Calderón – Gerente |
| 02 | Enero 2024 | Se ajusta de manera general el documento | Carolina Martínez – Apoyo Talento Humano | David Ramírez – profesional planeación y calidad | Claudia María Calderón – Gerente |
| 03 | Enero 2025 | Elaboración del plan vigencia 2025 | Carolina Martínez – Apoyo Talento Humano | Jomara Úsuga – Coordinadora de calidad | Santiago Varela Macias – Gerente |