



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Página 1 de 28
Código: MDC - 16
Versión: 02
Fecha de actualización: enero 2026
Elaborado por: Comité de Sistemas Integrados

1. INTRODUCCIÓN

El Plan Institucional de Capacitación de la **ESE Hospital San Juan de Dios de Ituango Antioquia**, es un instrumento para el direccionamiento, gestión, control de la capacitación y evaluación. En él se establecen los objetivos, metas, estrategias y los recursos financieros que harán posible el desarrollo del plan en la presente vigencia, a través de la ejecución de cada una de las acciones identificadas al interior de la Institución.

Este Instrumento contempla la realización de capacitaciones de tipo técnico-científico, técnico-administrativo y humano, en respuesta a las necesidades y perfil ocupacional de los funcionarios. Al dar respuesta a las necesidades de capacitación, se espera lograr un buen desempeño de los funcionarios y se trabajará en el mejoramiento y difusión del proceso de capacitación.

Todas estas acciones redundarán en el crecimiento personal y profesional de los funcionarios, reflejándose en su desempeño laboral, en sus relaciones familiares, sociales y con el entorno y fortaleciendo la seguridad del paciente que involucra la disminución de las infecciones intrahospitalarias y los eventos adversos.

Para el desarrollo del Plan de Capacitación una de las modalidades adoptadas es la utilización de multiplicadores, es decir, los mismos funcionarios conocedores o capacitados en los temas, replicarán el conocimiento adquirido por medio de capacitaciones.

Este Plan está concebido para que todas las áreas se comprometan en su ejecución, seguimiento y control.

2. CONTEXTO ESTRATEGICO

2.1. MISION

Somos una institución prestadora de servicios de salud de baja complejidad, que busca mejorar el bienestar y la calidad de vida de la comunidad con criterios de humanización, contamos con personal idóneo para garantizar la calidad del servicio, con compromiso social, sostenibilidad financiera y ambiental.

2.2. VISION

En el año 2028 la ESE Hospital San Juan de Dios Ituango será reconocida por la comunidad Ituanquina por la calidad y humanización en la prestación de sus servicios, garantizando acceso en salud, sostenibilidad financiera, renovación tecnológica e infraestructura.

2.3. POLITICA DE CALIDAD

El Gerente de la **ESE Hospital San Juan de Dios de Ituango Antioquia** y sus colaboradores se comprometen con la prestación servicios de salud centrados en las necesidades de los usuarios y sus familias, generando una cultura de mejoramiento continuo de sus procesos, a través de la oferta de servicios eficaces, oportunos, pertinentes, seguros, continuos y cálidos a sus usuarios; mediante un modelo de atención diferencial proactivo que potencialice la fidelización de los usuarios.

2.4. PRINCIPIOS Y VALORES

Principios

SEGURIDAD: Asegurar que el servicio sanitario proporcionado sea lo más seguro posible, y que cuando las cosas no vayan bien se reaccione de la forma correcta.

OPORTUNIDAD: Con énfasis en la atención primordial a las personas con mayores necesidades, menos recursos y mayor vulnerabilidad, haciendo más fácil es acceso a los servicios de salud que brinda la E.S.E.

RESPETO: Los usuarios son personas íntegras, con derechos y deberes, único y diferente a los demás por ende se les presta nuestra atención cálida y respetuosa.

INTEGRALIDAD: Mediante el modelo ofrecemos servicios al usuario y su familia, donde cuidamos de su salud, prevenimos la enfermedad y ponemos a disposición toda la tecnología a nuestro alcance.

EFICIENCIA: El modelo ofrece servicios donde los resultados y expectativas se logran con la optimización de recursos.

INTERSECTORIALIDAD: El proceso de implementación debe ser un trabajo conjunto realizado por los diferentes sectores del municipio, entre los que se encuentran además del sector salud, el sector educación, el sector ambiental, el sector agropecuario entre otros, y los diferentes actores del Sistema de Seguridad Social que corresponden a la Nación, el Departamento, el Municipio, las Instituciones



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Página 3 de 28
Código: MDC - 16
Versión: 02
Fecha de actualización: enero 2026
Elaborado por: Comité de Sistemas Integrados

Prestadoras de Servicios de Salud, las EPS de los Regímenes Subsidiado y Contributivo y las asociaciones de usuarios, entre otros.

RESPONSABILIDAD: Los funcionarios de la E.S.E. Hospital San Juan de Dios tenemos la capacidad de reconocer y hacernos cargo de las consecuencias de nuestras propias acciones.

RESPETO: En la E.S.E. Hospital San Juan de Dios reconocemos, apreciamos y valoramos las cualidades, diferencias y derechos de los demás.

CUMPLIMIENTO: En la E.S.E. Hospital San Juan de Dios hacemos lo que se debe o lo que se estamos obligados en los procedimientos, actividades y estrategias definidas por la Organización.

COMPROMISO: En la E.S.E. Hospital San Juan de Dios Los funcionarios asumimos responsabilidades y retos, tomando como propios los proyectos y propósitos institucionales.

PARTICIPACIÓN: En la E.S.E. Hospital San Juan de Dios tomamos parte y compartimos los espacios generados en la Empresa para la toma de decisiones, haciendo parte de una actividad o movilizándonos para tomar parte en ella.

SERVICIO: En la E.S.E. Hospital San Juan de Dios hacemos lo que esté a nuestro alcance para que los usuarios tengan las mismas oportunidades y un trato más humano.

HONESTIDAD: En la E.S.E. Hospital San Juan de Dios se evidencia la transparencia e integridad en cada una de nuestras acciones

RECTITUD: En la E.S.E. Hospital San Juan de Dios actuamos con calidad y aplicando los conocimientos de lo que debemos hacer o decir con justicia, severidad y firmeza.

3. MARCO NORMATIVO

Decreto Ley 1567 de 1998 por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado.

Artículo 4 - "Definición de capacitación: Se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y complementar la educación, 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



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Página 4 de 28
Código: MDC - 16
Versión: 02
Fecha de actualización: enero 2026
Elaborado por: Comité de Sistemas Integrados

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 "

Decreto 682 de 2001 por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación.

Ley 909 de 2004 por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

Artículo 15 - "Las Unidades de Personal de las entidades.

2. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes: e) 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..."

Artículo 36 - "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.

Dentro de la política que establezca la **ESE Hospital San Juan de Dios de Ituango Antioquia** se formularán los planes y programas de capacitación para lograr sus objetivos, en concordancia con las normas establecidas y teniendo en cuenta los resultados de la evaluación del desempeño..."

Decreto 1083 de 2015 por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de Función Pública.

Artículo 2.2.9.1: 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.

Artículo 2.2.9.2: Los programas de capacitación deberán orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia.”...

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.

Decreto 4665 de Noviembre 29/ 2007 Por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de empleados Públicos para el Desarrollo de Competencias.

Decreto 1075 de 2015. Que reglamenta sector educativo. En su artículo 2.3.3.5.3.2.8., define la educación para el trabajo y el desarrollo humano, en el marco de la educación de adultos, la cual incluye la Educación Informal, como esencia del Plan Institucional de Formación y Capacitación.

Decreto 894 de 2017: Artículo 1. Modificar el literal g) del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998 el cual quedará así: "g) Profesionalización del servidor público.

“Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de condiciones a la capacitación, al entrenamiento y a los programas de bienestar que adopte la entidad para garantizar la mayor calidad de los servicios públicos a su cargo, atendiendo a las necesidades y presupuesto de la entidad.”

Decreto 612 de 2018 por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado y que determina que las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción deberán integrar los planes institucionales y estratégicos, entre ellos el Plan Institucional de Capacitación.

Decreto 1072 de marzo de 2015, Título 4, Capítulo 6. Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo.

Resolución 0312 de 2019. Estándares mínimos para empresas de más de cincuenta (50) trabajadores clasificadas con riesgo I,II,II,IV,V y de cincuenta (50) o menos trabajadores con riesgo IV ó V.

Resolución 390 de 2017, “Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación”.

Ley 1960 de 2019 "por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto-ley 1567 de 1998 y se dictan otras disposiciones"

Resolución 104 de marzo de 2020 - Departamento Administrativo de la Función Pública en conjunto con la Escuela Superior de Administración Pública, actualizaron el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030.

4. OBJETIVO GENERAL

Contribuir al mejoramiento institucional fortaleciendo las competencias laborales en las dimensiones del ser, saber y el saber hacer expresadas por los funcionarios en la detección de necesidades a través del Plan Institucional de Capacitación para el **2026 en la ESE Hospital San Juan de Dios de Ituango Antioquia**.

4.1. OBJETIVOS ESPECIFICOS

- Establecer las orientaciones conceptuales, pedagógicas, temáticas y estratégicas de esta política en el marco de la calidad y las competencias laborales.
- 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 y procedimientos de la Institución.
- Promover el desarrollo integral del recurso humano y el afianzamiento de una ética del Empleado público.
- Elevar el nivel de compromiso de los empleados con respecto a las políticas, los planes, los programas, los proyectos, los objetivos, los procesos y procedimientos de la entidad.
- 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.
- Contribuir al desarrollo de las competencias individuales (contenidas en los manuales de funciones y de competencias laborales en cada uno de los funcionarios).
- Iniciar al funcionario en su integración a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad; instruirlo acerca de la misión, visión, objetivos, procesos y procedimientos de la entidad y crear sentido de pertenencia hacia la misma por medio del programa de INDUCCIÓN INSTITUCIONAL.
- Reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en sus funciones, al interior de la entidad, en la dependencia donde labora, en el puesto de trabajo y al proceso que alimenta; facilitando con ello

un mayor sentido de pertenencia e identidad de los funcionarios por medio del programa de REINDUCCIÓN.

- Contribuir en el proceso de capacitación de cada una de las áreas con el fin de satisfacer las necesidades de sus usuarios internos y externos a través de sus funcionarios.
- Potenciar el desarrollo del talento humano orientado a la cultura del servicio y la confianza ciudadana.
- Mejorar el desempeño de los funcionarios en la **ESE Hospital San Juan de Dios de Ituango Antioquia**.

5. ALCANCE

El presente Plan Institucional de Capacitación va dirigido a funcionarios, afiliados participes, contratistas, estudiantes en práctica formativa y miembros de Junta Directiva de la **ESE Hospital San Juan de Dios de Ituango Antioquia**.

6. GLOSARIO

COMPETENCIA: "Es la 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 determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores y actitudes." (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2008 - DAFP).

CAPACITACIÓN: "Es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal, de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y 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 y al eficaz desempeño del cargo (Decreto 1567 de 1998- Art.4).

FORMACIÓN: La formación, es entendida en la referida normatividad sobre capacitación como los procesos que tiene por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

EDUCACIÓN NO FORMAL (Educación para el trabajo y Desarrollo Humano): La Educación No Formal, hoy denominada Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano (según la ley 1064 de 2006), comprende la formación permanente,

personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional, y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal. (Ley 115 de 1994 - Decreto 4904 de 2009).

EDUCACIÓN INFORMAL: La educación informal es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 /1994).

EDUCACIÓN FORMAL: Se entiende por educación formal aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos. (Ley 115 de 1994 – Decreto Ley 1567 de 1998 Art.4 – Decreto 1083 de 2005 Art. 2.2.10.5).

ENTRENAMIENTO: Es una modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios. En el corto plazo, se orienta a atender necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.

APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL: Conjunto de procesos que las entidades deben seguir, con el fin de asegurar que el conocimiento generado o recibido al interior de la institución se pueda gestionar y transferir, aprovechando este activo intangible de gran valía para la toma de decisiones, la formulación de políticas públicas y la generación de bienes y servicios.

PRÁCTICA FORMATIVA: La práctica formativa constituye un ambiente idóneo para la validación y perfeccionamiento de los conocimientos y habilidades, mediante el desarrollo de experiencias laborales en escenarios productivos reales.

CONVENIO DOCENCIA: Acuerdo de voluntades entre los Institutos e Instituciones de Educación Superior y la Entidad con la cual se suscribe un convenio, se formalizará mediante un convenio de apoyo interinstitucional para la práctica formativa, cuyo objeto será trabajar conjuntamente en la formación integral del estudiante-practicante en la práctica formativa.

MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN – MIPG: Se define como un marco de referencia para dirigir, planear, ejecutar, hacer seguimiento, evaluar y controlar la gestión de las entidades y organismos públicos, con el fin de generar



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Página 9 de 28
Código: MDC - 16
Versión: 02
Fecha de actualización: enero 2026
Elaborado por: Comité de Sistemas Integrados

resultados que atiendan los planes de desarrollo y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos, con integridad y calidad en el servicio.

SISTEMA DE GESTIÓN EN SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO: El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST consiste en el Desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora, continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoria y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo. Con actividades tendientes a preservar, mantener y mejorar la salud individual y colectiva de los trabajadores en sus ocupaciones y que deben ser desarrolladas en sus sitios de trabajo en forma integral e interdisciplinaria.

ACTIVIDAD: Son acciones programadas para llevarse a cabo en plazos diversos y sirven para alcanzar los objetivos propuestos.

META: Es la cuantificación del objetivo propuesto.

RESPONSABLE: Persona o personas que tienen la responsabilidad de ejecutar la actividad propuesta.

INDICADORES DE ESTRUCTURA: Medidas verificables de la disponibilidad y acceso a recursos, políticas y organización con que cuenta la empresa para atender las demandas y necesidades.

INDICADORES DE PROCESO: Medidas verificables del grado de desarrollo e implementación del plan institucional de capacitación.

INDICADORES DE RESULTADO: Medidas verificables de los cambios alcanzados en el periodo definido, teniendo como base la programación hecha y la aplicación de recursos propios del plan institucional de capacitación.

RED INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN: Es la ofrecida por otras Instituciones Públicas y los convenios docencia - servicio en el marco de sus programas académicos.

INDUCCIÓN: Tiene por objeto iniciar al colaborador en su integración, a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con los diferentes procesos estratégicos, misionales y de apoyo, instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos institucionales y crear sentido de pertenencia con la Institución.



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Página 10 de 28
Código: MDC - 16
Versión: 02
Fecha de actualización: enero 2026
Elaborado por: Comité de Sistemas Integrados

REINDUCCIÓN: Está dirigido a actualizar a los colaboradores en relación con las políticas que se vienen estableciendo al interior de la Institución.

7. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN

La capacitación, en la **ESE Hospital San Juan de Dios de Ituango Antioquia**, deberá basarse en los siguientes principios, de acuerdo con lo estipulado en el Decreto 1567 de 1998:

Complementariedad: La capacitación se concibe como un proceso complementario de la planeación, por lo cual debe consultarla y orientar sus propios objetivos en función de los propósitos institucionales.

Integralidad: La capacitación debe contribuir al desarrollo del potencial de los empleados en su sentir, pensar y actuar, articulando el aprendizaje individual con el aprendizaje en equipo y con el aprendizaje organizacional.

Objetividad: La formulación de políticas, de planes y programas de capacitación, debe ser la respuesta a un diagnóstico de necesidades de capacitación previamente realizado, utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de 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 activa 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.

Economía: En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Página 11 de 28
Código: MDC - 16
Versión: 02
Fecha de actualización: enero 2026
Elaborado por: Comité de Sistemas Integrados

Énfasis en la práctica: La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de caos concretos y en la solución de problemas específicos de la **ESE Hospital San Juan de Dios de Ituango Antioquia**.

8. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS

8.1. CONCEPTUALES

La Profesionalización del Empleo Público: Para alcanzar esta profesionalización es necesario garantizar que los empleados públicos posean una serie de atributos como el mérito, la vocación de servicio, responsabilidad, eficacia y honestidad de manera que se logre una administración efectiva.

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

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

8.2. DEFINICIÓN DEL PLAN

El Plan Institucional de Capacitación - PIC es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad individual y colectiva complementando la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes de los colaboradores para contribuir al cumplimiento de la misión, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño de las actividades y al desarrollo personal integral.



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Página 12 de 28
Código: MDC - 16
Versión: 02
Fecha de actualización: enero 2026
Elaborado por: Comité de Sistemas Integrados

En ese sentido y para alcanzar el logro del objetivo mencionado, la **ESE Hospital San Juan de Dios de Ituango Antioquia** necesita fortalecer los saberes, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos de sus colaboradores por medio del componente de Capacitación (Plan Institucional de Capacitación – PIC).

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", y tomando como referente los lineamientos del Sistema Único de Habilitación, los Estándares del Sistema Único de Acreditación y el Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG, la **ESE Hospital San Juan de Dios de Ituango Antioquia**, formulará el PIC con base en las necesidades del personal, los resultados de las evaluaciones de desempeño o calificaciones periódicas individuales, indicadores institucionales, la aplicación de la Batería de Riesgo Psicosocial, la encuesta de Clima Organizacional, la medición de Cultura Organizacional, la los requisitos del Sistema Único de Habilitación, los estándares y ejes de acreditación y lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIGP. y los demás temas normativos que se requieran para fortalecer las competencias en los colaboradores.

Así mismo, de conformidad con el Decreto 1083 de 2015, cada entidad debe planear, ejecutar y hacer seguimiento de un Plan Institucional de Capacitación - PIC, por lo cual el Grupo de Gestión del Talento Humano se propone contribuir al fortalecimiento de las competencias y habilidades de los servidores de la entidad por medio de las actividades de capacitación que contiene el PIC.

El PIC ha sido construido de igual forma, a partir de los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación – PNFC 2020-2030, identificando las necesidades propias de cada servicio y/o área a través de grupos focales con los coordinadores y líderes.

Estas acciones redundarán en el crecimiento personal y profesional de los colaboradores, reflejándose en su desempeño, en sus relaciones familiares, sociales y con el entorno y fortaleciendo la seguridad y el cuidado del paciente y su familia.

Este Plan está concebido para que todas las áreas se comprometan en su ejecución, seguimiento y control como principales beneficiados.

MATRIZ DOFA		
FACTORES EXTERNOS FACTORES INTERNOS	Oportunidades (O)	Amenazas (A)
	ESTRATEGIAS FO	ESTRATEGIAS FA
F1. Capacitación permanente dirigida a los Servidores Públicos de Planta, contratistas, aliados estratégicos, relacionadas en los temas inherentes a la Misión Institucional	FO1. Aprovechar el material de inducción, reinducción y capacitación específica en formatos digitales e interactivos (videos, módulos e-learning, simulaciones) para su distribución en línea	FA.1 Garantizar capacitaciones en la plataforma con contenidos cortos, la cual permitirá en caso de crisis garantizando la participación de los colaboradores con responsabilidad de los Líderes de los procesos y Talento Humano
F2. El PIC está orientado al desarrollo de competencias laborales (ser, saber, hacer) y al fortalecimiento de la cultura de servicio, como lo indican sus objetivos. Además, contamos con un proceso de inducción y Reinducción, capacitación específica en los puestos de trabajo		
Debilidades (D)	ESTRATEGIAS DO	ESTRATEGIAS DA
D1 Limitaciones en la infraestructura tecnológica o conectividad que dificulten la implementación de metodologías virtuales o a distancia para todo el personal.	DO1. Implementar incentivos (reconocimiento) para el personal que complete la formación en línea, ayudando a motivar el esfuerzo extra que implica superar la barrera tecnológica.	DA1. Implementar un programa de reconocimiento formal que vaya más allá del " Empleado del mes" y debe ir enfocado en reconocer acciones que demuestren el sentido de pertenencia y el compromiso con los valores. El reconocimiento debe ser Público destacando que valor de la Misión cumplió. Gerencia- Talento Humano

8.3. LINEAS DE ACCIÓN PARA ENMARCAR EL PLAN DE CAPACITACIÓN A MIPG

MIPG concibe al talento humano como el activo más importante con el que cuentan las entidades y, por lo tanto, como el gran factor crítico de éxito que les facilita la gestión y el logro de sus objetivos y resultados. El talento humano, es decir, todas las personas que laboran en la administración pública, en el marco de los valores del servicio público, contribuyen con su trabajo, dedicación y esfuerzo al cumplimiento de la misión estatal, a garantizar los derechos y a responder las demandas de los ciudadanos.

De acuerdo con el Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público, la capacitación se debe orientar bajo el esquema de aprendizaje organizacional, el cual representa la capacidad de crear, estructurar y procesar información desde sus fuentes (individual, de equipo, organizacional e interorganizacional), para generar nuevo conocimiento (Barrera & Sierra, 2014) y debe sustentarse en los ejes temáticos priorizados.



Fuente: Plan Nacional de Formación y Capacitación

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO Y LA INNOVACIÓN: Uno de los activos más importantes de las organizaciones públicas es su conocimiento, pues este le permite diseñar, gestionar y ofrecer los bienes o servicios públicos que suministra a los grupos de valor, que constituyen su razón de ser. Sin embargo, es frecuente que no todos los datos y la información estén disponibles o circulen de una manera óptima entre las diferentes áreas, ni mucho menos que esté al alcance inmediato para las personas que laboran en la entidad, lo que dificulta la gestión del conocimiento.



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Página 15 de 28
Código: MDC - 16
Versión: 02
Fecha de actualización: enero 2026
Elaborado por: Comité de Sistemas Integrados

CREACIÓN DE VALOR PÚBLICO: Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado-ciudadano. Esto responde, principalmente, a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos para alinear las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientada al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en la planeación estratégica de la entidad, de acuerdo con sus competencias.

TRANSFORMACIÓN DIGITAL: La transformación digital es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano. En esta era de cambios provocados por la influencia de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) surgen nuevos conceptos inspirados en el uso de las TIC como herramientas transformadoras de los procesos tradicionales, de esta manera, desde el Gobierno nacional se generan lineamientos alrededor de esta transformación digital.

PROBIDAD Y ÉTICA DE LO PÚBLICO: El entendimiento de lo que cada servidor público debe llevar en su corazón y en su raciocinio, parte de lo que Bloom (2008) planteó que la identificación es un impulso inherente de reconocerse en valores, comportamientos, costumbres y actitudes de figuras significativas en su entorno social; visto así, las personas persiguen activamente la identidad, así no lo evidencien todo el tiempo. Por otro lado, todo ser humano busca mejorar y proteger la identidad (Bloom 1990: 23). Desde esta perspectiva, el principal rasgo de identidad del servidor público debe ser la ética de lo público.

9. ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN

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 y el eficaz desempeño del cargo, cubre los siguientes subprogramas:



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Página 16 de 28
Código: MDC - 16
Versión: 02
Fecha de actualización: enero 2026
Elaborado por: Comité de Sistemas Integrados

- **INCIDENTAL:** Se denomina así a aquellas capacitaciones que resultan de situaciones no previsibles, es decir, por alguna normatividad, reglamentación, factores epidemiológicos o socio culturales, que hacen que nuestros funcionarios tengan que estar capacitados o informados para prestar un eficiente servicio al usuario. Es coordinada por el jefe inmediato con la Subdirección administrativa y financiera.
- **PROGRAMADA:** Se realiza en las diferentes áreas o servicios y requiere de una programación basada en el diagnóstico de capacitación. Es coordinada por el jefe del área y la Subdirección administrativa y financiera.
- **CORPORATIVA:** Obedece a las necesidades sentidas a nivel de la institución y del personal. Se orienta a cumplir los objetivos de Plan de Desarrollo y el Plan de Capacitación del Hospital. Es coordinado por el Comité de Capacitación y la Subdirección administrativa y financiera.
- **INCENTIVOS NO PECUNIARIOS:** funcionarios que se exaltan anualmente de acuerdo a las categorías definidas por la institución:
 - El reconocimiento y pago de Diplomados, relacionado con las competencias laborales del funcionario o en temas que sean pertinentes para la gestión institucional.

Dentro de estas modalidades podemos encontrar que las capacitaciones pueden ser:

- **TÉCNICO – CIENTÍFICA:** Corresponde a todas aquellas capacitaciones relacionadas con temas propios del área asistencial, dirigidas al mejoramiento del puesto del trabajo, las habilidades de los funcionarios y por ende la prestación de los servicios de salud.
- **TÉCNICO – ADMINISTRATIVA:** Corresponde a todas aquellas capacitaciones relacionadas con temas del área administrativa para el mejoramiento del desempeño del cargo y que sirven de apoyo en la prestación de los servicios de salud.
- **HUMANA:** Están dirigidas a todo el personal en la **ESE Hospital San Juan de Dios de Ituango Antioquia** sin importar el perfil del cargo y tienen que ver con el crecimiento personal, autoestima y otros aspectos o temas relativos a éstos y que aportan al mejoramiento continuo de la atención excelente y calidad de vida.

9.1 INDUCCIÓN GENERAL

El proceso de inducción de personal tiene por objeto iniciar al colaborador en su integración, a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con los diferentes procesos estratégicos, misionales y de apoyo, instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos institucionales y crear sentido de pertenencia con la Institución.

Constituye una herramienta de trabajo que le permitirá al nuevo colaborador tener un conocimiento inicial de la Institución, colocándolo (a) en contexto con los procesos misionales, estratégicos y de apoyo, enfocado en los estándares de acreditación, así como el compromiso y la responsabilidad social a la cual está expuesto en el desarrollo de sus actividades. Este proceso es realizado en conjunto con los Jefes y/o Coordinadores de servicios o áreas, quienes realizarán una exposición clara y concisa de la información.

- Estándares de Mejoramiento de la Calidad.
- Estándares de Direccionamiento
- Estándares de Gerencia
- Estándares del proceso de atención al cliente asistencial.
- Estándares Gerencia del Talento Humano.
- Estándares Gestión del Ambiente Físico.
- Estándares Gestión de la Tecnología.
- Estándares Gestión de la Información.

9.2 REINDUCCIÓN

La reinducción, es el proceso que consiste en actualizar a los colaboradores en relación con las políticas, objetivos, sistema de gestión de calidad y a reorientar su integración a la cultura organizacional, el cual se realiza cada dos años o cada vez que se presenten cambios significativos Institucionales y responderá al cronograma que se establezca para tal fin.

Es el mecanismo que la Institución tiene para contextualizar, actualizar y fortalecer a todos los colaboradores en:

- Plataforma estratégica institucional.
- Ejes del SOGC.
- Código de integridad establecido para afianzar su formación ética.
- Conocimientos respecto de los énfasis de las políticas y objetivos estratégicos.
- Las nuevas disposiciones en materia de administración de talento humano.
- Sentido de pertenencia e identidad con la Institución.
- Los logros alcanzados por la Institución, en los que ellos han participado.

Las actividades de reinserción son coordinadas con el nivel directivo y desarrolladas de acuerdo con la necesidad de garantizar y promover las competencias del personal a partir del aprendizaje obtenido en la búsqueda constante de alcanzar estándares superiores de calidad.

A estas actividades se vincula a todos los colaboradores y estudiantes en práctica formativa y quedará registro físico y digital que soporte su desarrollo.

9.3 ENTRENAMIENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO

Es el conjunto de actividades encaminadas a fortalecer en los colaboradores las competencias y habilidades necesarias para el desarrollo de sus actividades en forma eficiente, eficaz y humanizada, cumpliendo con los estándares de calidad.

El entrenamiento está dividido en entrenamiento específico y entrenamiento por cambio de puesto de trabajo; la información relacionada con este entrenamiento está documentada en el Manual de Inducción, Reinducción y Entrenamiento, el cual puede ser consultado en la Intranet de la Institución o en medio físico en la oficina de Talento Humano.

9.4 ESCUELAS DE REENTRENAMIENTO

Es el mecanismo que permite retroalimentar el conocimiento institucional de los colaboradores a partir de la necesidad de fortalecer los procesos estratégicos, misionales y de apoyo, garantizando talento humano con alto sentido de pertenencia para la prestación de servicios de calidad y el mejoramiento continuo de la Institución.



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Página 19 de 28
Código: MDC - 16
Versión: 02
Fecha de actualización: enero 2026
Elaborado por: Comité de Sistemas Integrados

9.5 INDUCCIÓN VIRTUAL

El programa de inducción, tiene por objeto iniciar al funcionario 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 con la **ESE Hospital San Juan de Dios de Ituango Antioquia**.

Este programa se realiza cada vez que ingresa un funcionario a la entidad, a través de una estrategia donde se integra a los servidores a la entidad y los Módulos a tratar, tales como:

- Direccionamiento estratégico.
- Gestión Integral del Talento Humano
- Gestión por procesos
- Sistema de Gestión Integral de Calidad
- Sistema de Información y atención al usuario
- Seguridad del Paciente
- Gestión de la Información
- Gestión del Ambiente Físico
- Gestión de la Tecnología
- Modelo de atención

9.6 REINDUCCIÓN VIRTUAL

El programa de Reinducción está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en la entidad, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad frente a la **ESE Hospital San Juan de Dios de Ituango Antioquia**. La reinducción se impartirá a todos los empleados por lo menos cada dos años.

9.7 PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

El Plan Institucional de Capacitación es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación que durante un periodo de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en la **ESE Hospital San Juan de Dios de Ituango Antioquia**.

Para su formulación se desarrolla las siguientes fases:

- Diagnóstico de capacitación
- Las prioridades del año 2026
- La experiencia adquirida
- Las exigencias gerenciales
- Las debilidades detectadas y formuladas dentro de un plan de mejoramiento individual (Evaluación de desempeño).
- Resultado de procesos (Auditorías internas o externas, específicas de cada proceso) o institucional (Basado en el plan integral de mejoramiento de los estándares de acreditación)
- Se consolida la información del diagnóstico formulado, se estructurar el Plan Institucional de Capacitación 2025 y se presenta al Comité de Capacitación.
- El Comité de Capacitación priorizará las necesidades de capacitación de acuerdo a la planeación y lineamientos impartidos para la vigencia actual.
- Una vez se verifique la priorización, el Comité de Capacitación aprobará del Plan Institucional de Capacitación.
- Se definen las capacitaciones a ofrecer y se establece un cronograma de cumplimiento teniendo en cuenta las líneas de Acreditación.
- Se presenta a la Junta Directiva
- Ejecución del Plan Institucional de Capacitación- PIC.

Sensibilización: Consiste en la socialización mediante Circular Gerencial para la formulación del Plan Institucional de Capacitación, en la que se solicita a los líderes de procesos y/o líderes de ejes de acreditación en conjunto con los colaboradores, identificar y establecer las necesidades de capacitación en cada servicio o área según corresponda.

Respecto a fortalecer las competencias de los Honorables Miembros de Junta Directiva de la **ESE Hospital San Juan de Dios de Ituango Antioquia** para el desempeño de sus funciones y el desarrollo de sus actividades en las cuales participa, se presenta un formato de encuesta para la respectiva identificación de necesidades de capacitación en cumplimiento del **estándar 85** del Manual de Acreditación en Salud.

Diagnóstico de necesidades: Dado que el PIC, es una herramienta que fortalece las competencias y habilidades de los colaboradores, se tendrá en cuenta para su elaboración los resultados de la encuesta de clima organizacional, la aplicación batería riesgo psicosocial, los resultados de la encuesta de cultura organizacional,

los resultados de la evaluación de desempeño y/o calificaciones periódicas individuales, las sugerencias de mejora encontradas en el buzón del cliente interno, los resultados de indicadores que tuvieron desviaciones, los requisitos del Sistema Único de Habilitación, los estándares y ejes de acreditación y lineamientos del Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIGP, entre otros.

Analizado lo anterior, se levantará acta de la reunión realizada en el formato institucional establecido, en la que se definen las necesidades de capacitación; dichas actas serán entregadas al área de Talento Humano para su respectiva priorización y consolidación. Además de diligenciar la encuesta de detección de necesidades según los lineamientos establecidos en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG.

La encuesta de detección de necesidades se establece de tal forma que, se logren identificar y priorizar temas de capacitación, a partir de los ejes temáticos (Gestión del Conocimiento y la Innovación, creación de valor público, transformación digital, probidad y ética en lo público). Así mismo, temas de educación continuada.

De igual forma, en la misma se considera una pregunta, relacionada con las habilidades que tiene los colaboradores como formador, lo que nos permite consolidar un inventario de formadores, que, evaluando los perfiles y sus competencias, son potenciales docentes al interior de la Institución, aprovechando así, sus conocimientos desde un enfoque de aprendizaje organizacional integral.

Consolidación de necesidades: Una vez entregadas las actas de las reuniones por servicios y áreas, el área de Talento Humano priorizará los temas teniendo en cuenta el Direccionamiento Estratégico de la Institución y las oportunidades de mejora detectadas a través de las diferentes fuentes de información.

Las encuestas aplicadas a los Honorables Miembros de la Junta Directiva se tabulan y de acuerdo a la importancia de los temas se priorizan los resultados; dichos resultados son socializados y se someten a votación para la respectiva modificación y/o aprobación, estas decisiones quedan registradas en las Actas de Junta Directiva.

Programación: Proceso en el que se consolida los temas de capacitación priorizados, los cuales serán programadas en el formato “Consolidado General del Programa Anual de Capacitación Institucional”, que será aprobado mediante Acto Administrativo y en el que se encuentra información como:

- Área (Asistencial – Administrativa)
- Proceso
- Tema de Capacitación

- Modalidad de Capacitación
- Periodicidad
- Cantidad de personas a las que se capacitará
- Número de horas
- A quién va dirigido
- Responsable

Para la programación de los temas de los Miembros de Junta Directiva de la **ESE Hospital San Juan de Dios de Ituango Antioquia**, se modifica el Plan Institucional de Capacitación mediante Resolución.

Ejecución: Se socializa en Comité Técnico Gerencial a las diferentes dependencias que presentaron sus propuestas, informando las capacitaciones aprobadas y las acciones a seguir, de esta manera, se pone en marcha según lo planteado en el cronograma de actividades. La Oficina de Talento Humano solicitará las respectivas evidencias (informe ejecutivo, listas de asistencia y fotografías) una vez cumplida cada actividad.

Cuando los responsables de ejecutar las actividades de capacitación, hacen parte de la Institución, se hace un chequeo de los conocimientos para dirigir la actividad.

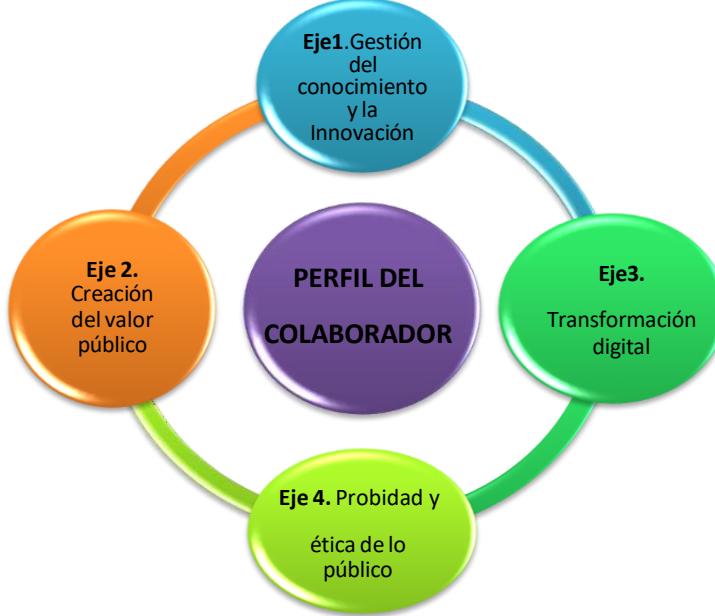
Seguimiento: Esta fase permite verificar, en primera instancia el impacto y efectividad de la formación y capacitación en los colaboradores; en segundo lugar, posibilita medir los resultados organizacionales y por último sirve como retroalimentación para realizar los ajustes necesarios. La evaluación 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 Plan.

Los eventos en los que se medirá la adherencia a las capacitaciones, será a través de los líderes de los ejes de acreditación, quienes emprenderán acciones para verificar en los colaboradores la adherencia de la capacitación en los contenidos de estos.

Cada líder de estos ejes realizará rondas y consignará los hallazgos por servicio y por ítems evaluados; a partir de esta información elaborará un informe ejecutivo mensual, el cual enviará a los líderes de procesos y/o líderes de ejes de acreditación de servicios para su análisis y elaboración de un plan de acción en caso de ser requerido. El área de Talento Humano hace seguimiento al proceso y verifica la eficacia de las acciones emprendidas.

Así mismo, se mide la efectividad de las capacitaciones a través del procedimiento de evaluación de desempeño y/o calificaciones periódicas individuales realizado

conforme a la periodicidad establecida por la Institución. De igual forma, trimestralmente se presenta el avance de cumplimiento de las actividades de capacitación y cobertura en el Plan Operativo Anual (POA).



10. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Un Plan de Capacitación debe entenderse como una herramienta estratégica dinámica, puesto que son muchas las acciones, programas y proyectos específicos o institucionales que contribuyen a ampliar la estructura y la dimensión de la capacitación y los requerimientos de la **ESE Hospital San Juan de Dios de Ituango Antioquia**.

Para el diagnóstico de necesidades de capacitación se tiene en cuenta las necesidades institucionales planteadas por los diferentes áreas, el análisis de las necesidades detectadas en la evaluación de desempeño por medio de los planes de mejoramiento individual que contribuya en el mejoramiento en el puesto de trabajo, resultado de procesos (Auditorías internas o externas, específicas de cada proceso) o institucional (Basado en el plan integral de mejoramiento de los estándares de acreditación).

Analizada la información se puede determinar si existen temas transversales a la **ESE Hospital San Juan de Dios de Ituango Antioquia**, como también detectar la cobertura que pueda presentar en los diferentes niveles jerárquicos.



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Página 24 de 28
Código: MDC - 16
Versión: 02
Fecha de actualización: enero 2026
Elaborado por: Comité de Sistemas Integrados

Una vez verificada la información las capacitaciones que requieren financiación o apoyo tanto interno como externo, se registra el formato de Plan de Formación, donde se encuentra consolidada la información de los facilitadores externos en el cual se contemplan los siguientes aspectos:

- Área o Servicio
- Directivo o Líder
- Fecha de aplicación
- Tema Capacitación (por nivel – por persona)
- Motivo de la capacitación (por Plan de Mejoramiento- Actualización-Cambio)
- Posible Capacitador (Establecimiento Educativo o Facilitador)
- Valor Estimado
- Fecha en el que realizará
- Observaciones

11. CONSOLIDADO DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Se anexa el consolidado de las necesidades de capacitación de cada área para el **2026**. Se hace una selección, priorizando necesidades Institucionales.

11.1 CAPACITACIONES PRIORIZADAS

Con alguna frecuencia debido a nuevos desarrollos, necesidad del servicio, o normatividad, el comité prioriza en algunas áreas capacitaciones:

(Anexo matriz de capacitación 2026)

12. EJECUCIÓN

Se informa mediante comunicado interno a las diferentes dependencias que presentaron sus proyectos su aprobación o no y las acciones a seguir.

En el caso de la ejecución de las capacitaciones con facilitadores internos el profesional asignado por la subdirección administrativa y financiera, se programará mensualmente con el líder responsable del área en la ejecución de la capacitación y seguimiento al mismo, dicho profesional se encargará de realizar y entregar:

- Ficha Técnica de la capacitación

 <p>HOSPITAL San Juan de Dios Ibagué</p>	<h1>PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN</h1>	<p>Página 25 de 28</p> <p>Código: MDC - 16</p> <p>Versión: 02</p> <p>Fecha de actualización: enero 2026</p> <p>Elaborado por: Comité de Sistemas Integrados</p>
--	---	--

- Resultados de la aplicación del Pre-tes y Pos-tes
- Evaluación de la Satisfacción de la capacitación

Se considera ganado un post test cuando el funcionario haya obtenido una nota de 4 sobre 5 puntos, quien haya obtenido una nota menor de 4 puntos se informará al servicio quien reprogramara para realizar nuevamente la capacitación.

Para los proyectos donde se determine la necesidad de contratar facilitadores externos, el área responsable o funcionario deberá formular la solicitud ante el Comité de Capacitación quien deberá dar la aprobación definitiva al trámite del proceso y será la subdirección administrativa y financiera, quien procederá con el proceso de inscripción ante la institución respectiva. Adicionalmente, realizará seguimiento al cumplimiento de lo planeado.

13. BENEFICIARIOS

Los programas de capacitación estarán dirigidos a todos los empleados públicos de libre nombramiento y remoción y de carrera administraba, provisionales y temporales y para su otorgamiento el empleado deberá cumplir las siguientes condiciones: llevar por lo menos un año de servicio en la Entidad y acreditar nivel sobresaliente en la calificación de servicios correspondiente al último año de servicio. (Artículo 73 del Decreto 1227 de 2005 y Decreto 894 de 2017: Artículo 1. Modificar el literal g) del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998 el cual quedará así: "g) Profesionalización del servidor público.

14. INDICADORES: Tabla de indicadores educación continua 2026

		TABLA DE INDICADORES EDUCACIÓN CONTINUA 2026										
Cod.	NOMBRE DEL INDICADOR	CATEGORÍA	FORMA DE CÁLCULO	META			RESPONSABLE DE REPORTAR	FRECUENCIA	UNIDAD DE MEDICIÓN	RESULTADO		
				Sobresaliente	Aceptable	No cumplido				NUMERADOR	DENOMINADOR	RESULTADO ACUMULADO
EC.1	PROPORCIÓN DE EJECUCIÓN DEL PLAN DE CAPACITACIÓN INSTITUCIONAL	Táctico	Número de capacitaciones realizadas / Número total de capacitaciones programadas x 100	> 95%	90 - 95%	< 90%	Subgerencia Administrativa Profesional Universitario (Gestión Humana)	MENSUAL	Porcentaje	0	0	
EC.2	PROPORCIÓN DE COLABORADORES SATISFECHOS CON LAS ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN	Táctico	Número de empleados y participantes satisfechos / Número total de empleados y/o participantes encuestados x 100	> 95%	90 - 95%	< 90%	Subgerencia Administrativa Profesional Universitario (Gestión Humana)	MENSUAL	Porcentaje	0	0	
EC.3	PROPORCIÓN DE COLABORADORES CON CALIFICACIÓN SATISFACTORIA EN LAS ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN	Táctico	Número de empleados y participantes con calificación satisfactoria / Número total de empleados y participantes capacitados x 100	> 95%	90 - 95%	< 90%	Subgerencia Administrativa Profesional Universitario (Gestión Humana)	MENSUAL	Porcentaje	0	0	
EC.4	PROPORCIÓN DE COLABORADORES QUE PARTICIPAN MÍNIMO EN UNA CAPACITACIÓN PROGRAMADA	Táctico	Número de funcionarios y colaboradores que participaron como mínimo en una capacitación programada / Número de funcionarios y colaboradores en el periodo x 100	> 95%	90 - 95%	< 90%	Subgerencia Administrativa Profesional Universitario (Gestión Humana)	MENSUAL	Porcentaje	0	0	

15. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

Esta fase permite verificar, 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.

En las evaluaciones periódicas del Plan de Acción, cada área presenta un resultado en medios digitales de la gestión que involucra el resultado de la capacitación programada. El área de Gestión Humana desde la subdirección administrativa y financiera, presenta un consolidado de todas las acciones de capacitación y anualmente se pasa a todos los líderes y directivos de las diferentes áreas.

15.1. EVALUACIÓN DEL IMPACTO DE LA CAPACITACIÓN

Nos permite medir los resultados finales en la organización obtenidos como consecuencia de la asistencia de los funcionarios a los diversos cursos, seminarios, talleres, diplomados o congresos de formación. Semestralmente se presentará reportes.

La evaluación de la capacitación se realizará bajo la metodología de Kirk Patrick, conocido como el modelo pionero de evaluación, desde su surgimiento ha sido el más utilizado por sus características de simple, flexible y completo.

Los 4 pasos de esta Metodología son:

- Nivel de Reacción: Este nivel incluye la primera impresión de los participantes a cerca del programa evaluando los materiales, el instructor, la metodología y el contenido.
- Nivel de Aprendizaje: Este nivel tiene que ver con la medición del aprendizaje de principios, hechos, técnicas y destrezas presentadas en el programa. El aprendizaje se evalúa generalmente sobre la base de pruebas de conocimientos, las que deben tener una serie de preguntas que permitan captar si se lograron o no los objetivos pedagógicos de la capacitación.

- Nivel de Actitud: En esta instancia se mide si realmente ha habido un cambio de conducta del trabajador en el desarrollo de su actividad. Esta modalidad de evaluación permite comprobar si los trabajadores capacitados han modificado actitudes anteriores después de lo aprendido.
- Nivel de Resultados: Los resultados de un programa de capacitación se pueden expresar en términos de resultados como: reducción de cambios de personal, reducción de costos, incremento de eficiencia, reducción de quejas de los clientes, aumento de calidad y cantidad de producción, o mejoramiento de la motivación, que se espera provocará los anteriores resultados.
 - Se evalúa los conocimientos adquiridos en las capacitaciones que se realizan al interior de la **ESE Hospital San Juan de Dios de Ituango Antioquia** con los pre-test o pos-test que contribuyen cada capacitador, se debe hacer obtenido una calificación igual o superior a 4, equivalente al 80% y se tiene nota inferior a esta debe realizar nuevamente la capacitación.
 - Se evalúa la efectividad de la capacitación, donde se evidencia si la persona o el área alcanzaron los objetivos propuestos.
 - La aplicación del formato se realizará en un término no inferior a (1) un mes y no mayor a (2) meses
 - Las capacitaciones con duración igual o superior a cuatro (4) horas, se les expide certificación por la **ESE Hospital San Juan de Dios de Ituango Antioquia**.
 - Se realizará la medición de la efectividad de la capacitación a aquellas que sean relacionadas con el desempeño de los empleados y las de interés institucional.
 - Para dar cumplimiento a la metodología Kirk Patrick, el docente deberá definir en la ficha técnica de capacitación el nivel de la Capacitación en la siguiente tabla diseñada para establecer nivel de medición de las capacitaciones que le dictará al personal, la cual la deberán entregar mensualmente a la subdirección administrativa y financiera como responsable del talento humano.

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Página 28 de 28
Código: MDC - 16
Versión: 02
Fecha de actualización:
enero 2026
Elaborado por: Comité de
Sistemas Integrados

INDICADOR CAPACITACION MEDICION DE IMPACTO						
Tipo de capacitación	Nivel de Clasificación	Cobertura	Satisfacción	Eficacia	Adherencia	Impacto
A	1	X	10%	20%	30%	40%
B	2	X	X	X		
C	3	X	X	x	X	
D	4	X	X	x	x	x

Guía para medir la clasificación.		
A	Nivel 1:	Capacitaciones de muy corta duración 1 hora donde se busca solamente informar o sensibilizar, lista de asistencia y evaluar la capacitación.
B	Nivel 2	Apropación de conceptos pero no es tan importante entrar a mirar si la persona aplica o no aplica o sea como los despliegues que se busca que la persona aprenda las respuestas.
C	Nivel 3	Cuando son capacitaciones de habilidades como en el hacer, y el saber hacer Ej: higiene de manos.
D	Nivel 4:	Las capacitaciones son intensivas, mayor duración Ej: 4 horas en adelante que se deben ver reflejadas en un impacto, capacitaciones de varias secciones como de dos días intensivos y ameritan un indicador.

INDICADOR CAPACITACION MEDICION DE IMPACTO						
Tipo de capacitación	Nivel de Clasificación	Cobertura	Satisfacción	Eficacia	Adherencia	Impacto
A	1	X	100			
B	2	X	40	60		
C	3	X	30	30	40	
D	4	X	10%	20%	30%	40%

Notas:

Control de Cambios:

VERSION	Fecha	Descripción de los cambios realizados	Responsable
V-01	30/01/2025	Creación del MDC-16 Plan Institucional de Capacitación	Control Interno
V-02	30/01/2026	Actualización MDC-16 Plan Institucional de Capacitación	Control Interno



Mariell Carolina Ramírez Quintero
Gerente
ESE Hospital San Juan de Dios de Ituango Antioquia