

HOSPITAL SAN VICENTE DE ARAUCA E.S.E.



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES PIC

CARLOS ALBERTO SÁNCHEZ ARANGO
DIRECTOR

ARAUCA, 2025

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN -PIC	CODIGO: GT-TH-PL-01
		VERSIÓN: 02
		FECHA: 28/01/2025

CONTENIDO

1.	Introducción.....	3
2.	Objetivos	3
2.1.	Objetivo General	3
2.2.	Objetivos Específicos	3
3.	Alcance	4
4.	Marco Legal y Normativo	4
5.	Marco Conceptual.....	5
6.	Política de Formación y Capacitación	7
7.	Metodología.....	8
7.1.	Sensibilización	8
7.2.	Diagnóstico	9
7.3.	Construcción del Plan Institucional de Capacitación - PIC.....	10
7.4.	Ejecución del Plan Institucional de Capacitación - PIC.....	11
7.5.	Responsabilidades	11
8.	Seguimiento	12
8.1.	Seguimiento del Plan Operativo Plan Institucional de Capacitación - PIC.....	13
9.	Indicadores.....	14
10.	Presupuesto	14
11.	Ajustes	14
12.	Estructura Plan Institucional de Capacitación - PIC.....	15
13.	Referencias	16

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN -PIC	CODIGO: GT-TH-PL-01
		VERSIÓN: 02
		FECHA: 28/01/2025

1. Introducción

El Hospital San Vicente de Arauca E.S.E., reconoce la capacitación como un pilar fundamental para garantizar la excelencia en la prestación de servicios de salud, cumpliendo con su misión institucional y fortaleciendo el talento humano en todos los niveles. En consonancia con las normativas nacionales aplicables, este manual busca establecer lineamientos claros para la planificación, ejecución, evaluación y actualización de los procesos de capacitación, asegurando el desarrollo integral de competencias laborales en los servidores públicos de la institución.

Este manual se estructura teniendo en cuenta las disposiciones del Decreto 1567 de 1998, la Ley 909 de 2004, y otras normativas relacionadas que regulan la formación y capacitación en el sector público en Colombia. Además, alinea sus directrices con el Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) y con el enfoque de competencias laborales, promoviendo el crecimiento profesional del personal y garantizando la calidad en el servicio a la comunidad.

En este documento, se establecen las bases para una gestión eficiente de la capacitación, detallando el proceso desde el diagnóstico de necesidades hasta la evaluación de su impacto. Se espera que este manual contribuya a consolidar una cultura organizacional basada en la ética, la innovación y el aprendizaje continuo, pilares esenciales para enfrentar los retos actuales y futuros del sector salud.

De esta manera, el manual se convierte en un instrumento esencial para la implementación de estrategias de intervención en los servidores públicos y colaboradores de la E.S.E., fortaleciendo sus competencias individuales y colectivas en beneficio de los usuarios y la comunidad en general.

2. Objetivos

2.1. Objetivo General

Desarrollar las competencias laborales de los servidores públicos del Hospital San Vicente de Arauca E.S.E., mediante un enfoque integral de capacitación que combina proyectos de aprendizaje internos y externos. Fomentado así el autoaprendizaje, la ética del servicio público y la cultura de calidad, asegurando que los esfuerzos formativos se alineen con las necesidades institucionales para mejorar continuamente el desempeño individual y colectivo que contribuyan a alcanzar resultados institucionales óptimos.

2.2. Objetivos Específicos

- Implementar las orientaciones conceptuales, pedagógicas, temáticas y estratégicas que responda a las necesidades institucionales y a la política de capacitación en el marco de la

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN -PIC	CODIGO: GT-TH-PL-01
		VERSIÓN: 02
		FECHA: 28/01/2025

planeación estratégica de Talento Humano considerando la evaluación del desempeño, resultados de PIC, grupos focales, gestores y otros instrumentos de la planeación estratégica.

- Identificar y dirigir las brechas y falencias en competencias laborales a través del Plan Institucional de Capacitación (PIC), para mejorar el desempeño en el puesto de trabajo y la calidad de los servicios prestados.
- Evaluar y monitorear los resultados de la capacitación, midiendo su eficiencia y eficacia en el mejoramiento continuo del desempeño individual y colectivo, y en la consecución de los objetivos institucionales con el fin de garantizar la coherencia y relevancia de la formación ofrecida.

3. Alcance

El presente manual está diseñado para todo el personal vinculado al Hospital San Vicente de Arauca E.S.E. Este proceso de capacitación comienza con la identificación de necesidades de formación específicas para cada área y culmina con la evaluación de cumplimiento, con el objetivo de fortalecer y desarrollar las habilidades y competencias del personal, promoviendo la igualdad de oportunidades y el acceso equitativo a la formación, en línea con el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030.

4. Marco Legal y Normativo

- **Ley 115 de 1994 (Ley General de Educación):** Orienta la capacitación y formación en el marco de la educación no formal, fomentando el desarrollo de conocimientos y competencias adaptadas a las necesidades específicas del sector público.
- **Decreto 1567 de 1998:** Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado. Define la capacitación como un conjunto de procesos organizados destinados a generar conocimientos, habilidades y actitudes que contribuyan al desarrollo integral de los servidores públicos y al cumplimiento de la misión institucional.
- **Ley 909 de 2004:** Regula el empleo público, la carrera administrativa y la gerencia pública, estableciendo que las entidades públicas deben diseñar y administrar programas de formación y capacitación orientados al desarrollo de competencias laborales necesarias para el desempeño eficiente.
- **Decreto 1227 de 2005:** Reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-Ley 1567 de 1998. Dispone que los planes de capacitación deben estar fundamentados en estudios técnicos de necesidades, orientados al desarrollo de competencias laborales y alineados con las prioridades institucionales.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN -PIC	CODIGO: GT-TH-PL-01
		VERSIÓN: 02
		FECHA: 28/01/2025

- **Ley 1064 de 2006:** Establece normas para la educación para el trabajo y el desarrollo humano, promoviendo la formación permanente y la generación de competencias específicas en los empleados públicos.
- **Decreto 4665 de 2007:** Adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación de Empleados Públicos, estableciendo pautas para desarrollar competencias laborales y proyectos de aprendizaje en equipo.
- **Resolución 3100 de 2019:** Por la cual se regula el Sistema de Gestión de la Calidad en Salud, exigiendo a las entidades prestadoras de servicios de salud la capacitación de su personal para garantizar la calidad, seguridad y efectividad de sus servicios.
- **Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación -PIC:** Documento técnico que orienta la identificación de necesidades, formulación y ejecución de planes de capacitación en entidades públicas, promoviendo la mejora continua y la profesionalización del empleo público.

5. Marco Conceptual

- **Capacitación:** Se refiere al conjunto de iniciativas educativas estructuradas, tanto formales como informales, diseñadas para ampliar y enriquecer la formación inicial. Estas iniciativas buscan fomentar el desarrollo integral de los individuos y equipos, mediante la adquisición de nuevos conocimientos, habilidades y competencias, y la promoción de una cultura de servicio público ético y responsable. Su objetivo es potenciar la capacidad individual y colectiva para contribuir eficazmente al logro de la misión institucional, mejorar la calidad de los servicios prestados a la comunidad y fortalecer el desempeño profesional, en consonancia con los principios establecidos en la función administrativa (Decreto Ley 1567 de 1998, Art. 4°)
- **Aprendizaje Organizacional:** Es comprendido como el conjunto de procesos que las Entidades deben seguir, con el fin de que el conocimiento que se tenga al interior se pueda 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.
- **Planes de capacitación:** Los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las dependencias y de los empleados para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales (Decreto 1083 de 2015, Art. 2.2.9.1), (Ley 909 de 2004, Art. 36).
- **Diagnóstico de Necesidades de Aprendizaje Organizacional – DNAO:** Consiste en identificar las carencias de conocimientos, habilidades y destrezas de los servidores

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN -PIC		CODIGO: GT-TH-PL-01
			VERSIÓN: 02
			FECHA: 28/01/2025

públicos, que les permitan ejecutar sus funciones o alcanzar las competencias que requiere el cargo. (Reza Trosino, 2006)

- **Competencias laborales:** Las competencias laborales constituyen el eje del modelo de empleo público colombiano y permite identificar de manera cuantitativa y cualitativa necesidades de capacitación, entrenamiento y formación. (Dirección de Empleo Público, 2020)
- **Educación:** Entendida como aquella impartida en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos con sujeción a pautas curriculares progresivas y conduce a grados y títulos, hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se rigen por las normas que regulan el sistema de estímulos. (Decreto Ley 1567 de 1998. Art. 7).
- **Entrenamiento en el puesto de trabajo:** Busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta a atender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. La intensidad del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas. (Circular Externa No. 100- 010 de 2014 del DAFP).
- **Educación informal:** Es todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, Entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados (Ley 115 /1994).
- **Entrenamiento:** En el marco de gestión del recurso Humano en el sector público, el 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 del cargo, mediante el desarrollo de conocimiento, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.
- **Formación:** En el marco de la capacitación, es el conjunto de procesos orientados a desarrollar y fortalecer una ética del servidor público basada en los principios que rigen la función administrativa.
- **Modelos de Evaluación:** Con base en los sistemas de información vigentes, se deben incluir indicadores que midan la pertinencia, la eficacia, eficiencia y efectividad de las capacitaciones y el entrenamiento en el aprendizaje organizacional.
- **Profesionalización del servidor público:** Todos los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado podrán acceder en igualdad de

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN -PIC	CODIGO: GT-TH-PL-01
		VERSIÓN: 02
		FECHA: 28/01/2025

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. En todo caso si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa. (Decreto 648 de 2017).

6. Política de Formación y Capacitación

La presente política de formación y capacitación tiene como objetivo establecer las directrices y orientaciones para el desarrollo de competencias y habilidades del personal, en concordancia con los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) 2020-2030. Esta política busca fortalecer el talento humano, mejorar la calidad del servicio y contribuir al cumplimiento de la misión institucional del Hospital San Vicente de Arauca E.S.E.

6.1. Objetivos de la Política de Formación y Capacitación

- **Desarrollar Competencias:** Fortalecer las competencias técnicas, blandas y administrativas del personal para mejorar la calidad de la atención y la eficiencia operativa.
- **Promover la Innovación:** Fomentar la adopción de nuevas tecnologías y prácticas innovadoras en el ámbito de la salud.
- **Mejorar la Calidad del Servicio:** Asegurar que el personal esté capacitado para proporcionar una atención de alta calidad y centrada en el paciente.
- **Fomentar el Aprendizaje Continuo:** Crear una cultura de aprendizaje continuo que permita al personal mantenerse actualizado con las últimas tendencias y normativas del sector salud.

6.2. Principios Rectores

- **Equidad:** Garantizar el acceso equitativo a las oportunidades de formación y capacitación para todo el personal.
- **Relevancia:** Asegurar que los programas de capacitación sean pertinentes y alineados con las necesidades institucionales y del entorno.
- **Calidad:** Promover la excelencia en los programas de formación y capacitación, asegurando su calidad y efectividad.
- **Sostenibilidad:** Implementar programas de capacitación que sean sostenibles en el tiempo y que contribuyan al desarrollo continuo del personal.

6.3. Ejes Estratégicos del Plan de Capacitación

- **Gestión del Conocimiento y la Innovación:** Desarrollar programas que promuevan la gestión del conocimiento y la innovación en el ámbito de la salud.
- **Creación de Valor Público:** Capacitar al personal en competencias que contribuyan a la creación de valor público y al mejoramiento de la calidad del servicio.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN -PIC	CODIGO: GT-TH-PL-01
		VERSIÓN: 02
		FECHA: 28/01/2025

- **Transformación Digital:** Fomentar la adopción de tecnologías digitales y la capacitación en competencias digitales para mejorar la eficiencia operativa y la atención al paciente.

6.4. Estrategias de Implementación

- **Diagnóstico de Necesidades:** Realizar diagnósticos periódicos para identificar las necesidades de capacitación del personal y ajustar los programas en consecuencia.
- **Programas de Capacitación:** Diseñar e implementar programas de capacitación que aborden las necesidades identificadas y que estén alineados con los ejes estratégicos del PNFC.
- **Evaluación y Seguimiento:** Establecer mecanismos de evaluación y seguimiento para medir el impacto de los programas de capacitación y asegurar su efectividad.
- **Colaboración y Alianzas:** Fomentar la colaboración con otras instituciones y organizaciones para enriquecer los programas de capacitación y compartir buenas prácticas.

6.5. Indicadores de Éxito

- **Participación en Programas de Capacitación:** Medir la tasa de participación del personal en los programas de capacitación.
- **Satisfacción del Personal:** Evaluar la satisfacción del personal con los programas de capacitación a través de encuestas y retroalimentación.
- **Innovación y Adopción de Tecnologías:** Evaluar la adopción de nuevas tecnologías y prácticas innovadoras por parte del personal.

La Política de Formación y Capacitación del Hospital San Vicente de Arauca E.S.E. está diseñada para responder a los desafíos y oportunidades del sector salud, alineándose con los propósitos del Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030. A través de esta política, se busca fortalecer el talento humano, mejorar la calidad del servicio y contribuir al desarrollo sostenible de la institución.

7. Metodología

7.1. Sensibilización

Con el propósito de concientizar al personal del Hospital San Vicente de Arauca E.S.E. sobre la importancia de la cualificación y el desarrollo de competencias mediante procesos de capacitación y formación, se plantea la siguiente metodología, la cual integra estrategias de sensibilización y acciones concretas dirigidas a servidores públicos:

7.1.1. Estrategias de sensibilización

- Difusión de la Importancia de la Capacitación y Formación Permanente:** Generar mensajes alusivos al impacto positivo de la capacitación en el desempeño laboral y la calidad del servicio prestado, difundidos a través de correos corporativos y plataformas virtuales internas.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN -PIC	CODIGO: GT-TH-PL-01
		VERSIÓN: 02
		FECHA: 28/01/2025

- b. Piezas Gráficas Digitales Informativas:** Diseñar y distribuir materiales gráficos digitales (infografías, banners, videos) que resalten la relevancia de la formación y el compromiso institucional con el fortalecimiento de competencias laborales. Estas piezas buscarán generar expectativa y motivación para la participación en el Plan Institucional de Capacitación - PIC.
- c. Socialización del Plan Nacional de Formación y Capacitación PNFC 2020-2030:** Presentar a directivos, jefes de talento humano y personal en general los lineamientos del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC) 2020-2030, destacando los ejes estratégicos y temáticas relevantes para los servidores públicos.

7.1.2. Acciones de sensibilización

a. Talleres Interactivos

Realizar sesiones participativas en las que se aborden los siguientes interrogantes clave:

- ¿Cuál es la importancia de la formación y la capacitación permanente?
- ¿Cuáles son las fortalezas o buenas prácticas actuales en el área o dirección?
- ¿Qué aspectos de mejora podrían implementarse en el área o dirección?
- ¿Cuáles temáticas específicas requieren formación y capacitación para cualificar el desempeño laboral?
- ¿Qué conocimiento se tiene del PNFC 2020-2030 y de los ejes y temáticas que propone?

b. Plataformas Virtuales de Concientización

Utilizar las herramientas digitales de la institución para compartir contenido educativo que refuerce la importancia de la formación continua y su impacto en el desarrollo profesional y organizacional.

c. Compromiso Directivo

Involucrar a los líderes y jefes de área como actores clave en la sensibilización, para que refuercen el mensaje y motiven al personal a participar activamente en los programas de capacitación.

7.2. Diagnóstico

Para saber las necesidades de capacitación del personal, el Hospital San Vicente de Arauca E.S.E. debe diseñar técnicas de recolección de información que le permita establecer de manera rápida y sistemática sus necesidades. Por esta razón se establecen las siguientes actividades para realizar el diagnóstico:

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN -PIC		CODIGO: GT-TH-PL-01
			VERSIÓN: 02
			FECHA: 28/01/2025

- Diseñar un instrumento tipo encuesta para ser diligenciada por cada área de la institución, teniendo en cuenta los ejes y temáticas de Plan Nacional de Formación y Capacitación PNFC 2020-2030.
- Implantar el instrumento en una herramienta tecnológica para ser aplicado en línea y aplicarlo a nivel institucional. Para esto, se solicitará que cada área o dirección diligencie una sola encuesta por nivel jerárquico.
- Analizar la información por parte de las áreas de talento humano, estableciendo los porcentajes y las prioridades de capacitación.
- Realizar un análisis de las prioridades iniciales por área, nivel jerárquico, tipo y modalidad educativa.
- Relacionar las prioridades iniciales versus las competencias que se esperan desarrollar o fortalecer en los servidores públicos.
- Determinar los ejes y las temáticas que se priorizarán en el Plan Institucional de Capacitación - PIC, así como el tipo y modalidad educativa. Se debe incluir los temas transversales para todas las áreas y niveles jerárquicos. Igualmente, revisar los temas que no fueron recurrentes.
- Elaborar un informe ejecutivo con el resultado del análisis y presentarlo al comité de capacitación y/o a la Comisión de Personal a fin de que se tenga toda la información necesaria.
- En caso de que sea necesario ajustar la priorización propuesta, se podrá realizar un proceso por consenso o de votación en el Comité de Capacitación y/o en la Comisión de Personal para definir el orden de los ejes y temáticas de formación y capacitación.
- Informar a las áreas sobre los ejes y temáticas seleccionadas y que se incluirán en el Plan Institucional de Capacitación - PIC.

Nota: El área de talento humano si lo considera, podrá realizar grupos focales con las demás áreas para aclarar, corroborar o ampliar la información de las encuestas realizadas.

7.3. Construcción del Plan Institucional de Capacitación - PIC

Luego de realizar la fase de diagnóstico cada área de la institución se procede a diseñar un plan de acción para poder dar respuestas a las necesidades de formación y capacitación ya que direcciona y orienta las actividades para cumplir con los objetivos.

Las actividades sugeridas para diseñar el plan son las siguientes:

- Proponer el objetivo general del PIC en relación con su nivel de incidencia en el logro de los objetivos institucionales.
- Establecer objetivos específicos del PIC con los cambios que se esperan en las áreas de trabajo como resultado de los procesos de formación y capacitación.
- Identificar los ejes y temáticas relacionadas con el Plan Nacional de Formación y Capacitación PNFC 2020-2030 priorizados y otros temas que pudieron surgir del diagnóstico.
- Relacionar las áreas de trabajo con los ejes y temáticas de formación y capacitación según el diagnóstico.

Calle 15 No. 16-17 Esquina, Arauca, Arauca | Teléfono: (607) 885 0030

Correo electrónico: contactenos@hospitalsanvicente.gov.co

Página Web: <https://www.hospitalsanvicente.gov.co/>

Página 10 de 16

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN -PIC	CODIGO: GT-TH-PL-01
		VERSIÓN: 02
		FECHA: 28/01/2025

- Determinar las estrategias institucionales para realizar los procesos de formación y capacitación, es decir, si se realizará por convocatoria o invitación a Instituciones de Educación Superior, si se realizará en alianza con otras instituciones del Estado, si se contratará directamente a los expertos, etc., así como, las actividades para desarrollarlas.
- Definir el tipo, el nivel y la modalidad educativa en que se realizaran los procesos de formación y capacitación.
- Elaborar el presupuesto del Plan Institucional de Capacitación - PIC y prever todos los recursos financieros y no financieros para la realización de las actividades de capacitación.
- Realizar un cronograma de actividades.
- Realizar seguimiento a la ejecución del plan y las fuentes de información.
- Registrar las actividades realizadas en documento que sintetice el plan.
- Soportar las capacitaciones realizadas.

7.4. Ejecución del Plan Institucional de Capacitación - PIC

- Definir los requisitos para gestionar (Contrato o Convenio) la capacitación externa o determinar si la institución tiene el capital humano para realizar la capacitación.
- Identificar los capacitadores internos, externos o las instituciones del sector educativo que cumplan con los criterios pedagógicos y experticia temática para las capacitaciones.
- Definir a los capacitadores internos o reclutar a los capacitadores externos, garantizando que tengan la formación académica requerida y la experiencia en docencia.
- Diseñar programas según su modalidad (virtual, presencial, semipresencial a distancia).
- Programar fechas y horarios de las capacitaciones.
- Proporcionar los recursos indispensables para el desarrollo de las capacitaciones, tales como: recursos físicos, tecnológicos, materiales didácticos, entre otros.
- Garantizar el acceso de los empleados a las jornadas de capacitación.
- Ordenar, coordinar y controlar la acción de aprendizaje y evaluación.
- Coordinar los procesos de multiplicación o réplica de las capacitaciones externas recibidas por los empleados.
- Realizar el seguimiento a la ejecución de los eventos o programas de capacitación.

7.5. Responsabilidades

7.5.1. Recursos Humanos

- Sensibiliza sobre el Plan nacional de Formación y Capacitación PNFC 2020-2030, la política de Formación y Capacitación de la entidad, y sobre la importancia del Plan Institucional de Capacitación - PIC.
- También se encarga de incluir a la Comisión de Personal en la sensibilización.
- Acompaña a cada área en el análisis de sus necesidades de capacitación (diagnóstico).
- Programa reuniones con la Comisión de Personal para definir los ejes y temáticas de capacitación que se plasmarán en el Plan Institucional de Capacitación - PIC.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN -PIC	CODIGO: GT-TH-PL-01
		VERSIÓN: 02
		FECHA: 28/01/2025

- Elabora la matriz operativa y el cronograma para el desarrollo del Plan Institucional de Capacitación - PIC.
- Administra la oferta de capacitación externa teniendo en cuenta las exigencias de la capacitación por competencias.
- Hace seguimiento y evaluación a los eventos y programas de capacitación.
- Identifica empleados que puedan actuar como capacitadores.
- Monitorea permanentemente el Plan Institucional de Capacitación - PIC.

7.5.2. Planeación

- Se dispone para las áreas de la institución, el Plan Operativo Anual - POA, destacando su importancia estratégica para la entidad.
- Apoya la evaluación de impacto del Plan Institucional de Capacitación - PIC.

7.5.3. Directores, Líderes de Procesos, Coordinadores de Área y Jefes Inmediatos

- Priorizan problemas o retos institucionales del área.
- Proporcionan información sobre los proyectos y objetivos estratégicos del área y de la entidad.
- Participan en las reflexiones de los equipos para establecer las situaciones problemáticas del área.
- Motivan la participación de los integrantes del área en el análisis de las necesidades de capacitación.
- Avalan la priorización de temáticas de capacitación por parte de los empleados de su área de trabajo.
- Garantizan el cumplimiento del plan de capacitación de los empleados, así como los espacios para reuniones y horarios de aprendizaje.
- Evalúan la aplicación del aprendizaje derivado de las capacitaciones en el puesto de trabajo.

7.5.4. Servidores Públicos, Contratistas y Colaboradores

- Participación en el análisis de necesidades de capacitación de su área correspondiente.
- Asisten a los eventos y programas de capacitación.
- Documentan su portafolio de evidencias en la ficha de desarrollo individual.
- Realizan el seguimiento y evalúan el proceso de aprendizaje individual y de equipo.
- Aplican los aprendizajes en su puesto de trabajo.

8. Seguimiento

La efectividad de cualquier plan de acción depende de un seguimiento riguroso. En este sentido, es fundamental establecer estrategias de monitoreo y evaluación para el Plan Institucional de Capacitación (PIC) y su plan operativo, que permitan rastrear el progreso y la evolución de los procesos y resultados esperados. Dado que factores externos pueden influir en la logística del

Calle 15 No. 16-17 Esquina, Arauca, Arauca | Teléfono: (607) 885 0030

Correo electrónico: contactenos@hospitalsanvicente.gov.co

Página Web: <https://www.hospitalsanvicente.gov.co/>

Página **12** de **16**

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN -PIC			CODIGO: GT-TH-PL-01
				VERSIÓN: 02
				FECHA: 28/01/2025

PIC, se ha establecido un margen del 70% de las capacitaciones programadas como objetivo de efectividad. Esto facilitará el análisis de los logros y desafíos enfrentados, permitiendo tomar decisiones informadas y ajustar las acciones para asegurar el cumplimiento de los objetivos.

Tabla 1: Lista de chequeo de plan de programas específicos de capacitación

Nombre de la Temática						
Tipo Programa	Formal	Informal	Educación para el trabajo		Derechos Humanos	
Modalidad	Presencial		Virtual		Otra	
Categoría			SI	NO	Observación	
Divulgación del evento						
Inscripciones en fechas establecidas						
Números inscritos esperados						
Inicio del evento en fecha programada						
El cronograma se realiza de acuerdo con lo programado						
Capacitores asisten a las sesiones o tutorías						
Las actividades logísticas y medios tecnológicos para el desarrollo del programa han presentado algún problema.						
La apreciación de los participantes sobre el programa que están realizando es favorable						
Los participantes están desarrollando las actividades esperadas del programa de capacitación						
Se han presentado deserciones en el programa de capacitación						
Se realizará una evaluación al finalizar el programa y a los capacitadores						

Fuente: Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC, 2021.

8.1. Seguimiento del Plan Operativo Plan Institucional de Capacitación - PIC

El seguimiento se enfoca en la implementación global del Plan Operativo del PIC, abarcando la totalidad de programas y acciones diseñados para abordar las necesidades de formación y capacitación de los servidores públicos, en lugar de centrarse en un programa específico.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN -PIC	CODIGO: GT-TH-PL-01
		VERSIÓN: 02
		FECHA: 28/01/2025

Tabla 2: Matriz del plan operativo.

Eje del PNF C 2020-2030	Temática del PNFC 2020-2030	Estrategia Institucional	Actividades	Realizada		¿Por qué?	Acción de mejora	Meta planteada	Avance en la meta
				SI	NO				

Fuente: Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación – PIC, 2021.

9. Indicadores

Tabla 3: Indicadores de Desempeño de Plan Institucional de Capacitación.

Indicadores	Fórmula del Indicador	Periodicidad
Proporción del Cumplimiento del del Plan Institucional de Capacitación.	$\frac{\text{Capacitaciones Realizadas}}{\text{Total Capacitaciones Programadas}} * 100$	Trimestralmente
Nivel de satisfacción de funcionarios con la capacitación brindada.	$\frac{\text{Funcionarios satisfechos con Capacitación}}{\text{Total Funcionarios Encuestados}} * 100$	En cada una de las capacitaciones realizadas

Fuente: Elaboración Propia – Oficina de Talento Humano Hospital San Vicente de Arauca (2025)

10. Presupuesto

Para la ejecución del plan anual de capacitación, los recursos serán los asignados de acuerdo con el presupuesto de la vigencia.

11. Ajustes

El Plan Institucional de Capacitación- PIC 2024 del Hospital San Vicente de Arauca E.S.E. es un documento dinámico que puede ser modificado y actualizado según sea necesario. La ejecución de las actividades previstas puede ser ajustada en términos de cronograma y priorización para responder a las necesidades cambiantes de capacitación y formación del personal.

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN -PIC	CODIGO: GT-TH-PL-01
		VERSIÓN: 02
		FECHA: 28/01/2025

12. Estructura Plan Institucional de Capacitación - PIC

Tabla 4: Matriz de plan institucional de capacitaciones 2024.

Tema de capacitación	Dirigido a	Capacitación		Responsable de la dictar la capacitación	Costo de la capacitación	Fecha		Observación
		Interna	Externa			Inicio	Fin	

Fuente: *Elaboración propia- Oficina de Talento Humano Hospital San Vicente de Arauca E.S.E.*

	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN -PIC	CODIGO: GT-TH-PL-01
		VERSIÓN: 02
		FECHA: 28/01/2025

13. Referencias

Camargo Salas, F., Ardila Cubides, S. M., Vives Hurtado, M. P., & Gerena Useche, R. (Abril de 2021). *Guía para la formulación del plan institucional de capacitación - PIC*. Escuela Superior de Administración Pública - ESAP.

Dirección de Empleo Público. (2020). *Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030*. Bogotá D.C.: Departamento Administrativo de la Función Pública.

Reza Trosino, J. C. (2006). *Nuevo diagnóstico de necesidades de capacitación y aprendizaje en las organizaciones*. México D.F.: Panorama Editorial.

14. CONTROL DEL DOCUMENTO:

El presente documento deberá reposar en la siguiente ruta: Z:\BIBLIOTECA HSVA\1. MANUAL DE DOCUMENTOS HSVA\1. PROCESOS ESTRATEGICOS\2. GESTIÓN DE TALENTO HUMANO\TALENTO HUMANO\PLAN

CONTROL DE CAMBIOS				
VERSION	FECHA APROBACIÓN			MOTIVO
	DIA	MES	AÑO	
01	27	12	2024	Creación del Documento
02	28	01	2024	Se actualiza documento vigencia 2025

ELABORÓ ACTUALIZÓ:	Y/O	REVISÓ:	APROBÓ:
NOMBRE: PARRA	YANETH	NOMBRE: CAROLINA MORA	NOMBRE: Comité institucional de gestión y desempeño
CARGO: Líder Gestión de Talento Humano		CARGO: PROFESIONAL PLANEACIÓN	Acta No. 001 del 2025
FECHA: 18/01/2023		FECHA: 24/01/2025	FECHA: 28/12/2025