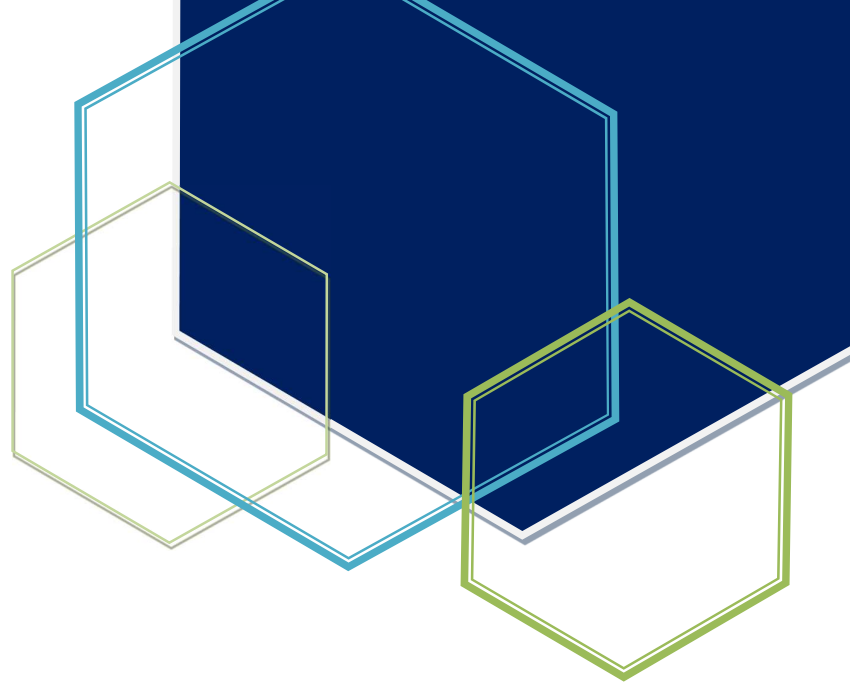
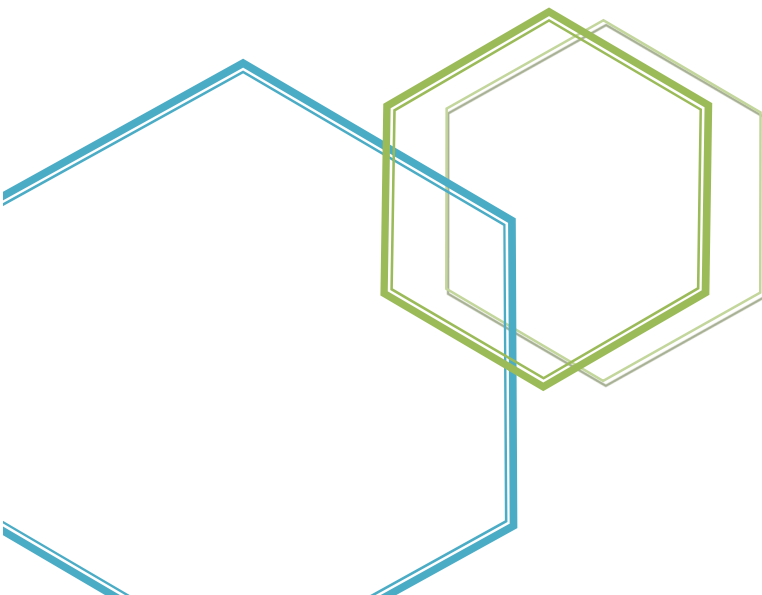




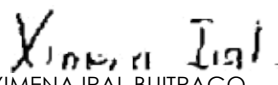
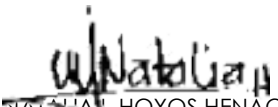
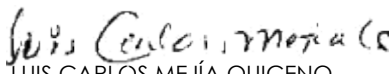
PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN - PIC

PROCESO DE TALENTO HUMANO

Generar en la entidad y en sus empleados, una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, a partir del desarrollo de las competencias laborales necesarias para el adecuado desempeño del empleado.



...

Elaboro/Modificó:	Revisó:	Aprobó:
 XIMENA IRAL BUITRAGO Cargo: Asistente de T. Humano Fecha: Octubre de 2023	 NATALIA HOYOS HENAO Cargo: Jefe Talento Humano Fecha: Octubre de 2023	 LUIS CARLOS MEJÍA QUICENO Cargo: Gerente Fecha: Octubre de 2023

CONTROL DE CAMBIOS

FECHA	ELABORÓ MODIFICÓ	REVISÓ	APROBÓ	CAMBIOS
Creación Enero de 2019	Frank Alexis Gómez García	Comité Institucional de Gestión y Desempeño	Luis María Otalvaro Sánchez	
Versión 02 Abril de 2022	Natalia Isabel Hoyos Henao	Claudia Angarita Gómez	Luis Carlos Mejía Quiceno	Actualización del Plan
Versión 03 Marzo de 2023	María Ximena Iral Buitrago	Natalia Isabel Hoyos Henao	Luis Carlos Mejía Quiceno	Se relaciona el formato cronograma de capacitación y se describe la periodicidad de su diligenciamiento Se modifica el alcance
Versión 04 Abril de 2023	Natalia Isabel Hoyos Henao	Cyntia Teresa Mogollón Jaimes	Luis Carlos Mejía Quiceno	Ajuste procedimiento de priorización de necesidades de capacitación, adición de actividades de evaluación
Versión 05 Julio de 2023	María Ximena Iral Buitrago	Natalia Isabel Hoyos Henao	Luis Carlos Mejía Quiceno	Actualización del campus virtual institucional, temas de la inducción general y actualización en la duración de las acciones de formación
Versión 06 Octubre de 2023	María Ximena Iral Buitrago	Natalia Isabel Hoyos Henao	Luis Carlos Mejía Quiceno	Pág. 20 Se adiciona la metodología para socialización permanente de los documentos institucionales

...

Tabla de contenido

INTRODUCCIÓN	3
OBJETIVOS	4
OBJETIVO ESTRATÉGICO	4
OBJETIVOS DE GESTIÓN	4
MARCO LEGAL.....	4
ALCANCE	6
JUSTIFICACIÓN	7
DEFINICIONES	7
INFORMACIÓN GENERAL DE LA INSTITUCIÓN	11
CONTENIDO	11
MARCO CONCEPTUAL.....	11
PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN	11
REQUERIMIENTOS DEL APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL	13
LÍNEAS DE ACCIÓN Y ARTICULACIÓN	13
LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS	14
MARCO CONCEPTUAL	14
Saber Ser:	15
Saber:	15
Saber-Hacer:	15
CONSTRUCCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	17
LÍNEAS DE ACCIÓN PARA ENMARCAR EL PLAN DE CAPACITACIÓN A MIPG.....	21
Eje 1: Gobernanza para la paz	22
Eje 2: Gestión del Conocimiento y la innovación	22
Eje 3: Creación de valor en lo público	22
Eje 4: Transformación digital	23
Eje 5: Probidad y ética de lo público	23
ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DEL HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS E.S.E. RIONEGRO, ANTIOQUIA.....	25
COMPONENTES DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN	28

INDUCCIÓN	28
REINDUCCIÓN	30
SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN A LA IMPLEMENTACIÓN.....	31

INTRODUCCIÓN

El Plan Institucional de Capacitación, según el Decreto Ley 1567 de 1998 y el Decreto 1083 de 2015, está destinado a generar en la entidad y en sus empleados, una mayor capacidad de aprendizaje y de acción, en función de lograr la eficiencia y la eficacia de la administración, a partir del desarrollo de las competencias laborales necesarias para el adecuado desempeño de los empleados públicos en torno siempre a, niveles de excelencia.

En este sentido, el Plan Institucional de Capacitación, tendrá como ejes centrales la misión, visión y lineamientos estratégicos de la entidad, dentro de los cuales se enmarcará la atención humanizada, servicios prestados con calidad y seguridad y en armonía con el medio ambiente y que, para llegar a tales fines, es necesario contar con un personal idóneo que disponga de la formación y capacitación continuos que les permitan ser veedores del cumplimiento de los fines de la administración.

Así, entonces la capacitación de los servidores, permite mejorar la calidad de la prestación de los servicios a su cargo y la consecución de los cometidos institucionales, pero no obstante no es una responsabilidad sólo de un área determinada, sino el compromiso a todo nivel de la organización, con una disposición de recursos humanos, materiales y presupuestales que permitan ser eficientes y eficaces a la hora de la implementación del plan, con un compromiso tácito de la alta gerencia y de los líderes de procesos de la entidad, brindando los espacios físicos, logísticos y el insumo principal que es la disposición y disponibilidad del personal para tal fin.

Por consiguiente, estos programas y acciones, no podrán ser entendidos como simples cursos de acumulación de conocimiento, sino por el contrario, deben entenderse como oportunidades de desarrollo de actitudes y aptitudes necesarias para que cada funcionario – colaborador, sepa el cómo agregar valor a su labor cotidiana y cómo contribuir a que los procesos y productos de la entidad se realicen con los atributos requeridos por los usuarios.

Así la capacitación por competencias se desarrollará mediante el fortalecimiento de los tres saberes: El SABER, SABER SER y SABER HACER, atendiendo a lo anterior, es importante señalar que el punto de partida esencial para llevar a cabo cualquier actividad de capacitación, será la identificación de las necesidades de

• • •

capacitación, a partir de la detección de problemas institucionales, en el marco de las prioridades de la entidad y en las necesidades reales de la misma y de sus servidores para lograr una mejora constante de su gestión.

OBJETIVOS

OBJETIVO ESTRATÉGICO

Contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias de sus servidores desde las dimensiones del SER, SABER y HACER, elevando así sus niveles de eficacia, eficiencia y compromiso con respecto a las políticas, planes, programas, proyectos y objetivos misionales del Hospital San Juan de Dios E.S.E. Rionegro, Antioquia.

OBJETIVOS DE GESTIÓN

- ❖ Establecer las orientaciones conceptuales, temáticas y estratégicas del plan, en el marco de la calidad y las competencias laborales.
- ❖ Contribuir al mejoramiento institucional, fortaleciendo las competencias de los servidores y la capacidad técnica de las áreas que aportan a cada uno de los procesos y procedimientos del Hospital San Juan de Dios E.S.E Rionegro, Antioquia.
- ❖ Promover el desarrollo integral del recurso humano y el afianzamiento de una ética del servidor público-colaborador al interior de la entidad.
- ❖ Fortalecer la capacidad tanto individual como colectiva, de aportar conocimientos, habilidades, actitudes para el mejor desempeño laboral y para el logro de los objetivos de la entidad.
- ❖ Aportar valor a cada acción individual que, a sumatoria, garantice la elevación del valor colectivo de la entidad, propiciando un Good Will en cuanto a la cualificación del personal y la cultura organizacional.
- ❖ Potenciar el desarrollo del talento humano orientado a la cultura del servicio y la confianza ciudadana.

MARCO LEGAL

Constitución Política de Colombia. Artículo 54	"Es obligación del Estado y de los empleadores, ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran".
Decreto Ley 1567 de 1998	"Por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado".

• • •

Ley 489 de 1998	"Por el cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones".
Ley 734 de 2002	"Por la cual se expide el Código Disciplinario Único". Artículo 33. Derechos. Numeral 3. Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones". Constitución Política de Colombia. Artículo 34. Deberes. Numeral 40. "Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones". "Capacitarse y actualizarse en el área donde desempeña su función". Carta Iberoamericana de la Función Pública. V Conferencia Iberoamericana de Ministros de Administración Pública y Reforma del Estado. San Cruz de la Sierra, Bolivia, 26 y 27 de junio de 2003 de la Función Pública.
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".
Ley 1064 de 2006.	"Por la cual se dictan normas para el apoyo y el fortalecimiento de la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la Ley General de Educación".
Ley 1616 de 2013. Artículo 9º	Por medio de la cual se expide la ley de salud mental y se dictan otras disposiciones.
Ley 1712 de 2014	Por medio de la cual se crea la Ley de Transparencia y del Derecho de Acceso a la Información Pública Nacional y se dictan otras disposiciones.
Ley 1960 del 27 de junio de 2019	"Por el cual se modifican la Ley 909 de 2004, el Decreto Ley 1567 y se dictan otras disposiciones. Modifica: art. 24 de la Ley 909 de 2004, art. 29 de la Ley 909 de 2004, Literal g) del art. 6 del Decreto – 1567 de 1998 y numeral 4 del art. 31 de la Ley 909 de 2004". "(.). Artículo 7. Capacitación. El proceso de capacitación de servidores públicos se ceñirá a los lineamientos señalados en el Plan Institucional de Capacitación –PIC adoptado por la respectiva entidad u organismo, y por las disposiciones normativas vigentes (...).
Decreto 2539 de 2005	"Por el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos Ley 770 y 785 de 2005".
Decreto 4465 de 2007	"Por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación de Servidores Públicos, formulado por el DAFP y la ESAP".
Decreto 160 de 2014	"Por el cual se reglamenta la Ley 411 de 1997 aprobatoria del Convenio 151 de la OIT, en lo relativo a los procedimientos de negociación y solución de controversias con las organizaciones de empleados públicos". Artículo 16. Los organismos y entidades públicas que están dentro del campo de aplicación del presente decreto, deberán incluir dentro de los Planes Institucionales de Capacitación, la realización de programas y talleres dirigidos a impartir formación a los servidores públicos en materia de negociación colectiva".

• • •

Decreto 1083 de 2015	"Por medio del cual se expide el Decreto Único Reglamentario del Sector de la Función Pública".
Decreto 894 de 2017	"Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la Terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz estable y duradera".
Decreto 376 de 14 de marzo de 2022	Por el cual se adicional el Capítulo 3 al Título 1 de la parte 7 del Libro 2 del Decreto 780 de 2016, Único Reglamentario del Sector Salud y Protección Social, en relación con la fijación de los lineamientos para la puesta en marcha del Sistema de Formación Continua para el Talento Humano en salud, en el marco del Sistema General de Seguridad Social en Salud – SGSSS. Formación del talento humano en salud Sistema de Formación continua para el talento humano en salud.
Título VI, Capítulo I, artículo 36, Numeral 1.	La capacitación y la formación de los empleados públicos está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios. Decreto 1227 de 2005. "Por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998".
Título V, Capítulo I, artículo 65.	Los Planes de Capacitación 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.
Circular Externa No. 100-010-2014	"Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos".
Resolución 390 de 2017	"Por la cual se actualiza el Plan Nacional de Formación y Capacitación".
Cartilla de Administración Pública, mayo de 2017	Plan Nacional de Formación y Capacitación para el Desarrollo y la Profesionalización del Servidor Público
Guía Metodológica Función Pública- ESAP, diciembre de 2017	Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos.

ALCANCE

El Plan Institucional de Capacitación–PIC, se orienta al desarrollo y/o fortalecimiento de las competencias laborales necesarias para el desempeño de sus servidores, contratistas y personal tercerizado en niveles de excelencia.

La cobertura del presente Plan, se extiende a todos los servidores del Hospital San Juan de Dios E.S.E Rionegro, Antioquia en todas sus modalidades de vinculación y se enmarca en las necesidades identificadas previamente mediante el diagnóstico

• • •

de necesidades de capacitación institucional, el cual pretende ser inclusivo a todo nivel de la entidad.

JUSTIFICACIÓN

Las entidades públicas están en la obligación de organizar para sus empleados programas de capacitación de conformidad con lo ordenado en el artículo 36 de la Ley 909 de 2004 y el título I del Decreto Ley 1567 de 1998.

La norma expresa que la administración del Talento Humano, tiene como una de sus tareas proporcionar las capacidades humanas requeridas por una organización, desarrollar las habilidades y aptitudes del individuo, así como del entorno en que se desenvuelve, debe tenerse presente que el talento humano en las organizaciones es fundamental en el logro de los objetivos institucionales.

La capacitación que se imparta debe estar orientada a satisfacer las necesidades institucionales, con el fin de generar un buen desempeño y así desarrollar los conocimientos, habilidades y actitudes del personal.

En ese sentido, la capacitación es potencialmente un agente de cambio y de productividad en la institución ya que a través de estas se logra fortalecer las capacidades del personal integrándolas con los objetivos institucionales.

DEFINICIONES

APRENDIZAJE: Es el proceso de adquisición de conocimientos que permiten el desarrollo y fortalecimiento de habilidades, competencias y actitudes.

APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL: El aprendizaje organizacional es la capacidad de las organizaciones de crear, organizar y procesar información desde sus fuentes (individual, de equipo, organizacional e interorganizacional), para generar un nuevo conocimiento, una nueva experiencia.

CAPACITACIÓN: Se entiende por capacitación al conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a formal, de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto

• • •

específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

COGNITIVISMO: Teoría del aprendizaje que establece que el conocimiento se obtiene a través de la adquisición o reorganización de estructuras mentales complejas, es decir, procesos cognitivos, tales como el pensamiento, la solución de problemas, el lenguaje, la formación de conceptos y el procesamiento de la información (Belloch, 2013).

COMPETENCIAS LABORALES: Se definen como 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 de que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes.

CONDUCTISMO: Es el aprendizaje medido en los cambios de las conductas observables que se logran por la repetición de patrones, es decir, de un condicionamiento que parte de más de las condiciones del entorno o ambientes que de los elementos intrínsecos del aprendiz (Ertmer & Newby, 1993).

CONSTRUCTIVISMO: Teoría del aprendizaje que manifiesta que el individuo crea sus conocimientos a partir de sus propias experiencias, estructuras previas y creencias, los que emplea para interpretar objetos y eventos (Ertmer & Newby, 1993).

GOBERNANZA PARA LA PAZ: La gobernanza propone como objetivo el logro del desarrollo económico, social e institucional duradero, a partir de relaciones dinámicas y participativas entre el Estado, la sociedad civil y el mercado" (Plan Nacional de Formación y Capacitación Función Pública 2017). A partir de lo anterior, la introducción de la gobernanza para la paz en las mejores prácticas para la gestión de la formación, capacitación y entrenamiento, les ofrece a los servidores públicos un referente sobre cómo deben ser las interacciones con los ciudadanos, en el marco de la construcción de la convivencia pacífica y de superación del conflicto. En este sentido, los servidores orientan su gestión con un enfoque de derechos. Además, se busca generar sinergias en los diferentes modelos de formulación de políticas públicas, pues se fortalecen las competencias y capacidades requeridas por los servidores para generar y promover espacios de participación. Finalmente, fortalece las prácticas que le apuntan a la transparencia, formalidad y legalidad de los servidores públicos aumentando la confianza y su reconocimiento por parte de los ciudadanos.

DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE: Consiste en identificar las carencias de conocimientos, habilidades y destrezas de los servidores públicos, que les permitan ejecutar sus funciones o alcanzar las competencias que requiere el cargo que desempeña (Reza, 2006).

• • •

DISEÑO INSTRUCCIONAL: Es el proceso de preparación, desarrollo, implementación, evaluación y mantenimiento de ambientes de aprendizaje en diferentes niveles de complejidad (Belloch, 2013).

ENTRENAMIENTO: En el marco de la Gestión Estratégica del Talento Humano, 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 a los oficios. En el corto plazo, se orienta a atender las necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.

FORMACIÓN: En los términos de este Plan, se entiende la formación como el proceso encaminado a facilitar el desarrollo integral del ser humano, potenciando actitudes, habilidades y conductas, en sus dimensiones: ética, creativa, comunicativa, crítica, sensorial, emocional e intelectual.

GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO: Es reconocer y gobernar todas aquellas actividades y elementos de apoyo encaminado a facilitar el desarrollo integral del ser humano, potenciando actitudes, habilidades y conductas, en sus dimensiones: ética, creativa, comunicativa, crítica, sensorial, emocional e intelectual.

MODELO INTEGRADO DE PLANEACIÓN Y GESTIÓN: Es un marco de referencia que permite dirigir, evaluar y controlar la gestión institucional de las entidades públicas en términos de calidad e integridad del servicio (valores), con el fin de que entreguen resultados que atiendan y resuelvan las necesidades y problemas de los ciudadanos (generación de valor público) (Gobierno de Colombia, 2017).

SERVIDOR PÚBLICO: Toda persona natural que presta sus servicios como miembro de corporaciones públicas, empleados o trabajadores del Estado y de sus entidades descentralizadas territorialmente y por servicios. Sus funciones y responsabilidades están determinadas por la Constitución, las leyes y normas que rigen el país (Constitución Política, 1991).

INTEGRIDAD: Calidad de íntegro, entereza moral. La integridad se ve reflejada en el ejercicio de nuestros valores éticos en cada acción diaria. La integridad no sólo la aplican los funcionarios, es obligatorio de todo ciudadano, de quien integra el sector privado, público, los líderes sociales, todo colombiano.

ÉTICA DE LO PÚBLICO: Los actos y decisiones que adoptan las instituciones y administraciones, se basan en unos criterios sobre lo que es correcto o incorrecto. La ética pública analiza esos criterios para ver cómo conseguir que las regulaciones, políticas contribuyan al bien común, a través de una justicia social e integradora de la diversidad. La Ética pública no se centra sólo en la integridad de los servidores públicos, representantes políticos e institucionales, funcionarios... sino que analiza la infraestructura social y política que influye en el comportamiento de las personas.

• • •

VALOR PÚBLICO: Es la estrategia mediante la cual el Estado produce bienes y servicios teniendo en cuenta la participación de los ciudadanos, ya que a partir de esta interacción se identifican las necesidades sociales y se reconoce a cada uno de los miembros de la comunidad como sujetos de derecho. Prestar un servicio, implica hacerlo de forma eficiente, eficaz y efectiva pues se tiene en cuenta las demandas y expectativas de la ciudadanía (Centro para el Desarrollo Democrático. 2012; Modales, 2016). Arbonies, A & Calzada, I (2007). El poder del conocimiento tácito: por encima del aprendizaje organizacional. Intangible Capital, (4), 296-312.

GOBIERNO ABIERTO: La Carta Iberoamericana de Gobierno Abierto (2016) define el término como el conjunto de mecanismos y estrategias que contribuyen a la gobernanza pública y al buen gobierno, basado en los pilares de la transparencia, participación ciudadana, rendición de cuentas, colaboración e innovación, donde la ciudadanía tiene un rol protagónico en el proceso de toma de decisiones, así como en la formulación e implementación de políticas públicas, para fortalecer la democracia, la legitimidad de la acción pública y el bienestar colectivo. Desde esta perspectiva, se colige que el aprendizaje organizacional facilita las posibilidades de los servidores para aportar a iniciativas de mejora en la gestión pública donde las estrategias de capacitación son cruciales. (Plan Nacional de Formación y Capacitación, 2017, pág. 17).

CONFLICTO DE INTERÉS: Es necesario promover una cultura de integridad en los servidores públicos que permitan prácticas preventivas para evitar que el interés particular interfiera en la realización del fin al que debe estar destinada la actividad de la entidad y en ocasiones puedan constituirse en actos de corrupción o faltas disciplinarias.

SALUD MENTAL: Estado de equilibrio entre una persona y su entorno socio-cultural que garantiza su participación laboral, intelectual, las relaciones para alcanzar un bienestar y calidad de vida. Abarca una amplia gama de actividades directa o indirectamente relacionadas con el componente de bienestar mental incluido en la definición de salud que da la OMS: "Un estado de completo bienestar físico, mental y social, y no solamente la ausencia de afecciones o enfermedades".

FORMACIÓN CONTINUA: Son los procesos y actividades permanentes, entrenamiento y fundamentación teórico-práctica, dirigidos a complementar, actualizar, perfeccionar, orientar, renovar o profundizar, conocimientos, habilidades, técnicas y prácticas por parte del talento humano en salud, partícipe del servicio de salud, prestado en el contexto del Sistema General de Seguridad Social en Salud, y que complementan su formación básica, de Educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano –ETDH, o de educación superior, en la cual, participarán los distintos actores y entidades del Sistema de Formación Continua para el Talento Humano en Salud.

INFORMACIÓN GENERAL DE LA INSTITUCIÓN

El activo fundamental es el talento humano y su capacidad para generar activos intangibles como el conocimiento, lo cual genera que las organizaciones aprendan, evolucionen, innoven y mantengan un desempeño óptimo.

En el marco de la Gestión Estratégica del Talento Humano, un aspecto esencial corresponde con los lineamientos en materia de capacitación y formación como pilares del aprendizaje necesario para el desempeño eficiente y eficaz del talento humano dentro de la entidad.

Con el Plan Institucional de Capacitación se define el rol de la capacitación, se exponen los ejes temáticos actualizados que permean toda la oferta de capacitación y formación, además de dar orientaciones sobre la implementación de temáticas por competencias laborales para el fomento de los valores institucionales.

El Plan Institucional de Formación y Capacitación se constituye en un documento que consolida la estrategia de la organización para el fortalecimiento de las competencias laborales, actitudinales y del ser de los servidores con el fin de dar cumplimiento a las necesidades institucionales y lograr instalar una cultura organizacional

El plan da cumplimiento al Plan Nacional de Capacitación y lo establecido en el Modelo Integrado de Planeación y Gestión y se construye identificando las necesidades propias de cada dependencia/servicio, los ejes temáticos establecidos por la normatividad vigente (Gestión del conocimiento y la Innovación, creación de valor público y transformación digital, probidad y ética de lo público) y las necesidades de capacitación que van surgiendo de las necesidades de la entidad a través de los diferentes procesos internos y externos, abocándose a un cronograma anual de formación y capacitación que da cuenta de la implementación del plan.

CONTENIDO

MARCO CONCEPTUAL

PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN

De conformidad con lo establecido en el Decreto 1567 de 1998, la capacitación de los Servidores Públicos, atiende los siguientes principios:

• • •

- 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 todos 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.
- Énfasis en la práctica: La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hacen énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos de la entidad.
- Continuidad: Especialmente en aquellos programas y actividades que por estar dirigidos a impactar en la formación ética y a producir cambios de actitudes, requieren acciones a largo plazo.



REQUERIMIENTOS DEL APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL

Compromiso e influencia de los directivos y los líderes	Resulta clave fomentar el aprendizaje organizacional, pero también contar con el compromiso, influencia y afluencia de los Directivos y los líderes. Así mismo, el direccionamiento estratégico de la entidad debe promover ambientes de aprendizaje en los que se cultive la innovación y la transformación.
Una organización flexible	Que le dé fluidez a la comunicación, la información y al diálogo continuo, para aprovechar los diferentes recursos que la entidad pueda poner a disposición de espacios de aprendizaje a su interior.
Una alta disposición para aprender	De parte de los equipos de trabajo y de los servidores, pues una cultura del aprendizaje parte de reconocer que se tienen dificultades o necesidades individuales y grupales en términos de capacidades. Aprender implica hacer las cosas de manera diferente y eso puede ocasionar algunas resistencias por parte de las personas.
Fomentar una cultura del aprendizaje continuo	En la que la investigación y la motivación de los servidores por adquirir y aplicar nuevos conocimientos de manera autónoma, será recompensada por sus líderes y por la entidad misma.
Aprender a identificar fallas en la gestión y necesidades de aprendizaje	Por lo general, en las entidades existe una costumbre de atenuar las fallas o insuficiencias que se tienen, por temor a las consecuencias negativas para la entidad o para las personas. Esta situación impide que se pueda identificar claramente cuáles son las necesidades de aprendizaje que se deben atender para mejorar el desempeño.
Mecanismos de control	Que permitan mejorar el proceso de aprendizaje y hacer un seguimiento efectivo del desempeño de los servidores, como: la evaluación del desempeño – vista como la oportunidad de mejora-, los indicadores de desempeño grupal o institucional, e incluso los resultados de aprendizaje esperados de cualquier oferta de capacitación que haga la entidad.

LÍNEAS DE ACCIÓN Y ARTICULACIÓN

A partir de los resultados del diagnóstico de necesidades de capacitación llevado a cabo con todos los procesos de la entidad, las necesidades expresadas por los líderes en cuanto a la formación de sus equipos, se determinan los conocimientos

• • •

y competencias que los servidores deben fortalecer y se diseñan las líneas de formación, capacitación y entrenamiento.

En la línea de capacitación, se incluyen todas las acciones planificadas y de corta duración orientadas a elevar el nivel de conocimiento y/o profundizar habilidades de los servidores para su desarrollo integral. En esta línea se articulan el plan institucional de capacitación, los procesos de gestión de conocimiento que se manejan para recopilar, conservar y transferir el conocimiento tácito y explícito de la entidad, y las charlas, talleres, sensibilizaciones y sesiones de capacitaciones internas.

En cuanto a la línea de entrenamiento, se manejará la plataforma de formación virtual institucional, que permitirá el acceso a cualquier momento a sesiones de aprendizaje y workshops educativos para su constante aprendizaje en formato digital. Estas sesiones de aprendizaje estarán disponibles a medida que se vayan ejecutando en el año y se podrán visualizar desde la sección "Mis Cursos" en el campus.

De igual forma se tendrá en cuenta la oferta de cursos del sector de la función pública y de las instituciones de educación con las cuales se tiene Convenio Docencia Servicio, en los que se tienen como objetivo fomentar y facilitar la participación de los servidores públicos colombianos en diversos escenarios de formación académica ofertados por las entidades públicas, agencias de cooperación y organismos internacionales y/o multilaterales que aportan de manera significativa a la profesionalización del empleo público así como las acciones de formación continua de los colaboradores no vinculados.

Se tendrá también, como eje transversal en toda la formación los temas inherentes a la promoción y protección de la salud mental, como factor determinante en los procesos exitosos de la Gestión Estratégica del Talento Humano.

LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS

MARCO CONCEPTUAL

La guía metodológica para la formulación del Plan Institucional de Capacitación y la guía temática para su desarrollo, diseñadas por el DAFP y la Escuela Superior de Administración Pública (ESAP), recomiendan pautas para el diseño y la implantación de los planes en las entidades estatales, en el marco del aprendizaje basado en necesidades emergentes y el enfoque de capacitación por competencias, así como para el desarrollo de programas de capacitación, que busquen el fortalecimiento de las siguientes dimensiones:



Gráfico 1

Saber Ser: Encuadra una definición precisa de las capacidades emocionales de las personas en el desempeño de sus funciones productivas que debe aprender durante su formación. Comprende el conjunto de características personales que resultan determinantes para la realización individual, el trabajo en equipo, el desempeño superior que genera valor agregado y el desarrollo personal al interior de las organizaciones.

Saber: Es el conjunto de conocimientos teóricos y prácticos que las personas adquieren antes y durante el desarrollo de sus actividades productivas. Debe nutrirse y mejorarse de forma constante en el desempeño de sus competencias laborales, ya que la actualización de la tecnología en el mundo obliga a la constante renovación en el saber de las personas.

Saber-Hacer: Tiene como objetivo fundamental perfeccionar las habilidades, destrezas y aptitudes de los servidores, guiándolos en las buenas prácticas y mejores métodos de trabajo que reflejen una calidad en el hacer de cada persona. Esta función garantiza un servicio de alto nivel. Con ello se logra incrementar la posibilidad de alinear conocimientos y técnicas para un buen desempeño laboral, así como orientar las experiencias.

El saber hacer implica tener una consciencia real del desempeño en las funciones productivas y del conocimiento previo de las circunstancias en las que se desarrolla, esta función es básica para el saber. La correlación entre el saber y el saber hacer es inevitable en el marco de las competencias laborales.

Por otra parte, se presentan algunos conceptos que permiten comprender la propuesta del Plan Institucional de Capacitación – PIC

- **Capacitación:** Como lo indica el Art. 4º del Decreto 1567 de 1998, "... 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 prologar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral. Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa".

- **Competencias laborales:** "(...) capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad que está determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores, actitudes y aptitudes que debe poseer y demostrar el empleado público". (Decreto 815 del 2018 del DAFP).
- **Conocimiento explícito:** Se expresa a través del lenguaje formal y se transmite fácilmente de una persona a otra.
- **Conocimiento tácito:** Conocimiento que depende de cada individuo, sus valores, sus creencias, su historia y del medio en el que se desenvuelve, se adquiere a través de la experiencia personal.
- **Educación formal:** 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 1988. Art. 7 3.4.2).
- **Educación informal:** Como lo indica el artículo 43 de la Ley 115 de 1994, "Se considera educación informal todo conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios de comunicación masiva, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados".
- **Entrenamiento:** 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.
- **Entrenamiento en el puesto de trabajo:** Es la preparación que se imparte en el ejercicio de las funciones del empleo con el objeto de asimilar la práctica de sus funciones; por lo tanto, está orientada 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 mediática. Esta capacitación debe ser inferior a 160 horas. (Circular Externa No. 100-010 del 2014 del DAFP).

• • •

- **Formación:** En el marco de la capacitación, es el conjunto de procesos orientados a desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa (Decreto 1567 de 1998).
- **Gestión del conocimiento:** (...) proceso mediante el cual se implementan acciones, mecanismos o instrumentos orientados a generar, identificar, valorar, capturar, transferir, analizar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de las entidades públicas, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor (...) (Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030, Función Pública).
- **Inducción y reinducción:** Procesos de formación y capacitación enfocados a la facilitación y fortalecimiento de la integración e inmersión del empleado a la cultura organizacional. Estos procesos también pretenden desarrollar habilidades gerenciales y de servicio público y, a su vez, proporcionarle información esencial para el conocimiento, estimulando el aprendizaje y desarrollo individual y organizacional (Decreto 1567 de 1998 – Art. 7).
- **Plan Institucional de Capacitación:** De acuerdo con lo señalado en la Guía para la formulación del Plan Institucional de Capacitación de la Función Pública, "(...) es un conjunto coherente de acciones de capacitación y formación, que durante un período de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los servidores públicos a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en una entidad pública".
- **Programas de inducción y reinducción:** Están orientados a fortalecer la integración del empleado a la cultura organizacional, desarrollar habilidades gerenciales y del servicio público y a suministrar información para el conocimiento.

CONSTRUCCIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

El Plan Institucional de Capacitación es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación que durante un período de tiempo y a partir de unos objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales, dirigidos a adquirir, fortalecer o actualizar los conocimientos, destrezas, habilidades, aptitudes y actitudes, para la actuación idónea del talento humano autorizado para ejercer una ocupación, profesión o especialidad en cada uno de los servicios de salud que sean ofertados.

Para su formación se desarrolla en las siguientes fases:



1. Diagnóstico de necesidades de aprendizaje organizacional

- a. A partir de la norma de habilitación 3100 de 2019: Esta norma en salud, nos permite reconocer las diferentes necesidades de capacitación del personal para poder habilitar los servicios y obtener la legalidad en su respectivo funcionamiento. Es así como los procesos misionales se convierten en nuestro objetivo principal. De esta manera las necesidades de aprendizaje ya vienen determinadas en la norma citada.

Nuestro propósito será entonces dar cumplimiento a todo lo relacionado en la normatividad vigente desde el área de Talento Humano y en coordinación con las diferentes áreas, de esta forma el recurso estará prioritariamente orientado hacia este cumplimiento.

- b. A partir de las necesidades propias organizacionales, direccionamiento de la gerencia y resultado de procesos de auditorías internas, externas, de calidad y procesos prioritarios, control interno, seguridad del paciente, y otros procesos de mejoramiento continuo y entes de control.
- c. A partir de las necesidades por servicio: El diagnóstico se desarrolla a través de la aplicación de un instrumento tipo encuesta; que permite identificar temas relevantes de capacitación y formación a desarrollar en el cronograma de la vigencia. La encuesta debe ser diligenciada por el mayor número posible de servidores públicos en diferentes niveles de la entidad.
- d. A partir de las necesidades de capacitación por Ley: Existen otras especificaciones de capacitación y entrenamiento que nacen a partir de la generación y/o actualización de diferentes leyes o normas, estas serán tenidas en el PIC para su planificación anual.

2. Planificación de acciones de formación continua y capacitación

Una vez recopilada la información del diagnóstico realizado, se estructura por parte del área de Talento Humano, el consolidado del diagnóstico formulado para la vigencia, el cual se verá reflejado en el cronograma de capacitación y que constituye el elemento fundamental para la planificación de las acciones y capacitación de cada vigencia.

3. Definición de contenidos

Para determinar los contenidos y teniendo en cuenta la especificidad de lo enmarcado en las normas de habilitación y el contexto misional de la entidad, se tendrá como referente el acercamiento más prolijo a la necesidad de formación, así mismo la orientación a resultados de impacto en el mejoramiento de indicadores.



El contenido base para las diferentes capacitaciones relacionadas con protocolos y guías asociadas a la atención en salud, estará dirigido a la descripción del procedimiento en cuanto a talento humano, equipos biomédicos, medicamentos, dispositivos médicos e insumos requeridos, enfoque diferencial y el desarrollo de las actividades.

Para la ejecución de las capacitaciones identificadas por cada servicio como necesidades, se llegará a un acuerdo entre las partes para determinar los temas requeridos según el enfoque solicitado. El temario podrá cambiar en la planeación específica de cada capacitación, según las necesidades y recomendaciones del capacitador para ahondar en un tema en específico.

3.1 Documentación Institucional

La información relacionada a los procesos, procedimientos y actividades en salud estará disponible para consulta de manera permanente en la Intranet Institucional y se difunde por parte del área de Calidad la lista de los nuevos documentos a través de las herramientas de calidad y correos institucionales.

La socialización de esta información se lleva a cabo en el Campus Virtual de la entidad, en la categoría Guías y Protocolos: un espacio de formación y actualización de instructivos, protocolos, guías y demás información adoptada por el Hospital San Juan de Dios E.S.E Rionegro, que le permitirá conocer al Talento Humano los lineamientos a seguir en la atención a los pacientes.

En el Campus Virtual se tiene la siguiente metodología:

- Cuestionario previo – Pretest
- Lectura del Contenido – Material de Estudio
- Cuestionario Final – Postest

La información documentada es evaluada para medir su adherencia y se dirige al Talento Humano encargado y responsable de su aplicación.

Se dispone además para la socialización de la información, la modalidad presencial, donde a través de grupos por especialidad y/o comités institucionales se da a conocer el contenido base del documento.

4. Duración de las acciones de formación continua

Las acciones de formación continua como su nombre lo indica, será un proceso integral y continuo de aprendizaje y de recordación de contenidos indispensables para aumentar el nivel de calidad a todo nivel de la organización.

• • •

De otro lado, las acciones de formación son dinámicas de acuerdo a la temática abordada, estableciéndose una (1) hora como mínimo de duración de la jornada, si esta acción de formación requiere de un proceso evaluativo, se planteará un mínimo de tres (3) preguntas por sesión, cuyo nivel de dificultad será determinado de acuerdo al objetivo de la acción de formación, sumando como mínimo dos (2) horas de base de duración.

5. Determinación de formadores según las necesidades

Los facilitadores de las diferentes capacitaciones y entornos de formación continua, provienen de dos fuentes principalmente, de acuerdo a las necesidades:

- Acceso a formadores de entidades externas que pueden tener convenio con la entidad, entidades con experiencia e idoneidad, asociaciones científicas, cajas de compensación, administradoras o directamente contratados por el Hospital para impartir un tema en específico en salud o en temas de fortalecimiento de habilidades blandas y dirección.
- Formadores pertenecientes al talento humano de la entidad.

En todo caso, los instructores deberán acreditar la suficiencia académica y/o experiencia laboral (títulos, certificados y diplomas que acrediten su formación profesional) para impartir los conocimientos propios de su área. El área de Talento Humano a través del formato programa de capacitación o entrenamiento será la encargada de impartir los lineamientos en cuanto a la materia y garantizar la veracidad de los ítems antes descritos, este formato podrá ser diligenciado por los jefes de servicio y/o líderes transversales de la entidad y allegado al área de Talento Humano para la aprobación del mismo y posterior generación de certificados institucionales si es requerido. Formato FPA0101032

3. Priorización de capacitación sobre equipos biomédicos

El cronograma de capacitación al talento humano del servicio que hace uso de los equipos biomédicos, se realiza teniendo en cuenta la clasificación por riesgo en la prestación del servicio y se priorizan biomédicos clase IIB, cuando llega un equipo nuevo a la entidad, este debe ser conocido por la totalidad del personal asistencial que opera el equipo y se garantiza anualmente la reinducción sobre el mismo.

Para este tipo de capacitaciones se tendrá en cuenta dentro de los temas, la ficha técnica, personal responsable, ficha de uso rápido, clasificación del riesgo, buenas prácticas de uso, detección de anomalías, entre otros aspectos técnicos y de manejo.



4. Vigencia de las acciones de formación y mecanismos de evidencia de participación

Las acciones de formación son continuas y responden a las necesidades de optimización del desempeño del Talento Humano, así mismo se promoverá la actualización profesional cada dos (2) años que busque el desarrollo personal y ocupacional y los procesos de mejora continua en la calidad de los servicios de salud que se prestan en la institución.

El Hospital, considera válidos como evidencia de participación las siguientes herramientas:

- Desarrollar directamente por la entidad (en cualquier modalidad: virtual, presencial o una combinación de ambas) las acciones de formación continua a las que hace referencia la resolución 3100 de 2019, las dispuestas por la propia institución y otras establecidas por la ley.
- Realizar alianzas o convenios con entidades con experiencia e idoneidad en los temas a capacitar (instituciones formadoras de talento humano en salud, asociaciones científicas, entre otras).
- Aceptar las constancias de asistencia de la participación del talento humano en salud, expedidas por otros prestadores e instituciones, en las que se demuestren las acciones de capacitación requeridas en el estándar de talento humano del respectivo servicio.
- Aceptar los certificados de formación expedidos antes de la entrada en vigencia de la presente norma.

5. Ejecución del Plan Institucional de Capacitación – PIC.

Una vez surtida la etapa de planeación, se llevará a cabo la ejecución del plan de acuerdo a la priorización y el avance en las fechas de desarrollo de las mismas.

6. Evaluación de indicadores

Como etapa posterior a la ejecución, se tiene la evaluación de los indicadores propuesto en el formato de cronograma de capacitaciones y se evalúa también el Plan como tal frente al procedimiento de seguimiento y evaluación a la implementación.

LÍNEAS DE ACCIÓN PARA ENMARCAR EL PLAN DE CAPACITACIÓN A MIPG

MIPG concibe el 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 el Hospital San Juan de Dios E.S.E. Rionegro, Antioquia, 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 al Plan Nacional de Formación y Capacitación, 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 inter-organizacional), para generar nuevo conocimiento (Barrera & Sierra, 2014) y debe sustentarse en los ejes temáticos priorizados.

Eje 1: Gobernanza para la paz

Está asociada con el fortalecimiento de las condiciones para la paz, gira entorno a los actores que están involucrados en el proceso de toma de decisiones, apuntando a la transparencia, formalidad y legalidad de los servidores públicos.

Eje 2: Gestión del Conocimiento y la innovación

Puede entenderse como el proceso mediante el cual se implementan acciones, mecanismos o instrumentos orientados a generar, identificar, valorar, capturar, transferir, apropiar, analizar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de la entidad, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor.

Así las cosas, la gestión del conocimiento y la innovación busca que las entidades:

- Consoliden el aprendizaje adaptativo, mejorando los escenarios de análisis y retroalimentación.
- Mitiguen la fuga del capital intelectual.
- Construyan espacios y procesos de ideación, experimentación, innovación e investigación que fortalezcan la atención a sus grupos de valor y la gestión de la entidad.
- Fomenten la cultura de la medición y el análisis de la gestión institucional y estatal.
- Identifiquen y transfieran el conocimiento, fortaleciendo los canales y espacios para su apropiación.

Eje 3: Creación de valor en lo 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.

Eje 4: 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.

Eje 5: Probidad y ética de lo público

La integridad y ética de lo público es el reconocimiento de la integridad del ser, pues en el ámbito de formación y capacitación es reconocer al ser humano integral que requiere profundizar y desarrollar conocimientos y habilidades, pero que también puede modificar y perfilar conductas y hacer de estas un comportamiento habitual en el ejercicio de sus funciones como servidor público

Para el desarrollo de las conductas asociadas a las competencias comportamentales del sector público, es importante formar hábitos en los servidores, de tal manera, que hagan propios sus comportamientos y todos aquellos aspectos necesarios para la construcción de su identidad y de una cultura organizacional en la gestión pública orientada a la eficiencia y a la integridad del servicio.

EJE TEMÁTICO	COMPETENCIA	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
1. Gobernanza para la paz Fomentar en el ámbito público la formación, respeto y práctica de los derechos humanos y la convivencia, los ejercicios de transparencia y participación ciudadana.	SER	- Habilidades comunicativas y de relacionamiento. - Creatividad y adaptación - Vocación de servicio - Convivencia y reconocimiento de la diversidad - Ética y transparencia en la gestión pública - Inteligencia emocional
	HACER	- Mecanismos de protección de derechos humanos. - Mecanismos de participación ciudadana - Resolución de conflictos - Optimización de recursos disponibles.
	SABER	- Derechos humanos - Principios y fines del Estado - Enfoque de derechos - Dimensionamiento geográfico y espacial - Planificación y gestión de recursos naturales.

• • •

EJE TEMÁTICO	COMPETENCIA	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
2. Gestión de conocimiento y la Innovación Desarrollar mecanismos que permitan el aumento del desempeño institucional, y la optimización de recursos y la generación y desarrollo de conocimiento al interior de las organizaciones.	SER	• Orientación al servicio • Innovación y experimentación • Flexibilidad y adaptación al cambio • Trabajo en equipo • Gestión por resultados • Formas de interacción
	HACER	• Administración de datos • Gestión del aprendizaje institucional • Gestión contractual • Planificación y organización • Gestión de la información • Mecanismos para la medición del desempeño organizacional
	SABER	• Cultura orientada al conocimiento • Cambio cultural • Modelos basados en el trabajo en equipo • Generación y promoción del conocimiento • Estrategias de desarrollo • Diversidad de canales de comunicación • Incremento del capital intelectual • Procesamiento de datos e información • Orientación a la calidad • Innovación • Razonamiento matemáticos • Manejo de sistemas de información geográfica.
3. Creación de valor en lo público Encauzar el funcionamiento de la administración pública y de toma de decisiones hacia la obtención de resultados con calidad y efectividad, garantizando la oportuna satisfacción de las demandas de la sociedad.	SER	Servicio al ciudadano • Calidad del servicio • Desarrollo Humano • Liderazgo • Proactividad
	HACER	Gerencia Estratégica • Gerencia financiera • Gestión y desarrollo del talento humano • Promoción del liderazgo • Flujo de la información de manera pública • Fortalecer la legitimidad
	SABER	Consecución de recursos • Gestión presupuestal • Desarrollo organizacional Logro de metas y propósitos organizacionales • Solución de problemas

• • •

EJE TEMÁTICO	COMPETENCIA	POSIBLES TEMÁTICAS Y ACTIVIDADES DE CAPACITACIÓN
		- Fortalecimiento de las capacidades de los servidores públicos - Derechos políticos y electorales - Rol del servidor público en la generación de valor público - Orientación estratégica - Empoderamiento
4. Transformación digital	SER	- Creatividad - Manejo del tiempo - Trabajo en equipo - Ética en el contexto digital y manejo de datos
	HACER	- Automatización de procesos - Minimización de costos - Mejoramiento de los procesos comunicacionales. - Seguridad digital - Interoperabilidad
	SABER	- Naturaleza y evolución de la tecnología - Apropiación y uso de la tecnología - Big Data - Economía naranja
5. Probidad y ética en lo público Reconocimiento de la integridad del ser, pues en el ámbito de formación y capacitación es reconocer al ser humano integral que requiere profundizar y desarrollar conocimiento y habilidades, pero que también puede modificar y perfilar conductas y hacer de estar un comportamiento habitual en el ejercicio de sus funciones como servidor público.	SER	- Empatía y solidaridad - Derechos humanos - Lenguaje incluyente - Diversidad, inclusión, representatividad.
	HACER	- Servicio al ciudadano - Transparencia y Derecho de Acceso a la Información
	SABER	- Código de integridad, transparencia y lucha contra la corrupción - Política anticorrupción - Ética y transparencia - Código Único Disciplinario - Manejo Conflicto de intereses - Gestión documental

ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DEL HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS E.S.E. RIONEGRO, ANTIOQUIA

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

• • •

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 nuestro personal esté capacitado o informado para prestar un eficiente servicio al usuario. Es coordinada por la oficina de Talento Humano.

PROGRAMADA: Se realiza en las diferentes áreas o servicios y requiere de una programación basada en el diagnóstico de necesidades de capacitación. Es coordinada por la oficina de Talento Humano.

CORPORATIVA: Obedece a las necesidades sentidas a nivel de la institución y del personal. Se orienta a cumplir los objetivos del Plan Operativo Anual y el Plan Institucional de Capacitación. Es coordinada por la oficina de Talento Humano.

TÉCNICO – CIENTÍFICA: Corresponde a todas aquellas capacitaciones relacionadas con temas propios del área asistencial, dirigidas al mejoramiento del puesto de 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 del Hospital 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.

De igual forma, para cumplir con las diferentes actividades de capacitación-formación la Entidad, podrá establecer los siguientes mecanismos para la consecución de los objetivos del Plan:

CAPACITACIONES POR CONTRATACIÓN: Se dejarán las obligaciones del contratista pactadas en las obligaciones del contrato, dentro de las cuales estará el control de asistencia de los participantes en cada una de las actividades contratadas, así como a la medición pactada dentro del contrato.

CAPACITACIONES POR AUTOGESTIÓN: Para las actividades que se realicen por autogestión se realizará directamente por el proceso de talento humano, el registro de asistencia y la evaluación de impacto de los participantes.

CAPACITACIONES DE GESTIÓN INTERINSTITUCIONAL: Para los cursos, talleres, seminarios, diplomados realizados a través de diferentes entidades, se coordinará con las áreas responsables de la entidad colaboradora, un mecanismo de transmisión de información de los funcionarios participantes (certificados de capacitación, registros de asistencia, etc.).

• • •

CAPACITACIÓN Y ENSEÑANZA VIRTUAL: Dentro de las nuevas tendencias, y facilitando la participación directa del servidor público, se presentan varias alternativas para este campo; en armonía con las nuevas tecnologías y el soporte del componente TC de la entidad, para ello, consideramos las siguientes:

WEBINAR: O seminario (o taller) llevado a cabo en línea. Le permite ser la sede de una reunión virtual sin la necesidad de encontrar un lugar físico adecuado. Con un seminario web se pueden compartir la presentación con la audiencia sin estar físicamente allí.

La audiencia o público objetivo, por el contrario, obtiene el beneficio de participar remotamente desde sus hogares utilizando su escritorio o computadora portátil o dispositivo móvil.

TALLERES VIRTUALES: Son espacios diseñados donde se reúne un equipo de trabajo a través de una plataforma de video conferencia (Teams, Zoom, meet, etc.), donde se desarrollan procesos participativos, creativos y de construcción grupal donde los participantes desde el trabajo en casa, aprenden herramientas interactivas mientras son guiados de forma permanente por el líder natural del grupo interno de trabajo local o por un profesional experto, en el desarrollo de sus habilidades con dinámicas de facilitación experiencial.

E-LEARNING: Conocido como enseñanza virtual, formación online, teleformación o formación a distancia, a través de internet y la tecnología; considerando esta última como la plataforma o entorno de aprendizaje virtual donde se desarrolla el curso, se gestionan los contenidos, y se mantiene la relación y comunicación de los docentes, capacitadores o tutores y las partes interesadas en aprender un conocimiento científico; debido a su naturaleza (entorno virtual-tecnología de avanzada-interacción), presenta las siguientes ventajas:

- Disponibilidad en cualquier instante
- Accesibilidad remota garantizada
- Flexibilidad en el estudio según las circunstancias del interesado.
- Gestión real del conocimiento.
- Contenidos y fines adaptables.
- Interacción más personalizada
- Ahorro de costos
- Actualización instantánea de contenidos.
- Comunicación constante
- Autonomía del aprendizaje.



COMPONENTES DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

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

INDUCCIÓN

El programa de inducción tiene por objeto iniciar al funcionario y/o al colaborador en su integración a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos institucionales y crear sentido de pertenencia hacia la entidad. Este programa se realiza cada vez que ingresa alguien nuevo a prestar sus servicios a la entidad.

Por otra parte, el programa de reinducción está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en la normatividad vigente, dinámica de los servicios o decisiones administrativas que involucran y afectan la cultura organizacional.

El curso de inducción dispuesto en la Plataforma del Hospital deberá considerar para cada contenido modular una evaluación y permitir al funcionario de Talento Humano que realice la labor de seguimiento, tener el registro del avance y certificación de cada uno de los participantes.

Este programa está siendo coordinado con la oficina de sistemas y se propone desde la oficina de Talento Humano los siguientes módulos:

a. Temas relacionados con la entidad en general:

- Historia de la entidad
- Organigrama
- Misión, visión, objetivos
- Plataforma Estratégica
- Estructura organizacional (descripción, objeto, grupos a cargo)
- Normatividad ambiental
- Estructura de los diferentes Comités
- Portafolio de Servicios

b. Sistema Integrado de Gestión

- Subsistemas (ambientales, SG-SST, seguridad de la información, calidad)
- Mapa de procesos
- Certificaciones
- Modelo Integrado de Planeación y Gestión – MIPG

c. Intranet y sistemas de información

• • •

- Herramientas, aplicativos, seguridad.

d. Gestión Estratégica del Talento Humano

- Planes y programas
- Régimen salarial y prestacional
- Reglamento Interno de Trabajo
- Jornada Laboral
- Líneas de Autoridad
- Protocolo de presentación personal
- Gestión de novedades

e. Seguridad y Salud en el Trabajo

- Protocolo de Bioseguridad
- Guías, protocolos adicionales, normatividad vigente y aplicable.
- Procedimiento de reporte de incidentes, accidentes y enfermedades laborales.
- Riesgos Ocupacionales
- Grupos de Apoyo SST

f. Seguridad del paciente

- Generalidades
- Guías, protocolos, normatividad vigente y aplicable.
- Cirugía segura
- Identificación segura
- Medicación segura
- Riesgo de caídas y lesión por presión
- Prevención, vigilancia y control de las infecciones asociadas a la Atención en Salud y Uso Racional de Antibióticos
- Traslado y Egreso Seguro
- Ruta Materno Perinatal

g. Plan de Emergencias

- Emergencias Internas
- Emergencias Externas
- Rutas de evacuación y puntos de encuentro

h. Servicios Farmacéuticos

- Guías, protocolos, normatividad vigente y aplicable.
- Farmacovigilancia
- Tecnovigilancia
- Reactivo vigilancia
- Gases Medicinales
- Central de Mezclas

i. Programa de Auditoría para el Mejoramiento de la Calidad

- Ruta de evaluación
- Seguimiento
- Aprendizaje Organizacional

j. Humanización de los Servicios de Salud

• • •

- Código de Integridad
- Enfoque de Derechos Humanos en Salud
- Vocación de Servicio

k. Programa de Salud Mental

- Generalidades bienestar mental
- Gestión de las emociones

l. Sistema de Información y Atención al Usuario

- Mecanismos de Participación Ciudadanía
- Trámite y recepción del buzón de peticiones, quejas, reclamos, sugerencias y felicitaciones
- Medición de Satisfacción del Usuario
- Intervención de Trabajo Social

m. Sistemas

- Manual de Seguridad Informática
- Intranet / Soporte Técnico

n. Plan de Comunicaciones

- Canales de comunicación
- Redes Sociales

o. Sistema de Administración del Riesgo de Lavado de Activos y Financiación del Terrorismo - Sarlaff

p. Estrategia IAMII

REINDUCCIÓN

Todos los funcionarios y colaboradores de la Institución, que lleven más de dos años prestando algún servicio para la entidad deben realizar nuevamente el proceso de Inducción sea por la plataforma virtual del Hospital o de manera presencial de acuerdo a la planeación de la vigencia, con el objetivo de dar a conocer posibles actualizaciones en el plan operativo anual y/o plataforma estratégica de la entidad.

El personal que estuvo ausente por más de seis meses deberá realizar la Inducción nuevamente a fin de reincorporarse a la cultura organizacional del Hospital San Juan de Dios E.S.E Rionegro.

El proceso de reintroducción sirve como cometido de la oportunidad de generar gestión del conocimiento al interior de la entidad, de manera que garantice que la información fluya a todo nivel de la organización.



SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN A LA IMPLEMENTACIÓN

La ejecución, control y seguimiento del Plan Institucional de Capacitación del Hospital San Juan de Dios E.S.E. Rionegro – Antioquia se programa desarrollar con las siguientes responsabilidades:

- La Alta Dirección es responsable de vigilar porque el Plan Institucional de Capacitación –PIC sea un instrumento de gestión con contexto estratégico, articulado con los objetivos institucionales; igualmente es garante de generar los lineamientos para su promoción y divulgación.
- El proceso de Gestión del Talento Humano, es responsable de ejecutar y reportar los seguimientos semestrales, los cuales son socializados en los diferentes escenarios de participación al interior de la entidad.
- Se aplicarán encuestas de satisfacción al finalizar el Plan de Capacitación de cada vigencia a las personas asistentes a los diferentes espacios, este formato será válido como evaluación de la actividad de formación cuando no se requiere evaluación de conocimientos por el objetivo de la actividad.
- Las capacitaciones internas deberán ser evaluadas en el formato correspondiente del proceso de talento humano FPA01011024, para las capacitaciones externas se podrá utilizar otro tipo de formatos, con el fin de iniciar el procesamiento de la información y retroalimentar a los diferentes procesos, además de registrar el alcance de las capacitaciones y realizar la evolución del temario y consolidado de resultados, esto con el fin de evaluar el impacto de las capacitaciones brindadas.

Cronograma de capacitaciones:

El cronograma de actividades y tiempos de ejecución para las actividades definidas en el PIC estará sujeta a ajustes de acuerdo a nuevas necesidades identificadas durante la ejecución del mismo. Ver formato cronograma de capacitaciones FPA0101028

Su nivel de cumplimiento y seguimiento se calculará desde la base de las actividades ejecutadas respecto a las planificadas en el período analizado

Cumplimiento del PIC = Actividades ejecutadas/Actividades planeadas * 100

Cobertura: = Total de funcionarios asistentes *100/Total de funcionarios

Es importante tener en cuenta:

- Asistir a las capacitaciones es **OBLIGATORIO** teniendo en cuenta: la ley 734 de 2002 en los artículos 33 y 24 del Código Único Disciplinario, Cláusulas de convenios y/ contratos interadministrativos firmados entre la entidad y organizaciones externas que prestan el servicio de proveer Talento Humano, y

• • •

por lo tanto, a las jornadas convocadas podrán incurrir en falta disciplinaria, por incumplimiento de asistencia a las capacitaciones.

Los indicadores que serán tenidos en cuenta para efectuar la evaluación de la efectividad de las actividades de capacitación serán los siguientes:

Nivel a evaluar	Objetivos para evaluar	Herramientas de evaluación
Primer nivel	Satisfacción de los participantes con el desarrollo de las actividades de capacitación o formativas	Encuestas de satisfacción.
Segundo Nivel	Nivel de apropiación de conocimientos	Examen técnico-teórico de contenidos, apropiación de información (Pre-posttest)
Tercer nivel	Efecto de indicadores de calidad, productividad, efectividad, servicio, gestión, etc., relacionados con el quehacer en su cargo	Análisis de evolución de los indicadores del colaborador antes y después de su participación en los planes de formación continua y capacitación. Los indicadores serán reflejados por las buenas prácticas y resultados arrojados por calidad, seguridad del paciente, SST, encuestas de satisfacción del servicio.