



PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN 2022

DOCUMENTO.		REVISADO	APROBADO
Nombre:	LEIDIS MANJARREZ DAZA	JAVIER VILLARREAL	DUVER DICSON VARGAS ROJAS
Cargo:	Líder: Gestión del Talento Humano.	Asesor Oficina de Planeación	Agente Especial Interventor
Firma:			

CONTENIDO

1.	PRESENTACIÓN.....	3
2.	JUSTIFICACIÓN.....	4
3.	OBJETIVO GENERAL	5
4.	MARCO NORMATIVO	5
5.	FASES	6
6.	DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN.....	6
6.1.	OBJETIVO GENERAL	7
6.2.	OBJETIVOS ESPECÍFICOS:.....	7
7.	PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN	7
8.	LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS	8
8.1.	La Profesionalización del Empleo Público:	8
8.2.	Desarrollo de Competencias Laborales:	8
8.2.1.	Enfoque de la formación basada en Competencias:.....	8
8.2.2.	Capacitación:	9
8.2.3.	Formación:.....	9
8.2.4.	Educación no formal:.....	9
8.2.5.	Educación informal:.....	9
8.2.6.	Educación formal:.....	9
8.2.7.	Entrenamiento en el puesto de trabajo:	9
8.2.8.	Programas de inducción:	10
8.2.9.	Programas de Re inducción:.....	10
9.	METODOLOGÍA.	11
9.1.	Política de Estado:	11
9.2.	Cultura de la ética, la probidad y la integridad:	11
9.3.	Los valores del servidor público:	11
9.4.	La visión de desarrollo y equidad	12
10.	PLAN DE INTERVENCIÓN	14
10.1.	BENEFICIARIOS	14
10.2.	HORARIO.....	14
10.3.	CRONOGRAMA	14
10.4.	ACTIVIDADES DE CAPACITACION Y DOCUMENTOS GENERADOS	15

10.5.	FACILITADORES Y REDES DE APOYO	16
10.6.	EVALUACIÓN, MEDICIÓN Y SEGUIMIENTO.	16
10.6.1.	Evaluación inmediata de la capacitación para evaluar las competencias adquiridas:.....	16
10.6.2.	Medición:.....	16
10.6.3.	SEGUIMIENTO.....	17
10.7.	INDICADORES DE GESTIÓN.....	17
11.	CRONOGRAMA DE CAPACITACION.....	24
ANEXO 1		25

1. PRESENTACIÓN

La ESE Hospital Rosario Pumarejo de López; a través del proceso de Talento Humano, ha podido evidenciar y determinar las necesidades existentes en el fortalecimiento del conocimiento en temas específicos de los diferentes procesos del Hospital y de los funcionarios que los integran, fundamento y soporte para la creación y desarrollo de un Plan Institucional de Capacitación - PIC para el año 2022,, soportados en el Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030, y las necesidades específicas presentadas por cada uno de los funcionarios, directores de área, supervisores de contratos y líderes de las diferentes procesos del hospital, ha logrado determinar las prioridades para la ejecución de capacitaciones y entrenamientos en según el nivel jerárquico y por puesto de trabajo, de acuerdo con las políticas formuladas por el Departamento Administrativo de la Función Pública (DAFP); y de acuerdo a lo plasmado en el autodiagnóstico de la Unidad funcional de Talento Humano acorde al Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG.

Es importante definir que la capacitación, es un proceso educacional de carácter estratégico aplicado de manera organizada y sistémica, mediante el cual el personal adquiere o desarrolla conocimientos y habilidades específicas relativas al trabajo, y modifica sus actitudes frente a diferentes aspectos de la organización, el puesto o el ambiente laboral; así mismo, la capacitación implica un conjunto de condiciones y etapas orientadas a lograr la integración del funcionario a su puesto de trabajo, el incremento y mantenimiento de su eficiencia, permitiéndole así su progreso a nivel laboral, personal y contribuyendo a elevar el rendimiento, la moral y el ingenio, en beneficio de la creación de un cultura organizacional que busca la calidez, humanización de los diferentes servicios que presta el Hospital Rosario Pumarejo de López.

El Plan Institucional de Capacitación PIC 2022 que a continuación se presenta, responde las directrices de la Función Pública, apuntando a desarrollar las capacidades necesarias en los servidores públicos, enfocándose en la construcción del FUNCIONARIO 4.0 que es la meta u objetivo a lograr. Todos estos temas son articulados con los planes y principios institucionales.

Cordialmente,

LEIDIS MARIA MANJARREZ DAZA

Profesional Especializado Unidad de Talento Humano

2. JUSTIFICACIÓN

De acuerdo con la Constitución Política de 1991 y las directrices del Decreto 1567 de 1998 de la Gestión Pública y Decreto 4565 del 2007 de la Función Pública y la cartilla Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 - 2030; se adopta el Plan Institucional de Capacitación PIC con la intención de convertirse en herramientas que soporte los cambios organizacionales y logre el fortalecimiento del talento humano de la E.S.E. Hospital Rosario Pumarejo de López Nivel II y sus Unidades Funcionales.

Según el artículo 4 del Decreto 1567 de 1998 se entiende por capacitación al conjunto de procesos organizados relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios a la comunidad, al eficaz desempeño del cargo y al desarrollo personal integral.

Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa. Así mismo, la capacitación busca contribuir al mejoramiento institucional, promoviendo el desarrollo de un talento humano idóneo y competente, a través del fortalecimiento con el compromiso de los empleados con respecto a los objetivos de calidad, los planes, los programas, los proyectos y los objetivos del Estado. “Decreto 1567”

Como se ha observado a lo largo de este Plan, se quiere que, con la organización, estructuración y orientación de la política empleo público en lo referente a la formación y capacitación; se puedan generar orientaciones y métodos para desarrollar competencias laborales en los servidores públicos de forma integral, con el objetivo de estimular el desempeño óptimo y, además de ello, un cambio en la forma de pensar, sentir y percibir su labor y al Estado, particularmente, para la entidad de la cual hace parte.¹

En este orden de ideas, dentro de la estructura organizacional de la E.S.E Hospital Rosario Pumarejo de López Nivel II y sus Unidades Funcionales, acogiéndose al mandamiento normativo de desarrollar el PIC obedeciendo a las competencias del personal a su cargo, ha dispuesto los instrumentos de recopilación de las necesidades de capacitación de su personal y con base en ellas, ha revisado y actualizado las necesidades de capacitación, enfatizando en los proyectos descritos en este documento, estableciendo condiciones indispensables para el fortalecimiento de sus competencias y asumir nuevas responsabilidades para ampliar el ámbito de especialización hacia otros espacios laborales a través de la puesta en marcha del plan estratégico de desarrollo del talento humano

¹ DAFP; Cartilla Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2022, pág. 39

3. OBJETIVO GENERAL

El Plan Institucional de Capacitación busca mejorar la calidad de la prestación de los servicios a cargo de la ESE Hospital Rosario Pumarejo de López, a través de la profesionalización de los servidores públicos y demás personal vinculado a la entidad. Creando una identidad y cultura propia en la prestación de servicios al ciudadano por medio de una gestión efectiva

4. MARCO NORMATIVO

- Constitución Política de Colombia de 1991 artículo 53.
- Ley 115 de 1994, por la cual se expide la Ley General de Educación.
- Ley 489 de 1998. Por la 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.
- Decreto Ley 1567 de 1998, el cual se crean el sistema nacional de capacitación y el sistema de estímulos para los empleados del Estado.
- 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.
- Ley 909 de 2005, por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones
- Decreto 1227 de 2005, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto Ley 1567 de 1998.
- Decreto 4665 de 2007, por el cual se adopta la actualización del Plan Nacional de Formación y Capacitación para los Servidores Públicos.
- Ley 1960 de 2019, artículo 3. Artículo 3. El literal g) del artículo 6 del Decreto-Ley 1567 de 1998 quedará así, “g) Profesionalización del servicio Público. Los servidores públicos independientemente de su tipo de vinculación con el Estado, podrán acceder a los programas de capacitación y de bienestar que adelante la Entidad, atendiendo a las necesidades y al presupuesto asignado. En todo caso, si el presupuesto es insuficiente se dará prioridad a los empleados con derechos de carrera administrativa.”

5. FASES

- Sensibilización: la cual se encuentra documentada; que se evaluó y género en pro de fortalecer las competencias del Talento Humano.
- Recolección de la información.
- Consolidación del diagnóstico de necesidades de la entidad.
- Programación del Plan.
- Ejecución del Plan.
- Seguimiento del Plan.
- Evaluación de la eficacia del Plan.
- Retroalimentación.

6. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

En los artículos 65 y 66 del Decreto 1227 de 2005 se menciona que los programas de capacitación deben orientarse al desarrollo de las competencias laborales necesarias para el desempeño de los empleados públicos en niveles de excelencia. Por lo cual, los planes de capacitación de las entidades públicas deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de los proceso y de los empleados, para desarrollar los planes anuales operativos (POA) y las competencias laborales.

Teniendo en cuenta lo anterior y con el fin de conocer las necesidades del plan Institucional de Capacitación para la vigencia 2022, se realizaron reuniones de sensibilización para la estructuración de los proyectos acorde a las necesidades de capacitación.

La consolidación general de la programación anual de capacitación Institucional, para los servidores de la E.S.E. Hospital Rosario Pumarejo de López Nivel II y sus Unidades Funcionales, está reflejado por las necesidades descritas e identificadas por el proceso de talento humano, así:

Por tal razón es pertinente crear e implementar **Plan de Capacitación Institucional - PIC** en la vigencia 2022, en procura de la formación de servidores públicos, reflejándose lo anterior, en un aumento de conocimientos, habilidades y destrezas de los mismos, pues se ha constatado que a mayor formación es mejor desempeño laboral y su nivel de excelencia.

Desde este punto de vista, para nuestra Institución resulta fundamental enfocar la capacitación de los servidores como un propósito que dé lugar al cumplimiento de las Metas Institucionales e indicadores de gestión Institucionales.

El proceso de Talento Humano dentro de la Estructura Organizacional de la E.S.E. Hospital Rosario Pumarejo de López Nivel II, juega un papel preponderante en el ejercicio

del cumplimiento de la política de desarrollo del Talento Humano que integra la planta de cargos de la Institución y de igual manera los colaboradores teniendo en cuenta el proceso en que se encuentra con miras a lograr la implementación de estándares de calidad, siguiendo los lineamientos trazados por la DAFP (Cartilla PNFC 2020-2030) ha revisado las necesidades en materia de Capacitación, enfatizando en los ejes temáticos propuestos en la misma.

6.1. OBJETIVO GENERAL

Brindar herramientas de capacitación a los servidores públicos, contratistas y funcionarios que contribuyan al mejoramiento de las competencias laborales individuales y grupales, para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, los planes estratégicos y política de calidad, que nos permita ser cada vez más eficientes en la prestación de servicios de salud.

6.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- Promover la capacitación del talento humano al servicio del E.S.E. Hospital Rosario Pumarejo de López Nivel II y sus Unidades Funcionales.
- Capacitar a los servidores y colaboradores públicos de la E.S.E. Hospital Rosario Pumarejo de López Nivel II y sus Unidades Funcionales, en conocimientos específicos que les permitan el mejoramiento en el desempeño del cargo como funcionarios 4.0.
- Desarrollar actividades de sensibilización orientadas a fortalecer una actitud positiva en los funcionarios hacia la prestación del servicio.
- Brindar capacitación específica a las áreas misionales que permita el logro de los objetivos y retos nuevos que como Institución se tiene.
- Fortalecer los procesos de inducción y reinducción desde el momento del ingreso de los funcionarios.

7. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN

Según el Artículo 6º del Decreto 1567 de 1998 las entidades administrarán la capacitación aplicando los siguientes principios:

1. 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.
2. 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 el aprendizaje organizacional.
3. Objetividad: La formulación de políticas, planes y programas de capacitación debe ser la respuesta a diagnósticos de necesidades de capacitación previamente

realizados utilizando procedimientos e instrumentos técnicos propios de las ciencias sociales y administrativas.

4. Participación: Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de los empleados.
5. Prevalencia del Interés de la Organización: Las políticas y los programas responderán fundamentalmente a las necesidades de la organización.
6. Integración a la Carrera Administrativa: La capacitación recibida por los empleados debe ser valorada como antecedentes en los procesos de selección, de acuerdo con las Disposiciones sobre la materia.
7. Economía: En todo caso se buscará el manejo óptimo de los recursos destinados a la capacitación, mediante acciones que pueden incluir el apoyo interinstitucional.
8. Énfasis en la Práctica: La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos de la entidad.
9. 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

8. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS

8.1. LA PROFESIONALIZACIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO:

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

8.2. DESARROLLO DE COMPETENCIAS LABORALES:

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

8.2.1. ENFOQUE DE LA FORMACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS:

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

8.2.2. CAPACITACIÓN:

Conforme a lo señalado en el artículo 4 del Decreto 1567 de 1998, se entiende por capacitación el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal de acuerdo con lo establecido por la ley general de educación, dirigidos a prolongar y 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.

8.2.3. FORMACIÓN:

Es entendida en la referida normatividad sobre capacitación como los procesos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa.

8.2.4. EDUCACIÓN NO FORMAL:

Hoy denominada Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano, según lo señalado en el Decreto 2888 de 2007, es la que se ofrece con el objeto de complementar, actualizar, suplir conocimientos y formar en aspectos académicos laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal. La finalidad es la promoción del perfeccionamiento de la persona humana, el conocimiento y la reafirmación de los valores nacionales, la capacitación para el desempeño artesanal, artístico, recreacional, ocupacional y técnico, la protección y aprovechamiento de los recursos naturales y la participación ciudadana y comunitaria

8.2.5. EDUCACIÓN INFORMAL:

Conocimiento libre y espontáneamente adquirido, proveniente de personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados. Personas, entidades, medios masivos de comunicación, medios impresos, tradiciones, costumbres, comportamientos sociales y otros no estructurados"

8.2.6. EDUCACIÓN FORMAL:

La educación definida como formal por las leyes que rigen la materia no se incluye dentro de los procesos aquí definidos como capacitación. El apoyo de las entidades a programas de este tipo hace parte de los programas de bienestar social e incentivos y se regirá por las normas que regulan el sistema de estímulos, esta "se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con Sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos".

8.2.7. ENTRENAMIENTO EN EL PUESTO DE TRABAJO:

Es la preparación que se imparte en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta, por lo tanto, a atender, en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas para el desempeño de las funciones, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes que se manifiesten en desempeños observables de manera inmediata. La intensidad horaria del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas, tal como se establece en el Decreto 2888 de 2007.

8.2.8. PROGRAMAS DE INDUCCIÓN:

Es un proceso dirigido a iniciar al empleado en su integración a la cultura organizacional. Con el fin de integrarlo a la Institución, así como el fortalecimiento de su formación ética, familiarizarlo con el servicio público, con la organización y con las funciones generales del Estado, instruirlo acerca de la misión de la entidad y de las funciones de su dependencia, al igual que sus responsabilidades individuales, sus deberes y derechos.

8.2.9. PROGRAMAS DE RE INDUCCIÓN:

Está dirigido a reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los asuntos a los cuales se refieren sus objetivos. Los programas de re inducción se impartirán a todos los empleados por lo menos cada dos años, o antes, en el momento en que se produzcan dichos cambios.

9. METODOLOGÍA.

El plan Institucional de Capacitación, quiere que, con la organización, estructuración y orientación de la política empleo público en lo referente a la formación y capacitación; se puedan generar orientaciones y métodos para desarrollar competencias laborales en los servidores públicos de forma integral, con el objetivo de estimular el desempeño óptimo y, además de ello, un cambio en la forma de pensar, sentir y percibir su labor y al Estado, particularmente, para la entidad de la cual hace parte.

De conformidad con lo anterior, se busca establecer una visión sobre cómo debe ser el servidor público en el marco de un Estado abierto para orientar las temáticas hacia la búsqueda de ese perfil ideal. En este contexto, la visión de futuro es la identidad del servidor público que se quiere forjar a través de la formación y la capacitación, soportada en una serie de variables tales como:

9.1. POLÍTICA DE ESTADO:

La política pública de empleo público y la gestión estratégica del talento humano debe ser de largo plazo, no de gobierno, que ubiquen al país en un horizonte de tiempo y que no se vea permeado por cambios políticos o gubernamentales. Naturalmente, la formación y la capacitación hacen parte de este proceso.

9.2. CULTURA DE LA ÉTICA, LA PROBIDAD Y LA INTEGRIDAD:

Se debe fomentar desde el hogar, la escuela, el colegio, la universidad y en el trabajo, tanto en lo público como en lo privado. En una cultura de lo probo, de lo legítimo, de lo ético; no puede haber cabida al no acatamiento estricto de las leyes y de las reglas de una entidad, más aún cuando los servidores públicos son un referente para la sociedad, por ello, la interiorización, la vivencia y el ejemplo en la práctica cotidiana por hacer las cosas bien hechas y correctamente solo así, se tendrá una sociedad más justa.

Lo anterior, además se vincula con la política de integridad que hace parte del MIPG (modelo integrado de planeación y gestión), enfocando las disposiciones de esta política en el ámbito del aprendizaje de los servidores públicos y de las entidades. De igual manera, con la promoción de la integridad, la transparencia y el sentido de lo público de la Secretaría de Transparencia.

9.3. LOS VALORES DEL SERVIDOR PÚBLICO:

Es importante tener en cuenta que los valores del servidor público no son solo una cuestión corporativa o institucional, sino que son criterios éticos que buscan: el bien común, capacidad para el ejercicio de funciones del empleo, compromiso con la sociedad, comunicación, equidad y respeto de género, respeto por la diversidad, espíritu de servicio, franqueza, honestidad, innovación, lealtad y respeto por la constitución, rectitud, responsabilidad, trabajo en equipo, solidaridad y equidad.

De acuerdo con lo anterior, mediante el modelo integrado de planeación y gestión (MIPG) liderado por el Departamento Administrativo de la Función Pública, se adoptó el Código de Integridad del Servicio Público para todo el territorio nacional, en el cual se definen cinco valores esenciales: honestidad, respeto, compromiso, diligencia y justicia.

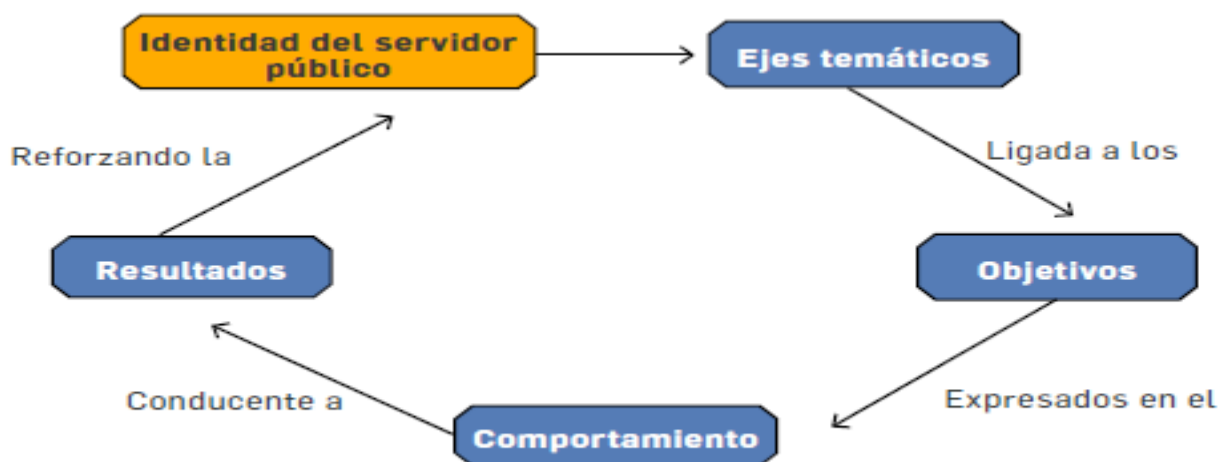
9.4. LA VISIÓN DE DESARROLLO Y EQUIDAD

La equidad, comprendida como la reducción de la desigualdad social en sus múltiples manifestaciones, no implica que todos los colombianos tengan lo mismo, pero sí que tengan las mismas oportunidades, así se mide la calidad del desarrollo económico, social, cultural, tecnológico y político.

Aquí es importante señalar que políticas como esta soportan la estructura para que una visión del desarrollo como la de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) se apalanquen y puedan materializarse. Particularmente, los temas contenidos en la presente priorización temática se encuentran alineados con los ODS 4 “educación de calidad”, 9 “industria, innovación e infraestructura”, 11 “ciudades y comunidades sostenibles”, 16 “paz, justicia e instituciones sólidas” y 17 “alianzas para lograr los objetivos”

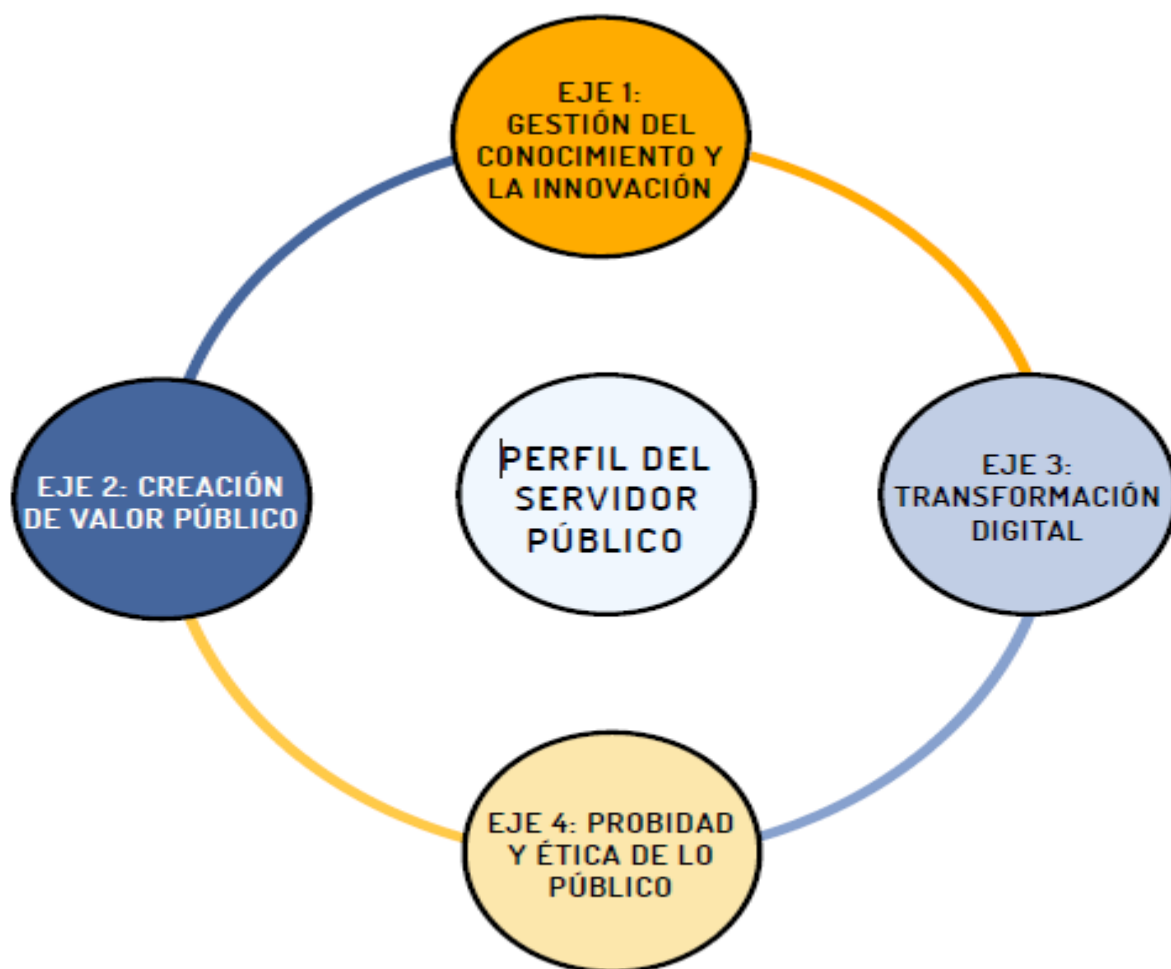
De lo anterior, se derivan un conjunto de valores, principios y conductas e incluso temáticas organizacionales públicas prioritarias para el Estado y que deben verse reflejados en la gestión institucional de las entidades públicas e incluso en su cultura organizacional. Para ello, se parte desde el enfoque de desarrollo humano en el que las personas movilizan las organizaciones, las definen y son ellas quienes finalmente se encargan de generar los bienes y servicios públicos a cargo de cada entidad (Figura 14.)

Figura 14. Ciclo de formación orientado por las temáticas priorizadas.



Fuente: Dirección de Empleo Público – Función Pública, 2019

Por lo anterior, la priorización temática que se ofrece a las entidades públicas se construye sobre la base de las capacidades y conocimientos planteados en el numeral 3.1 de este Plan y se incorporan los siguientes ejes temáticos (Figura 15.) que agregarán valor a la formación y, por ende, al desempeño del servidor público mediante su desarrollo integral y para la orientación del ejercicio de sus funciones:



Fuente: Dirección de Empleo Público - Función Pública y ESAP, 2020.

10. PLAN DE INTERVENCIÓN

Crear estrategias y acciones dirigidas a fomentar la participación en capacitaciones, encaminada al mejoramiento las competencias laborales y elevar el nivel de excelencia. El plan Institucional de Capacitación se va a realizar en la E.S.E. Hospital Rosario Pumarejo de López Nivel II y sus Unidades Funcionales.

10.1. BENEFICIARIOS

Los beneficiarios el presente Plan para el año 2022, son todos los funcionarios de la planta de la E.S.E. Hospital Rosario Pumarejo de López Nivel II y sus Unidades Funcionales compuesta por 49 funcionarios, en estado de: Funcionarios de Carrera Administrativa, Funcionarios de Libre Nombramiento y Remoción, periodo fijo, Provisionalidad, Contratos de Prestación de Servicios y todas las Asociaciones Sindicales que le proveen servicio a la ESE.

De igual forma se capacitará al personal de contrato o de apoyo a la gestión, aclarando que no se incurra en costos adicionales. Es importante señalar que esta participación no debe genera erogaciones adicionales a la entidad.

10.2. HORARIO

Este Plan Institucional de Capacitación PIC 2022 debido a la disrupción causada por la pandemia, se desarrollará a través de Espacios virtuales de aprendizaje EVA, y los tiempos destinados a tal fin serán los estipulados concertadamente entre el instructor y el aprendiz. El Hospital aportará espacios para el caso de capacitaciones presenciales, guardando los protocolos exigidos por el Ministerio de Salud para salvaguardar la salud de los funcionarios.

10.3. CRONOGRAMA

En este orden de ideas, el proceso de Talento Humano para la ejecución del Plan Institucional de Capacitación PIC 2022, tendrá en cuenta las recomendaciones dadas por la Función Pública y cada uno de los Coordinadores de Áreas, enfocado en las necesidades identificadas.

Se socializará y publicara el cronograma en la página web del Hospital www.hrplopez.gov.co link Plan Institucional de Capacitación - PIC 2022, en el cual se le informará al funcionario la fecha, el expositor, el tema de la capacitación y el objetivo de dicha capacitación, para posteriormente remitirlo al líder de proceso, para que sea socializado con sus colaboradores. Estas fechas pueden cambiar debido a causas externas o disponibilidad de los facilitadores.

10.4. ACTIVIDADES DE CAPACITACION Y DOCUMENTOS GENERADOS

Para el desarrollo de las capacitaciones contempladas en el Plan Institucional de Capacitación – PIC 2022 y en el cronograma de ejecución se hará uso de las diversas modalidades de capacitación que se tenga disponible, teniendo en cuenta la población a la cual se pretende capacitar, entre otras, las siguientes:

1. Seminarios, diplomados, talleres, foros y charlas presenciales o virtuales (sincrónicos o asincrónicos), dependiendo de la oferta del facilitador, realizándose en las modalidades de **e-learning y b-learning**.
2. Los documentos a generar para el seguimiento, supervisión y elaboración de informes, son:
 - *Formulario de Asistencia a eventos de capacitación presencial*. Este formulario debe ser diligenciado por los asistentes a la capacitación y facilita la recopilación de la información de las personas que asisten a las capacitaciones y la compilación de datos valiosos para el Hospital.
 - *Formulario de registro virtual (Forms)*: Se diligenciarán durante el tiempo que se esté realizando la capacitación
 - *Registro Fotográficos*.
 - *Formato evaluación de capacitación*: Se realizarán dos, uno antes de la capacitación para medir el nivel de conocimientos previos en el tema por parte de los servidores y otra evaluación posterior a la capacitación. El diligenciamiento del formulario ha de realizarse por cada asistente.

Es responsabilidad del facilitador y de la Unidad de Talento Humano, verificar que los documentos generados se encuentren debidamente diligenciados, la recopilación de la información, tabular la información recolectada, registrar las evidencias y escanearlas para su debido proceso de archivo, según la norma vigente.

Es obligatorio el reporte de la información de las capacitaciones que desarrollen, es decir, allegar los registros originales generados en la capacitación (asistencia y evaluación de capacitación). Realizar el seguimiento a través del tablero de indicadores acorde a los definidos en el plan.

En caso de que el reporte de la información no se emita inmediatamente después de la capacitación y que bajo la responsabilidad del gestor y/o líder de cada una de los procesos capacitados, esta información deberá allegarse al proceso de talento humano a más tardar a los cinco días después de la capacitación.

10.5. FACILITADORES Y REDES DE APOYO

La ejecución del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2022, se efectuará en algunos casos por el Talento Humano de la Entidad y en casos de capacitación técnica y/o específica, se realizará con expertos en el tema de otras entidades públicas o privadas. Para ello se producirán las alianzas, con las diferentes Universidades y Instituciones Tecnológicas o se estimulará la participación de nuestros propios servidores para aprovechar su potencial.

En este sentido, se pueden producir alianzas con las siguientes entidades:

- Servicio Nacional de Aprendizaje SENA.
- Red de universidades, Entidades públicas y privadas (Gobernación, Alcaldía, Departamento Administrativo de la Función Pública DAFP, ESAP, CNSC, DNP)
- ARL.
- A través del enlace de la coordinación de Docencia y Servicio con Universidades que tengan un convenio vigente.
- Otras.

10.6. EVALUACIÓN, MEDICIÓN Y SEGUIMIENTO.

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

10.6.1. EVALUACIÓN INMEDIATA DE LA CAPACITACIÓN PARA EVALUAR LAS COMPETENCIAS ADQUIRIDAS:

Se efectúa una vez finalice la capacitación y la aplicará el gestor y/o líder de cada proceso, según corresponda utilizando el formulario de evaluación.

El propósito de esta evaluación es captar las competencias adquiridas después de cada capacitación, el cumplimiento del objetivo de la capacitación, pertinencia y aprendizaje, entre otros. (Ver Anexo 2)

10.6.2. MEDICIÓN:

Se presentará a través de indicadores de gestión del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2022 lo cual representa un insumo para la toma de decisiones Gerenciales, el proceso de Talento Humano ha adoptado entre otros, los siguientes indicadores:

La conjugación de los dos indicadores, nos permite identificar el porcentaje de participación por modalidad de vinculación. Teniendo en cuenta los indicadores que se encuentran definidos para el Plan Institucional de capacitación - PIC 2022, se efectuará la medición oportuna y se verificará el comportamiento del procedimiento en el tiempo. El

análisis del comportamiento de los indicadores permitirá efectuar las acciones de mejoramiento a que haya lugar.

El reporte de los datos de los indicadores del procedimiento, es responsabilidad del gestores/líder de cada proceso, según corresponda quienes se encargarán de recopilar la información y remitirla a proceso de Talento Humano.

Es preciso aclarar que el sistema de indicadores es susceptible a ajustes, complementos o replanteamientos a que haya lugar

10.6.3. SEGUIMIENTO

Con el fin de efectuar el seguimiento al cumplimiento del siguiente plan, el proceso de talento humano con el apoyo del jefe/gestor/coordinador de cada área llevara el registro del seguimiento de las personas que participaron en las capacitaciones.

10.7. INDICADORES DE GESTIÓN

Nombre del indicador	Numerador	Denominador	Formula	Unidad De medición	Fuente primaria	Frecuencia de análisis	Meta
Percepción en la calidad de las capacitaciones	Número total de personas	Total de encuestados	$\text{Numerador} / \text{denominador} \times 100$	%	Informe de impacto de capacitaciones	Trimestral	90%
Asistencia a las actividades programadas	Personal que asiste a la capacitación	# de inscritos a las capacitaciones	$(\text{Sumatoria de todas las personas registradas en las planillas de asistencia} / \text{Personas Inscritas}) * 100$	%	Informe de capacitaciones	Trimestral mente	90%
Cumplimiento del programa de inducción	No de personas con inducción	Total de personas que ingresaron en el periodo	$(\text{Numerador} / \text{denominador}) \times 100$	%	Oficina Jurídica, oficina de Talento Humano	Trimestral	100%
Eficacia del programa de inducción	Número personas con inducción	Total de personas que ingresaron en el periodo	$(\text{Numerador} / \text{Denominador}) * 100$	%	Oficina de Talento Humano de PIC HRPL.	Trimestral	95%

ANEXO 1

Encuesta y tabulación

Se realizó una encuesta a través del formulario **Encuesta PIC 2022**, cuyo link es https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfJx0kltVuBkKXUb9FhSouB9bEi4NcmfaYbbg nV3gR7SW6Glw/viewform?usp=sf_link

Encuesta que fue diligenciada a fecha de enero 21 de 2022, 04:30 pm, por 39 funcionarios de la entidad, lo cual nos da una muestra del 85%.

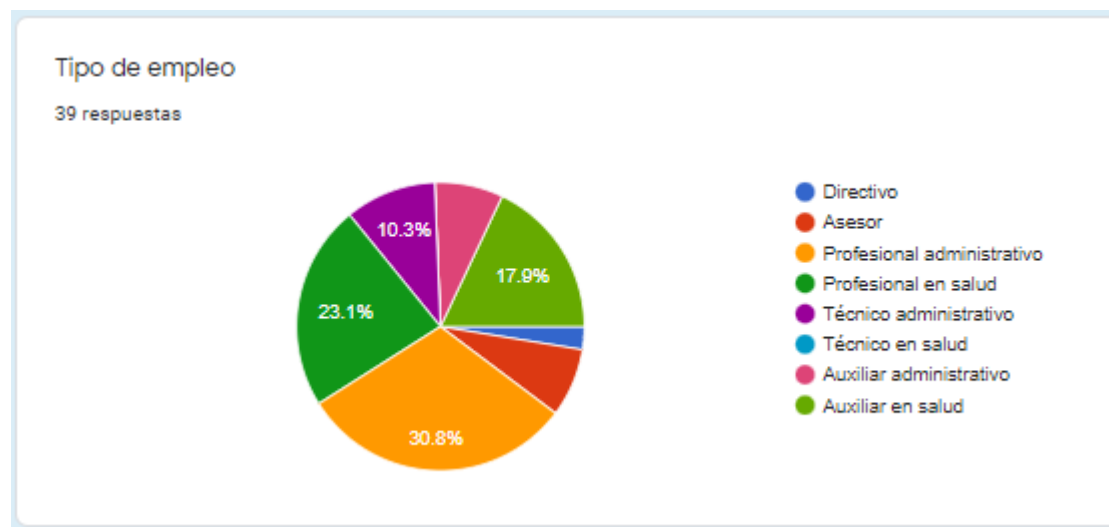
Los temas a tratar se tomaron de la cartilla del PNFC 2020-2030, emitida por la función pública, la cual hace énfasis en 4 ejes fundamentales para el desarrollo del servidor público.

- Eje 1: Gestión del conocimiento y la innovación.
- Eje 2: Creación de valor público.
- Eje 3: Transformación digital.
- Eje 4: Probidad y ética de lo público.

Población: 46 funcionarios

Muestra: 39 funcionarios

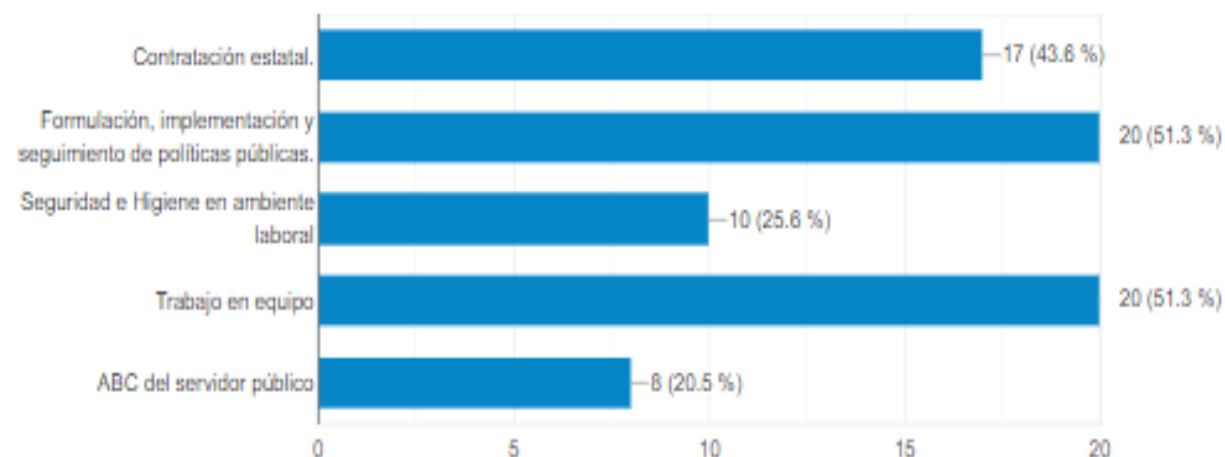
Porcentaje: 85.00 %



Conocimientos esenciales

Temas conocimientos esenciales

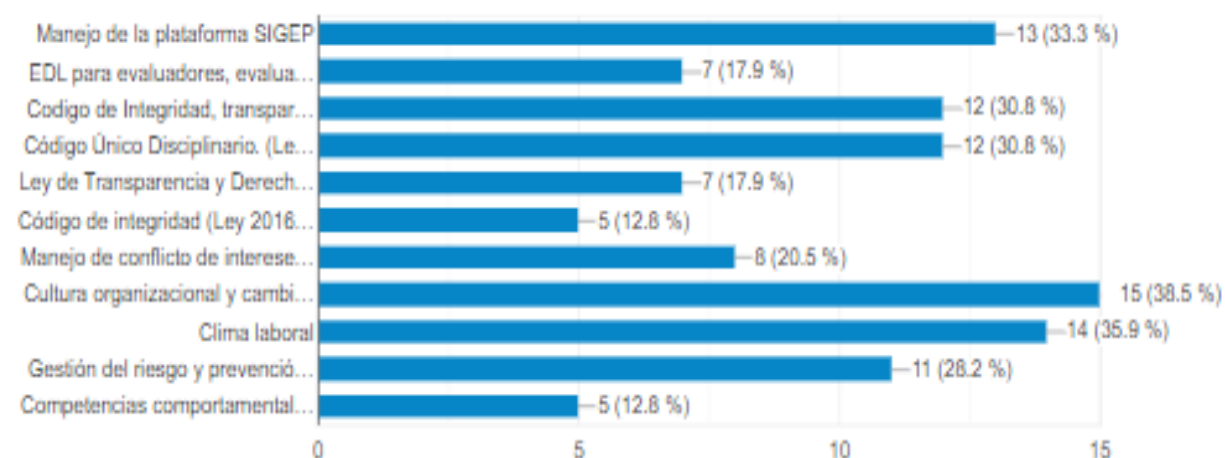
39 respuestas



Conocimientos transversales

Temas conocimientos transversales

39 respuestas

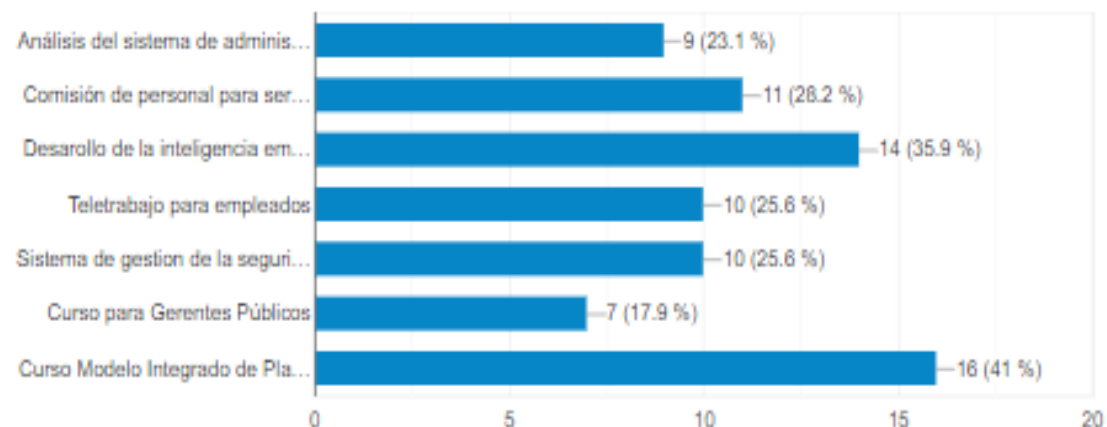


Cursos varios

Temas cursos varios



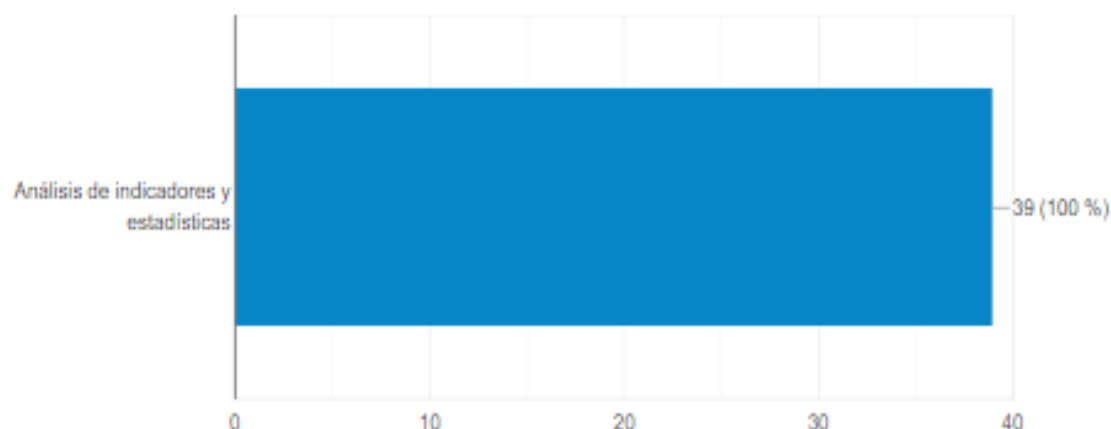
39 respuestas



Gestión del Conocimiento y la Innovación

Temas Gestión del Conocimiento y la Innovación

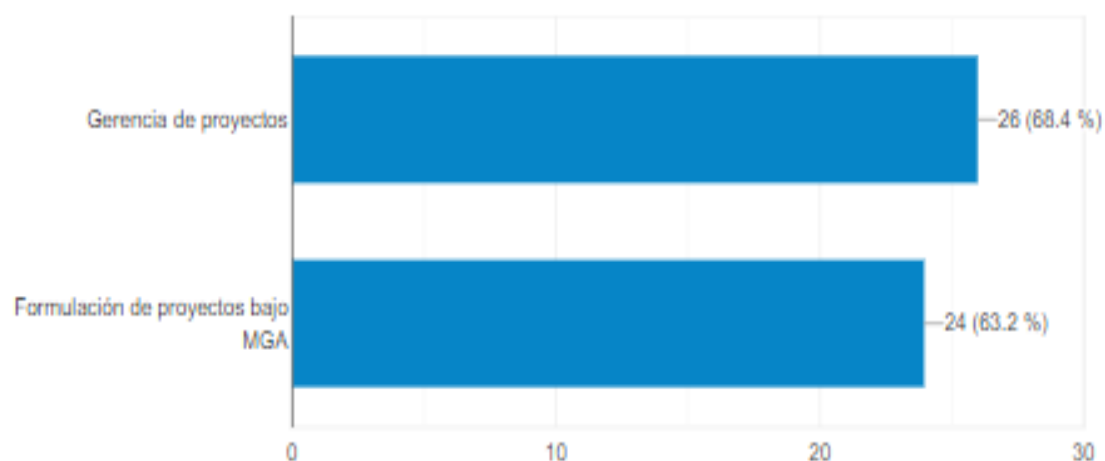
39 respuestas



Creación de Valor Público

Temas creación de valor publico

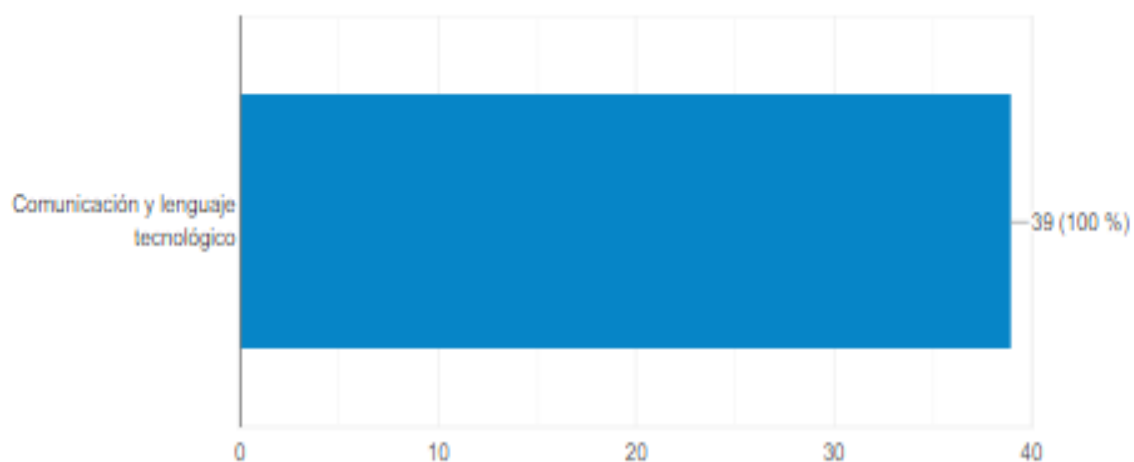
38 respuestas



Transformación Digital

Temas transformación digital

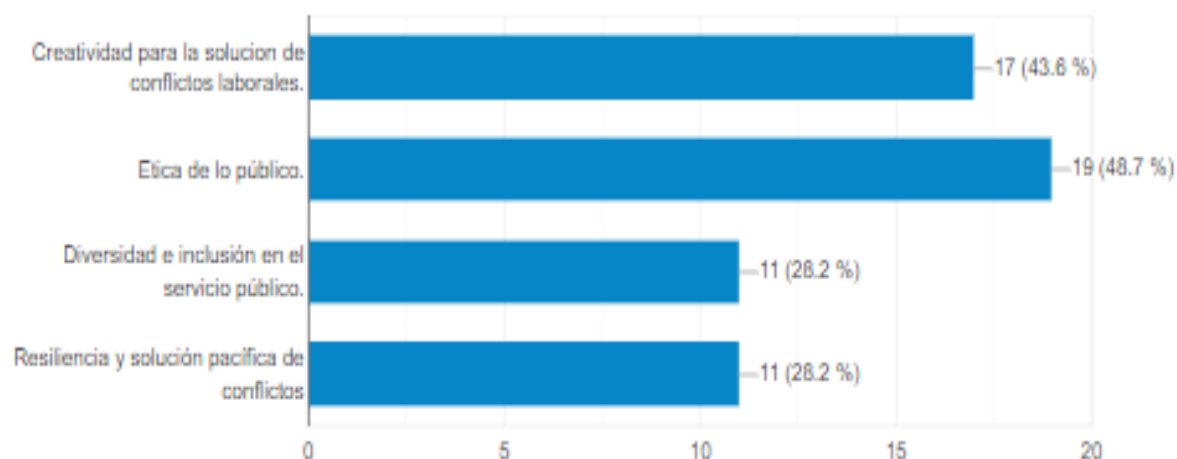
39 respuestas



Probidad y Ética de lo Público

Temas probidad y ética de lo público

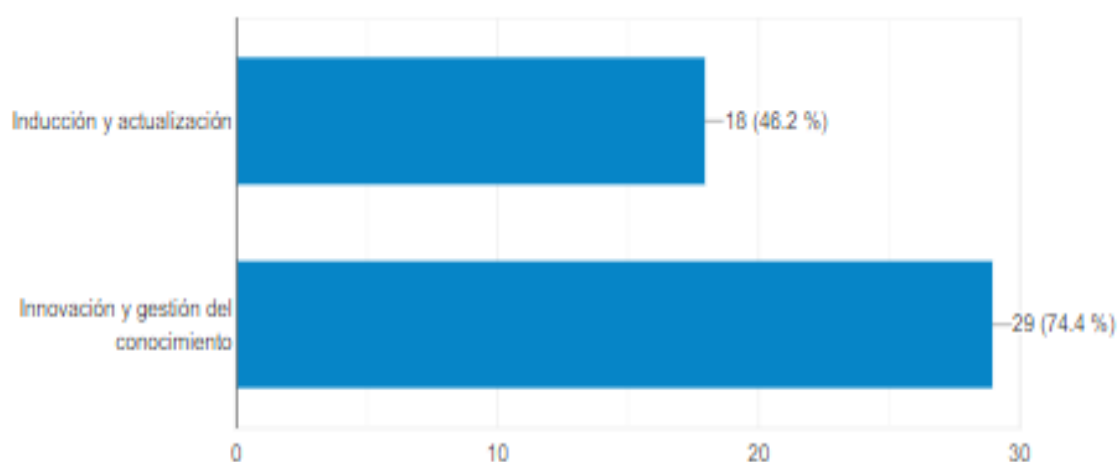
39 respuestas



Temáticas nivel directivo

Temas nivel directivo

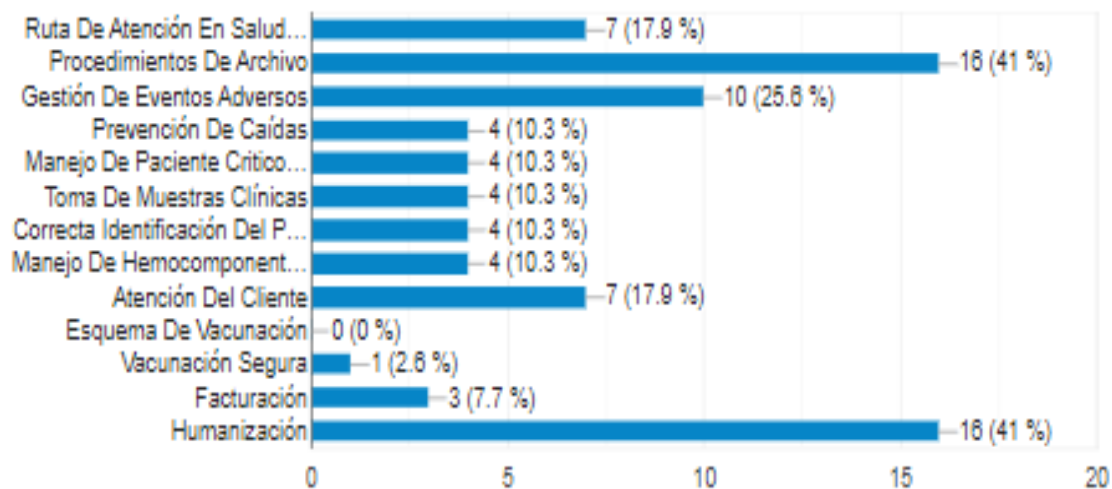
39 respuestas



Docencia y servicio

Temas docencia y servicio

39 respuestas



11. CRONOGRAMA DE CAPACITACIÓN

Será colgado en la página web, con los temas y ajustes realizados, todo acorde al título Cronograma de la página 10 de este manual.

	Temas del PIC vigencia 2022	INSTITUCION					TIEMPO												FACILITADOR
		GERENTE	ASESOR	PROFESIONAL	TECNICO	ASISTENCIAL	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SEP	OCT	NOV	DIC	
1	CONOCIMIENTOS ESENCIALES	Contratación estatal.	X	X															EVA / ESAP
2		Formulación, implementación y seguimiento de políticas públicas.	X	X	X														EVA / ESAP
3		Trabajo en equipo	X	X	X														capacitateparaempleo.org
4	Conocimientos Transversales	Manejo de la plataforma SIGEP	X	X	X	X													EVA / E - LEARNING
5		Código de Integridad, transparencia y estatuto anticorrupción	X	X	X	X													EVA / ESAP / E - LEARNING
6		Código Único Disciplinario. (Ley 734 de 2002 y Ley 1952 de 2019)	X	X	X	X													EVA / ESAP
7		Cultura organizacional y cambio cultural	X	X	X	X													EVA / ESAP
8		Clima laboral	X	X	X	X													EVA / ESAP
9	CURSOS VARIOS	Comisión de personal para servidores publicos																	ESAP
10		Desarrollo de la inteligencia emocional en lo personal y laboral	X	X	X	X													SOFIA PLUS
11		Curso Modelo Integrado de Planeación y Gestión - MIPG	X	X	X	X													EVA / FUNCION PUBLICA
12	Eje 1 Gestión del Conocimiento y la Innovación	Análisis de indicadores y estadísticas	X	X	X														A DEFINIR
13	Eje 2 Creación de Valor Público	Gerencia de proyectos	X	X	X														DNP - DOCENCIA
14		Formulación de proyectos bajo MGA	X	X	X														DNP - DOCENCIA
15	EJE 3 Transformación Digital	Comunicación y lenguaje tecnologico	X	X	X	X													A DEFINIR
16	EJE 4 Probidad y Ética de lo Público	Creatividad para la solución de conflictos laborales.	X	X	X	X													A DEFINIR
17		Ética de lo público.	X	X	X	X													A DEFINIR
18	Temáticas Nivel Directivo	Inducción y actualización	X	X	X	X													EVA / FUNCION PUBLICA
19		Innovación y gestión del conocimiento	X	X	X	X													EVA / FUNCION PUBLICA
20	DOCENCIA Y SERVICIO	Procedimientos De Archivo		X	X	X													A DEFINIR
21		Gestión De Eventos Adversos		X	X	X													A DEFINIR
22		Atención Del Cliente		X	X	X													A DEFINIR
23		Facturación	X	X	X	X													SOFIA PLUS
24		Humanización	X	X	X	X													A DEFINIR

