
	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código.GTH-D-004
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION, INDUCCION Y REINDUCCION	Versión.01
		Fecha.22/04/2019

PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

Componentes Capacitación, Inducción y Reinducción

2019



	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código.GTH-D-004
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION, INDUCCION Y REINDUCCION	Versión.01
		Fecha.22/04/2019

INTRODUCCION


Con fundamento en la Constitución Política y demás normas que reglamentan los procesos de capacitación y formación en las entidades públicas, Salud Sogamoso Empresa Social del Estado presenta el Plan Institucional de Capacitaciones 2019, el cual tiene como objetivo contribuir en el mejoramiento continuo de las competencias de los colaboradores optimizando así la prestación del servicio de la Salud en el Municipio de Sogamoso.

Es así que a través de Resolución No 146 del 25 de Febrero de 2019 expidió, aprobó e implementó el Plan Institucional de Capacitación, dando así cumplimiento a los requerimientos legales que para el caso aplican, soportado en las necesidades identificadas por cada gestor y líderes de los diferentes procesos institucionales, pudiendo priorizar las necesidades y ofreciendo a los funcionarios el entrenamiento necesario, comenzando por la socialización realizada a través del proceso de inducción.

El plan de capacitación es de suma importancia como el conjunto de actividades didácticas, que se orientan a la ampliación de conocimientos, habilidades y aptitudes del personal que labora en una determinada empresa, la cual permite a los trabajadores un mejor desempeño en el actual y futuro cargo, lo cual los hace permeables a los cambios del entorno en el que se desarrollan.

Dicha capacitación se debe mirar concebir, abordar, como un proceso educativo a corto plazo que tiene como finalidad la obtención del conocimiento y habilidades que incrementarán su eficacia, la cual redundará en la consecución de los objetivos planificados.

El Plan Institucional de Capacitación 2019 de Salud Sogamoso E.S.E. aprobado, responde a las necesidades de sus funcionarios y demás personal de apoyo y cuenta con el soporte de sus directivas para el desarrollo del mismo.

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código.GTH-D-004
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION, INDUCCION Y REINDUCCION	Versión.01
		Fecha.22/04/2019

1. MARCO CONCEPTUAL


1.1. OBJETIVOS DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN.

Objetivo General.

Brindar las herramientas necesarias a los funcionarios públicos, funcionarios y contratistas para el mejoramiento de sus competencias laborales, tanto a nivel individual, como de equipo, para contribuir al cumplimiento de la misión y visión institucional, como de las políticas, programas y proyectos a desarrollar y que a futuro mejoren el servicio prestado a la comunidad en general.


Objetivos específicos.

1. Capacitar a los colaboradores de Salud Sogamoso ESE en temas específicos que les permitan el mejoramiento del desempeño en su cargo, de acuerdo a las necesidades de capacitación identificadas en cada área de trabajo y en los grupos de estándares de acreditación en Salud.
2. Propender para que en Salud Sogamoso E.S.E. se realicen capacitaciones por parte de funcionarios que tengan mayor conocimiento respecto de diferentes temáticas, con el fin de compartirlas y socializarlas con los compañeros de trabajo.
3. Realizar capacitaciones en temas que sensibilicen la parte emocional positiva dirigida a la prestación de los servicios de Salud Sogamoso E.S.E.
4. Realizar a los funcionarios que ingresen a la institución a través de una inducción previa el entrenamiento en el puesto de trabajo, en donde se ilustre en cuanto a las obligaciones de su cargo, funciones, autocontrol y conocimiento de la entidad.
5. Garantizar espacios para el desarrollo de las capacitaciones, en los cuales los colaboradores puedan ampliar conocimientos, desarrollar habilidades,

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código.GTH-D-004
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION, INDUCCION Y REINDUCCION	Versión.01
		Fecha.22/04/2019

aptitudes y competencias con las cuales puedan mejorar su calidad de vida laboral, de la Empresa y de los grupos de Interés.

6. Sistematizar los procesos de capacitación con el fin de apoyar el registro documental del Plan, mediante la consolidación y organización de la información que se va construyendo en el transcurso de las capacitaciones.
7. Contribuir al desarrollo de las competencias individuales (contenidas en los manuales de funciones y de competencias laborales en cada uno de los funcionarios.
8. Iniciar al funcionario en su integración a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, instruirlo acerca de la misión, visión, objetivos, procesos y procedimientos de la entidad y crear sentido de pertenencia hacia la misma por medio del programa de INDUCCIÓN INSTITUCIONAL.
9. Reorientar la integración del empleado a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en sus funciones, al interior de la entidad, en la dependencia donde labora, en el puesto de trabajo y al proceso que alimenta; facilitando con ello un mayor sentido de pertenencia e identidad de los funcionarios por medio del programa de REINDUCCIÓN.
10. Hacer seguimiento y evaluación a la implementación del Plan Institucional de Capacitación definiendo acciones de mejora cuando existan desviaciones, que posibiliten mejorar el cumplimiento, la cobertura, la evaluación de la comprensión y el impacto reflejado en la evolución o involución de los indicadores de carácter asistencial y administrativo

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código.GTH-D-004
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION, INDUCCION Y REINDUCCION	Versión.01
		Fecha.22/04/2019

2. MARCO NORMATIVOS

Decreto 1567 de agosto 5/1998 por el cual se crean el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los Empleados del Estado.

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

Esta definición comprende los procesos de formación, entendidos como aquellos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa"

Decreto N° 4665/2007 por el cual se adopta el Plan Nacional de Formación y Capacitación.


Ley 909 de Septiembre 23/ 2004 por la cual se expiden normas que regulan el empleo público, la carrera administrativa, gerencia pública y se dictan otras disposiciones.

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

...2. Serán funciones específicas de estas unidades de personal, las siguientes:...e) Diseñar y administrar los programas de formación y capacitación, de acuerdo con lo previsto en la ley y en el Plan Nacional de Formación y Capacitación..."

Artículo 36 - "Objetivos de la Capacitación.

La capacitación y formación de los empleados está orientada al desarrollo de sus capacidades, destrezas, habilidades, valores y competencias fundamentales, con miras a propiciar su eficacia personal, grupal y organizacional, de manera que se posibilite el desarrollo profesional de los empleados y el mejoramiento en la prestación de los servicios.

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código.GTH-D-004
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION, INDUCCION Y REINDUCCION	Versión.01
		Fecha.22/04/2019

Decreto 1227 de Abril 21/ 2005 por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto - ley 1567 de 1998.

Artículo 65:" Los planes de capacitación institucionales deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales.

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

Ley 1064 de Julio 26/2006 Por la cual se dictan normas para el apoyo y fortalecimiento de la educación para el Trabajo y el Desarrollo Humano establecida como educación no formal en la ley general de educación.


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

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

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

3. DEFINICIONES APLICADAS AL PLAN INSTITUCIONAL DECAPACITACIÓN.

3.1. **COMPETENCIA:** "Es la capacidad de una persona para desempeñar, en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad y resultados esperados en el sector público, las funciones inherentes a un empleo; capacidad determinada por los conocimientos, destrezas, habilidades, valores y actitudes." (Guía para la Formulación del Plan Institucional de Capacitación - PIC- 2008 - DAFP).

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código.GTH-D-004
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION, INDUCCION Y REINDUCCION	Versión.01
		Fecha.22/04/2019

3.2. **CAPACITACIÓN:** "Es el conjunto de procesos organizados, relativos tanto a la educación no formal como a la informal, de acuerdo con lo establecido por la Ley General de Educación, dirigidos a prolongar y a complementar la educación inicial mediante la generación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y el cambio de actitudes, con el fin de incrementar la capacidad individual y colectiva para contribuir al cumplimiento de la misión institucional, a la mejor prestación de servicios y al eficaz desempeño del cargo (Decreto 1567 de 1998-Art.4).


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

3.4. **EDUCACIÓN NO FORMAL** (Educación para el trabajo y Desarrollo Humano): La Educación No Formal, hoy denominada Educación para el trabajo y el Desarrollo Humano (según la ley 1064 de 2006), comprende la formación permanente, personal, social y cultural, que se fundamenta en una concepción integral de la persona, que una institución organiza en un proyecto educativo institucional, y que estructura en currículos flexibles sin sujeción al sistema de niveles y grados propios de la educación formal. (Ley 115 de 1994 -Decreto 2888/2007).

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

3.6. **EDUCACIÓN FORMAL:** Se entiende por educación formal aquella que se imparte en establecimientos educativos aprobados, en una secuencia regular de ciclos lectivos, con sujeción a pautas curriculares progresivas, y conducente a grados y títulos. (Ley 115 de 1994 – Decreto Ley 1567 de 1998Ar.4 – Decreto 1227 de 2005 Art. 73).

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

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código.GTH-D-004
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION, INDUCCION Y REINDUCCION	Versión.01
		Fecha.22/04/2019

3.8. **DIMENSIÓN DEL SABER:** conjunto de conocimientos, teorías, conceptos, datos que se requieren para poder desarrollar las acciones previstas o resolver los retos laborales que se reciben del medio ambiente, de un texto, un docente o cualquier otra fuente de información.

3.9. **DIMENSIÓN DEL SER:** comprende el conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, disciplina, liderazgo, entre otras) que resultan determinantes para la realización personal, el trabajo en equipo, el desempeño superior que genera valor agregado y el desarrollo personal dentro de las organizaciones.

3.10. **GESTIÓN DEL CONOCIMIENTO:** hace referencia a la transmisión del conocimiento y de la experiencia existente entre sus miembros. De esta manera, ese conjunto de conocimientos puede ser utilizado como un recurso disponible para todos los integrantes de una misma empresa. (Bañegil Palacios, 2004). La organización de este conocimiento permite que el capital intelectual aumente en forma significativa, con el objetivo de generar ventajas competitivas.

3.11. **APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL:** es un proceso de adquisición de conocimientos, habilidades, valores y actitudes, mediante el estudio, la enseñanza o la experiencia. (Pérez & Gardey, 2012).

4. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CAPACITACIÓN


La capacitación, en Salud Sogamoso E.S.E. deberá basarse en los siguientes principios, de acuerdo con lo estipulado en el Decreto 1567 de 1998:

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

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

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

Participación: Todos los procesos que hacen parte de la gestión de la capacitación, tales como detección de necesidades, formulación, ejecución y

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código.GTH-D-004
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION, INDUCCION Y REINDUCCION	Versión.01
		Fecha.22/04/2019

evaluación de planes y programas, deben contar con la participación activa de los colaboradores.

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.

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

Énfasis en la práctica: La capacitación se impartirá privilegiando el uso de metodologías que hagan énfasis en la práctica, en el análisis de casos concretos y en la solución de problemas específicos en Salud Sogamoso E.S.E.


5. LINEAMIENTOS CONCEPTUALES Y PEDAGÓGICOS

5.1. CONCEPTUALES

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

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

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

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código.GTH-D-004
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION, INDUCCION Y REINDUCCION	Versión.01
		Fecha.22/04/2019




Fuente: Guía Metodológica para la implementación del Plan Nacional de Formación y Capacitación (PNFC): Profesionalización y Desarrollo de los Servidores Públicos 2017.

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

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

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

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código.GTH-D-004
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION, INDUCCION Y REINDUCCION	Versión.01
		Fecha.22/04/2019




Fuente: Plan Nacional de Formación y Capacitación

Eje Gestión del Conocimiento:

Responde a la necesidad de desarrollar en los funcionarios las capacidades orientadas al mejoramiento continuo de la gestión pública, mediante el reconocimiento de los procesos que viven todas las entidades públicas para generar, sistematizar y transferir información necesaria para responder a los retos y a las necesidades que presente el entorno.

Eje temático	Dimensión de competencias	Contenidos temáticos
Gestión del Conocimiento: Desarrollar mecanismos que permitan el aumento del desempeño institucional, la optimización de recursos y la generación y desarrollo de conocimiento al interior de las organizaciones.	Saber	<ul style="list-style-type: none"> - Observación al servicio - Innovación y experimentación - Flexibilidad y adaptación al cambio - Trabajo en equipos - Gestión por resultados - Formas de interacción
	Hacer	<ul style="list-style-type: none"> - Administración de datos - Gestión de contratación institucional - Gestión contractual - Planificación y organización - Gestión de la información - Mecanismos para la medición del desempeño institucional
	Saber	Cultura orientada al conocimiento <ul style="list-style-type: none"> - 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 matemático - Manejo de sistemas de información geográfica

Fuente: Función Pública, 2017

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código.GTH-D-004
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION, INDUCCION Y REINDUCCION	Versión.01
		Fecha.22/04/2019

Eje Creación de Valor:


Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los funcionarios para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano.

Eje temático	Dimensión de competencias	Contenidos temáticos
Valor 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	<ul style="list-style-type: none"> - Servicio al ciudadano - Calidad del servicio - Desarrollo humano - Liderazgo - Productividad - Orientación al resultado
	Hacer	<ul style="list-style-type: none"> - Gestión estratégica - Gestión financiera - Gestión y desarrollo del talento humano - Promoción del liderazgo - Flujos de la información en la gestión pública - Establecer la legitimidad
	Saber	<ul style="list-style-type: none"> - Constitución de recursos - Gestión presupuestal - Desarrollo organizacional - Logro de metas y propósitos organizacionales - Solución de problemas - 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

Formato: Base de Datos - 2011/7

Eje 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". La introducción de la gobernanza para la paz en la formación, capacitación y entrenamiento, se articula para formar un referente de cómo se debe interactuar con los ciudadanos, para la construcción de una convivencia pacífica, terminación y superación de conflicto. Por lo anterior este eje fortalece las competencias y capacidades requeridas por los funcionarios para promover, generar y participar en espacios de participación, apuntando al incremento de la confianza y reconocimiento por parte de los ciudadanos. (DAFP, 2018).

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código.GTH-D-004
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION, INDUCCION Y REINDUCCION	Versión.01
		Fecha.22/04/2019

Eje temático	Dimensión de competencias	Contenidos temáticos
Gobernanza para la Paz:	Ser	<ul style="list-style-type: none"> - Habilidades comunicativas y de relacionamiento - Creatividad y adaptación - Vocación de servir - Convivencia y reconocimiento de la diversidad - Ética y transparencia en la gestión pública - Inteligencia emocional
	Hacer	Mecanismos de protección de DDH II <ul style="list-style-type: none"> - Accountability - Mecanismos de participación ciudadana - Resolución de conflictos - Optimización de recursos disponibles - No estigmatización, no discriminación
	Seber	<ul style="list-style-type: none"> - Derechos Humanos - Principios y fines del Estado - Enfoque de derechos - Dimensionamiento geográfico y espacial - Planificación y gestión de los recursos naturales


Fuente: Fundación Pólibos. 2017.

6. ESTRUCTURA DEL PROGRAMA DE FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN SALUD SOGAMOSO E.S.E.

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

Este Programa se encuentra enmarcado en las rutas de creación de valor tales como las rutas de la Felicidad, del Crecimiento, de la Calidad y del Servicio, las cuales están contenidas en la Dimensión de Talento Humano, contenido en la Política de la GETH inmerso dentro del MIPG. De esta manera se han generado 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 nuestros funcionarios tengan que estar capacitados o informados para prestar un eficiente servicio al usuario. Es coordinada por el jefe inmediato con gestión de Talento Humano.

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código.GTH-D-004
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION, INDUCCION Y REINDUCCION	Versión.01
		Fecha.22/04/2019

- **PROGRAMADA:** Se realiza en las diferentes áreas o servicios y requiere de una programación basada en el diagnóstico de capacitación. Es coordinada por el jefe inmediato con gestión de Talento Humano.
- **CORPORATIVA:** Obedece a las necesidades sentidas a nivel de la institución y del personal. Se orienta a cumplir los objetivos de Plan de Gestión y el Plan de Capacitación de Salud Sogamoso E.S.E. coordinado por gestión de Talento Humano.

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


- **TÉCNICO – CIENTÍFICA:** Corresponde a todas aquellas capacitaciones relacionadas con temas propios del área asistencial, dirigidas al mejoramiento del puesto del trabajo, las habilidades de los funcionarios y por ende la prestación de los servicios de salud.
- **TÉCNICO – ADMINISTRATIVA:** Corresponde a todas aquellas capacitaciones relacionadas con temas del área administrativa para el mejoramiento del desempeño del cargo y que sirven de apoyo en la prestación de los servicios de salud.
- **HUMANA:** Están dirigidas a todo el personal de Salud Sogamoso E.S.E 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.

7. INDUCCIÓN Y REINDUCCION

7.1. INDUCCION.

El programa de inducción, tiene por objeto iniciar al funcionario en su integración, a la cultura organizacional, al sistema de valores de la entidad, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos institucionales y crear sentido de pertenencia con la Institución.

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

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código.GTH-D-004
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION, INDUCCION Y REINDUCCION	Versión.01
		Fecha.22/04/2019

1. Direccionamiento estratégico.
2. Gestión Talento Humano
3. Gestión por procesos
4. Sistema de Gestión Integral de Calidad
5. Sistema de Información y atención al usuario
6. Modelo de atención
7. Gestión de la Información
8. Gestión de la Tecnología
9. Ambiente Físico
10. Seguridad del paciente


Este proceso se lleva de acuerdo a los lineamientos del **PROGRAMA INDUCCION Y REINDUCCION GTH-P-004.**

Este Programa se encuentra enmarcado en las rutas de creación de valor tales como las rutas de la Felicidad, del Crecimiento, de la Calidad y del Servicio, las cuales están contenidas en la Dimensión de Talento Humano, contenido en la Política de la GETH inmerso dentro del MIPG. De esta manera se han generado los siguientes subprogramas:

7.2. Estrategia de Curso Virtual Programa de Inducción

El programa de Inducción de Salud Sogamoso E.S.E., tiene por objeto iniciar al colaborador en su integración a la cultura organizacional, al sistema de valores, familiarizarlo con el servicio público, instruirlo acerca de la misión, visión y objetivos institucionales y crear sentido de pertenencia hacia la entidad.



	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código.GTH-D-004
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION, INDUCCION Y REINDUCCION	Versión.01
		Fecha.22/04/2019

Por esta razón, antes de que el servidor cumpla (3) meses de vinculación con la entidad, se efectuará una inducción institucional Virtual o presencial, con las temáticas descritas en **PROGRAMA INDUCCION Y REINDUCCION GTH-P-004.**

Adicional, según Circular No 100.04-2018 de la Función Pública, todos los Servidores Públicos deben adelantar como mínimo el módulo “Fundamentos Generales” del Curso de MIPG; los funcionarios responsables de la implementación del MIPG como referentes de calidad, jefes de área, coordinadores, directores, entre otros, deben tomar el curso completo (8 módulos); así mismo los Gerentes Públicos deben tomar, demás, el curso de “Inducción a los gerentes públicos de la administración colombiana”.


Por lo anterior, los funcionarios del Instituto Nacional de Salud deben realizar los módulos que correspondan del curso de MIPG a través del siguiente link <http://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/curso-mipg>.

7.3. Acciones a implementar en el ingreso y ubicación en el puesto de trabajo (Inducción y Reinducción a Puesto de Trabajo)

Una vez posesionado el funcionario público, se tienen 2 meses desde su ingreso para que se haga el debido acompañamiento dentro del área, dicho acompañamiento tendrá como actividades principales, las siguientes:

- Presentación al grupo de trabajo.
- Acompañar y asesorar en temas y actividades a desarrollar.
- Dar a conocer la planeación de actividades anual del área.
- Enseñar y entregar el Manual de Funciones, correspondiente a su cargo y grado.
- Dar una inducción específica del área.
- Indicar el lugar donde se va a trabajar (Puesto de trabajo).
- Entregar el listado de los teléfonos y listados de extensión de la entidad.
- Orientar en cuanto a normas de convivencia en el lugar de trabajo.
- Las demás que el jefe del inmediato considere necesarias.

Los Funcionarios que han recibido la inducción y reinducción a puesto de trabajo deberán realizar el diligenciamiento del formato Código: GTH-F-028 dejando constancia de la realización de este

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código.GTH-D-004
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION, INDUCCION Y REINDUCCION	Versión.01
		Fecha.22/04/2019



7.4. Estrategia de Curso Virtual Programa de Reinducción


El programa de Reinducción de Salud Sogamoso E.S.E., está dirigido a reorientar la integración del colaborador a la cultura organizacional en virtud de los cambios producidos en cualquiera de los temas que ameriten, fortaleciendo su sentido de pertenencia e identidad frente a la Entidad. Se aplica a todos los colaboradores por lo menos cada dos años, o en el momento que se origine un cambio.

Los programas de Reinducción, incluirán obligatoriamente un proceso de actualizaciones acerca de las normas sobre inhabilidades e incompatibilidades y de las que regulan la moral administrativa (Ley 1567 de 1998), Esta se realizara dentro de cambios o actualizaciones normativas o temáticas, en donde sea necesario hacer un fortalecimiento y actualización de estos, por lo que es recomendable hacerlo hasta el año 2021, a menos que amerite de manera extraordinaria una nueva Reinducción.

Tanto la Inducción como la Reinducción se evalúan dejando registro en el formato GTH-F-027 **EVALUACION Y SEGUIMIENTO PROCESO DE INDUCCION/ REINDUCCION.** La evaluación que se aplique se debe aprobar con el 65%, si el funcionario no aprueba se repite la inducción/reinducción reforzando los temas con baja puntuación y repitiendo la prueba.

7.5. Realización de Entrenamientos en el Puesto de Trabajo:

Busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios; se orienta a atender en el corto plazo, necesidades de aprendizaje específicas (2 meses a partir del día de ingreso a la entidad) requeridas para el desempeño del cargo, mediante el

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código.GTH-D-004
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION, INDUCCION Y REINDUCCION	Versión.01
		Fecha.22/04/2019

desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata. La intensidad horaria del entrenamiento en el puesto de trabajo debe ser inferior a 160 horas.

El entrenamiento en el puesto de trabajo, se imparte al iniciar el funcionario sus labores. (Concepto 37631 de 2015, DAFP).

7.6. PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

El Plan Institucional de Capacitación es el conjunto coherente de acciones de capacitación y formación que durante un periodo de tiempo y a partir de objetivos específicos, facilita el desarrollo de competencias, el mejoramiento de los procesos institucionales y el fortalecimiento de la capacidad laboral de los empleados a nivel individual y de equipo para conseguir los resultados y metas institucionales establecidas en Salud Sogamoso E.S.E.


Para su formulación se desarrolla las siguientes fases:

- Diagnóstico de capacitación
- Las prioridades del año 2019
- La experiencia adquirida
- Las exigencias gerenciales
- Las debilidades detectadas y formuladas dentro de un plan de mejoramiento individual (Medición de desempeño).
- Resultado de procesos (Auditorías internas o externas, específicas de cada proceso) o institucional (Basado en el plan integral de mejoramiento de los estándares de acreditación)

Consolidación de la información del diagnóstico formulado, para estructurar el Plan Institucional de Capacitación 2019, se priorizará las necesidades de capacitación de acuerdo a la planeación y lineamientos impartidos para la vigencia actual.

8. DIAGNÓSTICO DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Un Plan de Capacitación debe entenderse como una herramienta estratégica dinámica, puesto que son muchas las acciones, programas y proyectos específicos o institucionales que contribuyen a ampliar la estructura y la dimensión de la capacitación y los requerimientos de la empresa.

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código.GTH-D-004
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION, INDUCCION Y REINDUCCION	Versión.01
		Fecha.22/04/2019


Para el diagnóstico de necesidades de capacitación se tiene en cuenta las necesidades institucionales planteadas por los diferentes áreas mediante comunicación directa, como también las diferentes preguntas formuladas por los colaboradores y las reuniones con los líderes de las áreas, el análisis de las necesidades detectadas en la medición de desempeño laboral, planes de mejoramiento individual que contribuya en el mejoramiento en el puesto de trabajo, resultado de procesos (Auditorías internas o externas, específicas de cada proceso) o institucional (Basado en el plan integral de mejoramiento de los estándares de acreditación).

Analizada la información se puede determinar si existen temas transversales a la Entidad como también detectar la cobertura que pueda presentar en los diferentes niveles jerárquicos.

El Diagnóstico de necesidades de Capacitación es la etapa inicial del proceso de capacitación, se realizó con la reunión de líderes o facilitadores asignados en los diferentes procesos, quienes identificaron temas relacionados con el Saber, Hacer y Ser en los funcionarios y solicitudes de capacitación individual, el análisis de las necesidades detectadas en la evaluación de desempeño por medio de los planes de mejoramiento individual que contribuya en el mejoramiento en el puesto de trabajo, necesidades identificadas por el área de control Interno y Planeación.

Además de los temas detectados en el diagnostico de necesidades se tendrá en cuenta para el PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION 2019 los temas relacionados con:


DIAGNOSTICO DE NECESIDADES	
ESTRATEGICOS	Procesos y procedimientos
	Gestión Direcccionamiento Estratégico
	Auditoria de calidad
	Riesgos: Operativos, Financieros y de Corrupción
MISIONALES	Gestión Asistencial
	Sistema de Gestión y Garantía de la calidad

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código.GTH-D-004
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION, INDUCCION Y REINDUCCION	Versión.01
		Fecha.22/04/2019

	Procesos y procedimientos
APOYO	Gestión Documental
	Gestión de Tecnología Biomedica
	Gestión de Recursos Informaticos
	Gestión de Recursos físicos
SEGUIMIENTO Y CONTROL Y EVALUACION	Riesgos: Operativos, Financieros y de Corrupción
	Medicion del Desempeño
TEMAS TRANSVERSALES	Atención al Usuario
	Trabajo en Equipo Comunicación Asertiva – Buen trato
	Liderazgo

De acuerdo a las directrices del DAFP FURAG y Plan Anticorrupción se plantean las siguientes líneas programáticas:

LINEAMIENTOS FURAG - PLAN ANTICORRUPCION - DAFP
Política y del sistema de administración del riesgo de corrupción
Atención al Usuario
Servicio al ciudadano
Secop II
Conservación Documental (Soportes Físicos)
Medición de Desempeño
Prevención de Acoso Sexual, maltrato y otras formas de violencia contra la mujer – Rutas integrales de atención en salud

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código.GTH-D-004
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION, INDUCCION Y REINDUCCION	Versión.01
		Fecha.22/04/2019

Consolidación Anexo 01

9. RED INSTITUCIONAL DE CAPACITACIÓN

La Red Institucional de Capacitación es la ofrecida por otras instituciones públicas y los convenidos docentes asistenciales en el marco de sus programas como:

- Escuela Superior de Administración Pública.-ESAP-
- Servicio Nacional de Aprendizaje SENA
- Departamento Nacional de Planeación - DNP
- UPTC.

10. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Plan Institucional de Capacitación está dirigido a los funcionarios públicos, y personal de apoyo – contratista de la Salud Sogamoso E.S.E., al cual debe dársele estricto cumplimiento.


11. METAS

- Cumplir con el desarrollo del 90% del Plan Institucional de Capacitación de Salud Sogamoso E.S.E.
- Realizar la inducción y reinducción al 100% de los funcionarios de la planta institucional, personal de apoyo y personal que ingrese en la presente vigencia.

12. METODOLOGÍA

El Plan Institucional de Capacitación, Inducción y Reinducción, se llevará a cabo en la vigencia 2019 y está dirigido a todos los funcionarios provisionales, de libre nombramiento y remoción y periodo fijo y contratistas que está concebido a partir de la identificación de las necesidades propuestas.

1. Evaluación: Se realizará al final de cada capacitación y la hará el gestor de cada proceso o el líder del mismo, si así se requiere.
2. Medición: Se realizará a través de indicadores de gestión del Plan Institucional de Capacitación – PIC 2019

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código.GTH-D-004
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION, INDUCCION Y REINDUCCION	Versión.01
		Fecha.22/04/2019


3. Cobertura de la Capacitación: Número de personas que asiste a la capacitación, especificando personal de planta que asiste/ personal total de planta de la entidad.

13. Matriz de seguimiento de ejecución e impacto de los programas institucionales de capacitación.

Para el seguimiento de indicadores se aplicará una matriz que consta de los siguientes campos:


- Eje temático: corresponde a los ejes temáticos definidos en el Plan de Capacitaciones institucional. Direccionado a las necesidades de aprendizaje detectadas.
- Estrategias: se enuncian las diferentes actividades de capacitación que se van a realizar para cubrir el eje temático.
- Población Objetivo: los colaboradores o áreas que se haya determinado requieren de capacitación.
- Nivel a Evaluar: hace referencia a los niveles determinados en la Herramienta de Evaluación y Seguimiento por Niveles, es decir, el impacto que se espera obtener con la capacitación.
- Herramienta Empleada para Evaluar: de acuerdo con el nivel se determinará la herramienta y se debe registrar en la matriz, así como dejar las evidencias.
- Indicador Estratégico: se determinan las variables a medir y la relación entre ellas.
- Unidad de Medición: se registra el tipo de valor, si son absolutos (numéricos) o relativos (porcentajes).
- Frecuencia de Medición: establece con qué periodicidad se va a medir el indicador.
- Metas de Cobertura y de Pertinencia: es el porcentaje que se espera obtener en cada uno de los meses y el acumulado logrado al final del período.

Eje temático	Objetivo estratégico	Estrategias (actividades a ejecutar)	Población objetivo o áreas	Nivel a evaluar	Herramienta empleada para evaluar	Indicador estratégico	Estrategia	Unidad de medición	Frecuencia de medición
--------------	----------------------	--------------------------------------	----------------------------	-----------------	-----------------------------------	-----------------------	------------	--------------------	------------------------

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código.GTH-D-004
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION, INDUCCION Y REINDUCCION	Versión.01
		Fecha.22/04/2019

Herramienta de Evaluación y Seguimiento por Niveles

NIVEL A EVALUAR	OBJETIVOS A EVALUAR	HERRAMIENTAS DE EVALUACIÓN
Primer Nivel	Satisfacción de los participantes con el desarrollo de las actividades de capacitación formativas.	Encuestas de satisfacción en donde se midan aspectos como: satisfacción con contenidos, logística, desempeño del capacitador o formador, métodos de formación, etc. (Solo para capacitaciones internas).
Segundo Nivel	Nivel de apropiación de conocimientos.	Exámenes técnico - teóricos de contenidos, apropiación de información.
Tercer Nivel	Aprendizaje de capacidades.	Pruebas situacionales, mediante metodología (entrevista de evaluación situacional) en donde se realicen simulaciones de diferentes situaciones reales de trabajo y se evalúen los niveles de aplicación de competencias.
Cuarto Nivel	Aplicación de lo aprendido.	A través de evaluaciones de desempeño, valoraciones de competencias, seguimiento y análisis de actuación en el puesto de trabajo.

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código.GTH-D-004
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION, INDUCCION Y REINDUCCION	Versión.01
		Fecha.22/04/2019


Quinto Nivel	Efecto en indicadores de calidad, productividad, efectividad, servicio, gestión, etc., relacionados con su cargo o rol.	Análisis de la evolución de los indicadores del colaborador antes y después de su participación en los planes de formación y capacitación.
Sexto Nivel	Impacto en los indicadores de calidad, productividad, efectividad, servicio, gestión, etc., relacionados con su cargo o rol.	<ul style="list-style-type: none"> • Impacto en la reducción de costos por reprocesos, no conformidades, falta de oportunidad. • Impacto en la disminución de peticiones, quejas o reclamos de los ciudadanos por dificultades en el servicio. • Impacto en la disminución de demandas de quejas de los ciudadanos por dificultades en el servicio.

13.1. Evaluación del plan institucional de capacitaciones

La meta final de toda capacitación es desarrollar al máximo las habilidades del personal de modo que ejecuten las funciones del empleo en forma experta y eficiente, por lo que el principal objetivo de medir el impacto del **plan institucional de capacitaciones**, es hacer una valoración de la transferencia del proceso de aprendizaje obtenido mediante las capacitaciones, los entrenamientos en el puesto de trabajo y los programas institucionales de aprendizaje, en el desempeño individual de los funcionarios públicos y a nivel organizacional en cuanto a la repercusión que estos programas han tenido en el cumplimiento de los objetivos estratégicos y misionales de la entidad, determinando si los objetivos y contenidos de los cursos de capacitación responden o no a la misión y necesidades diarias de cada área y si se están alcanzando los objetivos de la manera más efectiva y económica.

La evaluación cubre:

- La Gestión del **plan institucional de capacitaciones**: cumplimiento de los objetivos propuestos y ejecución del plan en los plazos establecidos y con los recursos previstos.

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código.GTH-D-004
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION, INDUCCION Y REINDUCCION	Versión.01
		Fecha.22/04/2019


- El Impacto del **plan institucional de capacitaciones**: La evaluación del impacto es la comparación de los cambios producidos entre una situación inicial y otra, luego de la intervención de la capacitación. Esta brindará resultados y evidenciará la efectividad en el puesto de trabajo, producido por los servicios asistidos en el proceso de capacitación.
- Generación de solución al problema que dio origen al **plan institucional de capacitaciones**
- Nuevas oportunidades de aprendizaje identificadas y documentadas.
- Busca verificar si las estrategias de capacitación desarrolladas a través de los programas institucionales de aprendizaje han generado cambios positivos en el trabajo frente a los indicadores planteados en cada objetivo.

13.2. Tipos de Indicadores

- El Indicador de Eficiencia refleja el uso racional de los recursos disponibles en la consecución de un producto o resultado; permite valorar cumplimiento de actividades previstas, tiempo de ejecución, presupuesto ejecutado y costos, insumos y tiempos utilizados en el diseño y desarrollo del plan. A través de indicadores de eficiencia se le hace seguimiento a la formulación y ejecución del plan institucional de capacitaciones.
- El Indicador de Eficacia refleja el logro de los atributos del producto que satisface las necesidades, deseos y demandas de los usuarios. La eficacia se refiere al grado de cumplimiento de los objetivos planteados. Permite valorar si los objetivos programados se cumplieron y la cobertura. Los indicadores de eficacia permiten medir los resultados del plan institucional de capacitaciones.
- El Indicador de Efectividad refleja la medida del impacto de los cambios que se producen en la situación inicial existente luego de la entrega del producto o servicio. El indicador de efectividad mide los cambios que se generan en la organización, como consecuencia del uso de las competencias que los participantes han adquirido a través de la Capacitación.

14. INDICADORES


Estos indicadores nos permitirán identificar el porcentaje de participación en el PIC, teniendo en cuenta el tipo de vinculación de los funcionarios asistentes y su efectividad.

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código.GTH-D-004
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION, INDUCCION Y REINDUCCION	Versión.01
		Fecha.22/04/2019

INDICADOR	VARIABLES	ORIGEN DE LA INFORMACIÓN
Porcentaje de cumplimiento	Número de capacitaciones realizadas	Registros de asistencia y/o actas de las capacitaciones realizadas
	Número de capacitaciones programadas	Matriz programación de Capacitaciones
Cobertura	Número de personas capacitadas	Listados de asistencia
	Población objetivo	Responsable o líder del proceso de capacitación, inducción o reinducción. Debe informar el número de personas objetivo, junto con la entrega de los listados.


15. CONTROL DE CAMBIOS

FECHA	VERSIÓN.	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO
22/04/2019	01	Creación del documento


	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código.GTH-D-004
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION, INDUCCION Y REINDUCCION	Versión.01
		Fecha.22/04/2019

ANEXO 1. NECESIDADES DE CAPACITACIÓN.

TEMAS	ASESOR	PROFESION	TECNICO	ASISTENCIA	POLITICA MIPG	EJE TEMATICO	DIME NSIÓ N
CULTURA ORGANIZACIONAL	X	X	X	X	6.Fortalecimiento organizacional y simplificación de	Gestión del Conocimiento	Ser
5S - KAISEN	X	X	X	X	6.Fortalecimiento organizacional	Gestión del	Hacer
OFIMATICA BÁSICA Y REDES SOCIALES	X	X	X	X	6.Fortalecimiento organizacional y	Gestión del	Hacer
ACREDITACIÓN EN SALUD		X			6.Fortalecimiento organizacional	Gestión del	Hacer
ACTUALIZACIÓN CONTABLE, TRIBUTARIA Y FINANCIERA ENFOCADA A NIIF Y ACTUALIZACIÓN DE CONTRATACIÓN		X			6.Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos	Gestión del Conocimiento	Hacer
ACTUALIZACION EN LIMPIEZA Y DESINFECCION DE AREAS DE LABORATORIO		X			6.Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos	Gestión del Conocimiento	Hacer
ACTUALIZACION EN LIMPIEZA Y DESINFECCION DE AREAS DE LABORATORIO		X			6.Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos	Gestión del Conocimiento	Hacer
ACTUALIZACION EN MICROBIOLOGIA CLINICA Y DE AGUAS		X			6.Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos	Gestión del Conocimiento	Hacer


	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO				Código.GTH-D-004
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION, INDUCCION Y REINDUCCION				Versión.01
					Fecha.22/04/2019

ACTUALIZACIÓN EN NUEVAS TÉCNICAS Y COLORACIONES HISTOLÓGICAS E INMUNOHISTOQUÍMICA		X			6.Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos	Gestión del Conocimiento	Hacer
ACTUALIZACIÓN EN PATOLOGÍA HUMANA EN CONGRESO NACIONAL O INTERNACIONAL		X			6.Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos	Gestión del Conocimiento	Hacer
ACTUALIZACIÓN EN RESISTENCIA ANTIMICROBIANA	X	X			6.Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos	Gestión del Conocimiento	Hacer
SISTEMA INTEGRADO DE GESTION DE CALIDAD Y MIPG.	X	X	X	X	6.Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos	Gestión del Conocimiento	Hacer
ACTUALIZACIÓN Y CONTROL DE DOCUMENTOS VIGENTES	X	X	X	X	6.Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos	Gestión del Conocimiento	Hacer
ACTUALIZACIONES DEL ÁREA DE MICOLOGÍA		X			6.Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos	Gestión del Conocimiento	Hacer
ACTUALIZACIONES EN GERENCIA PÚBLICA					6.Fortalecimiento organizacional y simplificación de procesos	Gestión del Conocimiento	Hacer


	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código.GTH-D-004
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION, INDUCCION Y REINDUCCION	Versión.01
		Fecha.22/04/2019

ANEXO N° 1: CONSOLIDADO DE DIAGNOSTICO DE NECESIDADES DE APRENDIZAJE ORGANIZACIONAL CAPACITACIONES 2019

N°	DEPENDENCIA	NECESIDADES DE CAPACITACION	COMPETENCIA ASOCIADA	EJE TEMATICO
1	Archivo	GESTION DOCUMENTA-TABLAS DE RETENCIÓN DOCUMENTAL	Saber	Gestión del Conocimiento
2	Archivo	PROCEDIMIENTO DE TRANSFERENCIAS PRIMARIAS	Hacer	Creación de Valor publico
3	Archivo	ESTRATEGIA 5 S	Saber -Hacer	Gestión del conocimiento
4	Archivo	MANEJO DE ARCHIVO DE GESTIÓN	Hacer	Creación de Valor publico
5	Contratacion	SARLATF	Saber	Gestión del conocimiento
6	Contratación	CONTRATACION ESTATAL	Saber	Gestión del conocimiento
7	Contratacion	SECOP II	Hacer	Gestión del conocimiento
8	Juridical	DAÑO ANTIJURIDICO	Saber -Hacer	Gestión del conocimiento
9	Cartera	EXCEL AVANZADO	Hacer	Gestión del conocimiento
10	Cartera	GESTIÓN DE COBRO	Hacer	Gestión del conocimiento
11	Control Interno	CURSO VIRTUAL MIPG	Hacer	Gestión del conocimiento
12	Control Interno	ATENCIÓN AL USUARIO CALIDAD DEL SERVICIO - SERVICIO AL CIUDADANO	Ser	Creación del Valor público
13	Control Interno	OBLIGACIONES Y FORMATOS UTILIZADOS EN CONTRATACIÓN A LOS SUPERVISORES DE	Hacer	Gestión del conocimiento
14	Control Interno/ Calidad	AUTOCONTROL	Hacer	Gestión del conocimiento

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código.GTH-D-004
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION, INDUCCION Y REINDUCCION	Versión.01
		Fecha.22/04/2019

15		RUTAS MIAS Y RIAS	Saber	Gestión del conocimiento
16	Planeación	GESTIÓN Y PRODUCCIÓN DE	Saber	Gestión del conocimiento
17	Planeación	PARTICIPACIÓN CIUDADANA RENDICIÓN	Saber-Ser	Creación del Valor
18	Subgerencia Servicios de Salud	RUTAS MIAS Y RIAS RESOLUCION 3280	Saber	Gestión del conocimiento
19	Subgerencia Servicios de Salud	ENFERMEDADES HUERFANAS	Saber	Gestión del conocimiento
20	Subgerencia Servicios de Salud	RUTAS DE PROMOCIÓN Y MANTENIMIENTO	Saber	Gestión del conocimiento
21	Subgerencia Servicios de Salud	CAMBIOS FISIOLÓGICOS DEL EMBARAZO	Saber	Gestión del conocimiento
22	Subgerencia Servicios de Salud	TOXOPLASMOSIS GESTACIONAL	Saber	Gestión del conocimiento
23	Subgerencia Servicios de Salud	CONVULSION FEBRIL	Saber-Hacer	Gestión del conocimiento
24	Subgerencia Servicios de Salud	ACCIDENTE RABICO	Saber -Hacer	Gestión del conocimiento
25	Subgerencia Servicios de Salud	SIFILIS GESTACIONAL	Saber -Hacer	Gestión del conocimiento
26	Subgerencia Servicios de Salud	EDA	Saber -Hacer	Gestión del conocimiento
27	Subgerencia Servicios de Salud	MANUAL DE LIMPIEZA Y DESINFECCION	Saber -Hacer	Gestión del conocimiento
28	Subgerencia Servicios de Salud	LAVADO DE MANOS	Hacer	Gestión del conocimiento
29	Subgerencia Servicios de Salud	ADMINISTRACION DE MEDICAMENTOS	Saber -Hacer	Gestión del conocimiento
30	Subgerencia Servicios de Salud	OXIGENOTERAPIA	Saber -Hacer	Gestión del conocimiento
31	Subgerencia Servicios de Salud	SEGURIDAD DEL PACIENTE	Ser-Hacer-Saber	Creación del Valor
32	Transversales	CONVIVENCIA LABORAL- LEY 1010 RESOLUCION DE	Ser	Creación del Valor público- Gobernanza para la Paz
33	Transversales	COMUNICACIÓN ASERTIVA-BUEN TRATO	Ser	Creación del Valor
34	Comités usuarios	DERECHOS Y DEBERES CLIENTE INTERNO Y	Ser	Creación del Valor
35	Programas especiales	IAMII – CORAZONES GLOBALES	Ser	Creación del Valor

	GESTIÓN DE TALENTO HUMANO	Código.GTH-D-004
	PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACION, INDUCCION Y REINDUCCION	Versión.01
		Fecha.22/04/2019

36	Transversales	SISTEMA DE GESTIÓN Y GARANTÍA DE LA CALIDAD-	Hacer	Gestión del conocimiento
37	Transversales	POLÍTICA Y DEL SISTEMA DE ADMINISTRACIÓN DEL RIESGO DE CORRUPCIÓN	Ser	Creación del Valor público
38	Transversales	MEDICION DE DESEMPEÑO	Hacer-Ser	Gestión del conocimiento
39	Transversales	CODIGO DE INTEGRIDAD- VALORES INSTITUCIONALES	ser	Creación del Valor público-Gobernanza para la Paz
40	Facturación	FACTURACION- NORMATIVIDAD	Saber-hacer	Gestión del conocimiento
41	Transversales	TRABAJO EN EQUIPO- LIDERAZGO	Ser	Creación del Valor público
42	Prepensionados	RETIRO ASISTIDO- - EMPRENDIMIENTO	Ser	Creación del Valor público