

Plan de Capacitaciones 2023



1. INTRODUCCIÓN

Con fundamento en la Constitución Política de 1991 y demás normas que reglamentan los procesos de capacitación y formación en las entidades públicas, Salud Sogamoso ESE presenta el Plan Institucional de Capacitación 2023, el cual tiene como principal objetivo el desarrollo de las capacidades, destrezas, habilidades y competencias fundamentales de los colaboradores, buscando su desarrollo profesional, el mejoramiento de los procesos internos de la ESE, la prestación de los servicios y su seguridad financiera (Objetivos Estratégicos del Plan de Gestión), así como mejorar la calidad de vida laboral de los servidores públicos, lo cual se refleja en un mejor desempeño laboral y en mayor calidad en prestación de los servicios a clientes internos y externos. Para Salud Sogamoso ESE, el Plan institucional de capacitaciones- PIC es el medio que permite orientar y otorgar a la entidad servidores íntegros, competentes, abiertos al cambio y comprometidos con el cumplimiento de la misión.

Este plan establece que la capacitación debe desarrollar las competencias laborales para la implementación y mejoramiento del Sistema de Gestión de la Calidad, en donde se adopta el enfoque de la formación basada en competencias laborales que buscan el fortalecimiento de las dimensiones del SER, SABER y HACER, como un esquema de enseñanza y de aprendizaje en sincronía con el desarrollo de competencias del liderazgo.

El presente documento también se encuentra alineado con el “Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030”, el cual define 4 ejes temáticos priorizados, a saber: Eje 1: Gestión del conocimiento, Eje 2: Creación del valor público, Eje 3: Transformación digital y Eje 4: Probidad y ética de lo público, los cuales, al ser desarrollados, permiten que los funcionarios adquieran conocimientos que les permitan adaptarse a un entorno cambiante.

La ejecución del Plan Institucional de Capacitaciones va enfocada al cumplimiento de los objetivos estratégicos, comprometiéndose a fortalecer las competencias del Talento Humano, mediante la implementación de estrategias de capacitación, con las cuales se mejora el compromiso y la motivación de los servidores y de esta manera se impacta positivamente en la calidad del servicio.

Para la elaboración del Plan Institucional de Capacitación, se parte de un diagnóstico de necesidades, el cual tiene como objetivo la identificación de situaciones a mejorar mediante procesos de aprendizaje previstos en el marco normativo. También hacen parte del PIC los recursos con los que se cuenta para su ejecución, y se define la forma como se realizará su evaluación y su divulgación.

2 MARCO NORMATIVO

- **Constitución Política Nacional: Artículo 54 de la Constitución Política de Colombia**, sobre el derecho a la capacitación, dispone: "Es obligación del Estado y de los empleadores ofrecer formación y habilitación profesional y técnica a quienes lo requieran (...)"..

La Corte Constitucional, en Sentencia del 6 de septiembre de 2000, Expediente D2865, sobre la capacitación, señala: "(...) *La capacitación, según lo dispuesto en el artículo 53 de la C.P., es un principio mínimo fundamental de carácter prevalente, que rige en cualquier relación laboral, incluidas las que surgen entre la administración pública y sus colaboradores. (...)*".

- **Decreto 1567 de 1998**, por el cual se crea 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"

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

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

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

Artículo 36 - "Objetivos de la Capacitación.

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

Dentro de las políticas que establezca Salud Sogamoso E.S.E. se formularán los planes y programas de capacitación para lograr sus objetivos, en concordancia con las normas establecidas"

- **Decreto 1083 de 2015, Título IV** en 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.

Artículo 2.2.9.1: Los planes de capacitación institucionales deben responder a estudios técnicos que identifiquen necesidades y requerimientos de las áreas de trabajo y de los empleados, para desarrollar los planes anuales institucionales y las competencias laborales.

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

- **Ley 1952 de 2019** Código Disciplinario Único, el cual en su artículo 37 establece que uno de los derechos de los servidores públicos es "Recibir capacitación para el mejor desempeño de sus funciones".
- **Decreto 894 de 2017:** Artículo 1. Modificar el literal g) del artículo 6 del Decreto Ley 1567 de 1998 el cual quedará así: "g) Profesionalización del servidor público.

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

- **Decreto 612 de 2018** por el cual se fijan directrices para la integración de los planes institucionales y estratégicos al Plan de Acción por parte de las entidades del Estado y que determina que las entidades del Estado, de acuerdo con el ámbito de aplicación del Modelo Integrado de Planeación y Gestión, al Plan de Acción deberán integrar los planes institucionales y estratégicos, entre ellos el Plan Institucional de Capacitación.
- **Resolución 3100 de 2019:** Por la cual se definen los procedimientos y condiciones de inscripción de los prestadores de servicios de salud y de habilitación de los servicios de salud y se adopta el Manual de Inscripción de Prestadores y Habilitación de Servicios de Salud.

3. GENERALIDADES

3.1 MARCO CONCEPTUAL

Con el fin de contextualizar la gestión en materia de capacitación se relacionan algunos conceptos:

Plan Institucional de Capacitación: Conjunto de acciones de capacitación y formación articuladas para lograr unos objetivos específicos de desarrollo de competencias para el mejoramiento de los procesos y servicios institucionales y el crecimiento humano de los empleados públicos, derivados del diagnóstico de necesidades, que se ejecuta en un tiempo determinado y con unos recursos definidos

Capacitación: De acuerdo con 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, además, a los procesos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa".

Formación: En procesos que tienen por objeto específico desarrollar y fortalecer una ética del servicio público basada en los principios que rigen la función administrativa. Proceso encaminado a facilitar el desarrollo integral del ser humano, potenciando actitudes, habilidades y conductas, en sus dimensiones ética, creativa, comunicativa, crítica, sensorial, emocional e intelectual.

Proyecto de Aprendizaje en Equipo: Conjunto de acciones de aprendizaje de un grupo de empleados para el desarrollo de competencias que mejoren el servicio o producto de una organización. El proyecto de aprendizaje surge de un problema del contexto laboral en el cumplimiento de la misión institucional (dificultad para obtener resultados laborales, no conformidades, retos institucionales) y se concreta en un plan de acción, con los objetivos, actividades, recursos y cronograma para resolver sus necesidades específicas de aprendizaje que contribuyan a transformar y aportar soluciones a los problemas de su contexto laboral.

Brecha de Competencia: Diferencia entre las competencias evidenciadas en el desempeño laboral y las competencias requeridas en el cargo. Algunos medios de detección de brechas de competencias, son:

Medición de desempeño: proceso sistemático y periódico de estimación cuantitativa y cualitativa del grado de eficacia con el que las personas llevan a cabo las actividades y responsabilidades de los puestos que desempeñan, debe ser realizada por el jefe inmediato. La medición del desempeño será una de las valoraciones para determinar la brecha en cada funcionario.

Observación del desempeño: sirve para evaluar de qué manera los conocimientos, habilidades, comportamientos, es decir, las competencias de sus colaboradores, aportan al logro de los objetivos de su empresa. Lo ideal es establecer algún sistema sencillo de evaluación en que el propio cargo o puesto de trabajo proporciona la información necesaria respecto del desempeño del colaborador.

Análisis de procesos: describe los procesos involucrados "Tal como están", con diagramas e imágenes que los responsables de llevar a cabo las tareas pueden entender fácilmente.

Planes de mejoramiento: información proporcionada por la Oficina Asesora de Planeación como resultado del seguimiento a los planes y programas institucionales frente a los objetivos estratégicos

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 aspectos académicos o laborales sin sujeción al sistema de niveles y grados establecidos para la educación formal

4. PRIORIZACIÓN TEMÁTICA, ESTRUCTURA Y PROPOSITO DEL PLAN NACIONAL DE FORMACIÓN Y CAPACITACION 2020 - 2030

El objetivo de alinear el Plan Institucional de Capacitaciones de Salud Sogamoso E.S.E con el "Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020-2030", es generar orientaciones y métodos para desarrollar competencias laborales en los servidores públicos de forma integral, para 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 parte¹.

Para lograr este fin, el Departamento Administrativo de la Función Pública define 4 ejes temáticos priorizados que agregarán valor a la formación y, por ende, al

¹ DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA, Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 -2030. Disponible en: https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/biblioteca-virtual/-/document_library/bGsp2ijUBdeu/view_file/34208239

desempeño del servidor público mediante su desarrollo integral y para la orientación del ejercicio de sus funciones²:

Eje 1: Gestión del conocimiento y la innovación: el Manual operativo del MIPG (2019) define la gestión del conocimiento de la siguiente manera: “la gestión del conocimiento puede entenderse como el proceso mediante el cual se implementan acciones, mecanismos o instrumentos orientados a generar, identificar, valorar, capturar, transferir, apropiar, analizar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de las entidades públicas, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor

De esta manera, la gestión del conocimiento y la innovación busca que las entidades:

- Consoliden el aprendizaje adaptativo, mejorando los escenarios de análisis y retroalimentación.
- Mitiguen la fuga del capital intelectual
- Construyan espacios y procesos de ideación, experimentación, innovación e investigación que fortalezcan la atención de sus grupos de valor y la gestión del Estado.
- Usen y promuevan las nuevas tecnologías para que los grupos de valor puedan acceder con más facilidad a la información pública.
- Fomenten la cultura de la medición y el análisis de la gestión institucional y estatal.
- Identifiquen y transfieran el conocimiento, fortaleciendo los canales y espacios para su apropiación.
- Promuevan la cultura de la difusión y la comunicación del conocimiento en los servidores y entidades públicas.
- Propicien la implementación de mecanismos e instrumentos para la captura y preservación de la memoria institucional y la difusión de buenas prácticas y lecciones aprendidas.
- Estén a la vanguardia en los temas de su competencia³.

² Ibid

³ DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA, Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 –2030. Disponible en: https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/biblioteca-virtual/-/document_library/bGsp2IjUBdeu/view_file/34208239

Eje 2. Creación del valor público: Se orienta principalmente a la capacidad que tienen los servidores para que, a partir de la toma de decisiones y la implementación de políticas públicas, se genere satisfacción al ciudadano y se construya confianza y legitimidad en la relación Estado-ciudadano. Esto responde, principalmente, a la necesidad de fortalecer los procesos de formación, capacitación y entrenamiento de directivos públicos para alinear las decisiones que deben tomar con un esquema de gestión pública orientada al conocimiento y al buen uso de los recursos para el cumplimiento de metas y fines planteados en la planeación estratégica de la entidad, de acuerdo con sus competencias⁴.

Eje 3. Transformación digital: La transformación digital es el proceso por el cual las organizaciones, empresas y entidades reorganizan sus métodos de trabajo y estrategias en general para obtener más beneficios gracias a la digitalización de los procesos y a la implementación dinámica de las tecnologías de la información y la comunicación de manera articulada con y por el ser humano.

En esta era de cambios provocados por la influencia de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) surgen nuevos conceptos inspirados en el uso de las TIC como herramientas transformadoras de los procesos tradicionales, de esta manera, desde el Gobierno nacional se generan lineamientos alrededor de esta transformación digital.

Eje 4. Probidad y ética de lo público: La probidad, en términos generales, es la rectitud y moralidad a que tiene que ajustarse la conducta humana, y en lo público, la que debe observarse en el ejercicio de funciones públicas. Desde el Plan Nacional de Formación y Capacitación, se busca generar conocimientos que permitan fijar hábitos relacionados con la integridad y ética de lo público⁵.

⁴ Ibid

⁵ Ibid

5. OBJETIVOS

5.1. Objetivos General

Fortalecer los conocimientos y habilidades del talento humano al servicio de Salud Sogamoso E.S.E, para contribuir al mejoramiento de las competencias individuales y grupales, el desempeño laboral y la calidad de vida de los colaboradores; en atención al cumplimiento de la misión, visión y objetivos de la institución.

5.2. Objetivos específicos

- Identificar las necesidades de capacitación que requiere el talento humano de la ESE para el mejoramiento de sus competencias y habilidades, y, en consecuencia, su desempeño laboral.
- Priorizar y definir las capacitaciones a incluir en el PIC derivadas del primer objetivo
- Evaluar el cumplimiento, cobertura y efectividad de las acciones de capacitación que se implementen.
- Identificar oportunidades de mejora en función de las brechas que se evidencien.

6. ACREDITACION EN SALUD

Todas las capacitaciones se orientarán a cumplir con el proceso de acreditación, entendida la acreditación como un "Proceso voluntario y periódico de autoevaluación interna y revisión externa de los procesos y resultados que garantizan y mejoran la calidad de la atención del usuario en una organización de salud, a través de una serie de estándares óptimos y factibles de alcanzar, previamente conocidos por las entidades evaluadas. Es realizada por personal idóneo y entrenado para tal fin y su resultado es avalado por entidades de acreditación autorizados para dicha función." (Resolución 1445 de 2006).

7. BENEFICIARIOS Y OBLIGACIONES

Serán beneficiarios de los programas de capacitación y formación señalados en el Plan Institucional de Capacitación - PIC, el personal de planta permanente, temporal y contratistas, de Salud Sogamoso ES.E.

Los contratistas podrán asistir a las actividades que imparta directamente la entidad, que tengan como finalidad la difusión de temas transversales de interés para el desempeño institucional y que no impliquen un rubro para su ejecución.

Los asistentes a capacitaciones tendrán las siguientes obligaciones:

- a) Cumplir estrictamente con las actividades del presente Plan y la agenda adoptada por el proceso de Talento Humano.
- b) Facilitar la asistencia de los funcionarios a los eventos de capacitación y formación que se programe en la entidad.
- c) Evaluar los eventos de capacitación internos en los que se participe.
- d) El funcionario designado o inscrito voluntariamente para participar en las jornadas desarrolladas a través del Plan Institucional de Capacitación, deberá cumplir con los requisitos de asistencia y calificación establecidos para el mismo.
- e) Los funcionarios que asistan a capacitaciones externas tienen la obligación de transferir el conocimiento si son superiores a 20 horas de la siguiente manera:

- De 20 a 40 horas: Realizar memorias de la actividad, que incluya los contenidos de mayor relevancia y que puedan ser aplicados por los funcionarios en sus actividades, para lo cual el funcionario que realiza la capacitación desplegar esta información por medio de correo electrónico. Las memorias se almacenarán en el archivo de capacitaciones de la oficina de talento humano.

- Mayor a 40 horas: Realizar la transferencia del conocimiento, presencial o virtualmente. Una síntesis de la actividad se publicará y almacenará en el archivo de capacitaciones de la oficina de la oficina de talento humano.

8. FORMULACIÓN DEL PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES

La estrategia metodológica para la formulación del Plan se centra en definir un diagnóstico de necesidades reales de la institución en materia de formación y capacitación para los colaboradores, a partir del cual se priorizan los temas para cerrar las brechas de competencias funcionales y comportamentales existentes en todas las dependencias de la organización

Los procesos de formación y desarrollo de competencias nacen de la necesidad de lograr impactos positivos en el desarrollo de una organización a partir de la implementación de un sistema de educación que estimule las competencias propias de los funcionarios. Salud Sogamoso E.S.E., realizará el modelo de gestión de competencias con miras a contribuir al fortalecimiento de las competencias laborales, lo cual se refleja en un mejor desempeño laboral y en mayor calidad en la prestación de los servicios a clientes internos y externos.

8.1 ENFOQUE DE COMPETENCIAS

Para implementar con éxito esta práctica se identificaron las competencias genéricas y específicas que fortalecen las dimensiones del conocimiento de SER, SABER y HACER de la organización en el marco de un QUERER HACER con base en el análisis de Salud Sogamoso E.S.E, sus estrategias y sus metas; lo cual ayuda a identificar cuáles son las competencias que deben aspirar a adquirir sus funcionarios y hacia dónde dirigir los esfuerzos y capacitaciones.

8.2 COMPETENCIAS FORMATIVAS Y DE CAPACITACIÓN

Las clásicas tres dimensiones de construcción del ser humano y sus procesos

a) Dimensión del Ser: Conjunto de características personales (motivación, compromiso con el trabajo, sentido de pertenencia, disciplina personal, liderazgo, proyecto de vida, desarrollo humano, autoestima, entre otras) que se evidencian en el desempeño competente y son determinantes para el desarrollo de las personas, el trabajo en equipo y su desempeño superior en las organizaciones.

b) Dimensión Saber: Conjunto de conocimientos, teorías, principios, conceptos, datos e información que se requieren para fundamentar el desempeño competente y resolver retos laborales.

c) Dimensión Hacer: Conjunto de habilidades necesarias para el desempeño competente, con las cuales se pone en práctica el conocimiento que se posee, mediante la aplicación de técnicas y procedimientos y la utilización de equipos, herramientas y materiales específicos.

8.3 COMPETENCIAS DE LIDERAZGO

El liderazgo es la función que ocupa una persona que se distingue del resto y es capaz de tomar decisiones acertadas para el grupo, equipo u organización. Aunque suele atribuirse como una competencia típica de quien dirige al grupo, en realidad sus características deben extenderse al desarrollo personal de todos los colaboradores, puesto que finalmente todos lideran sus propias vidas tanto intra como extra

laboralmente, y el grado de equilibrio de estas realidades va a incidir en el desempeño laboral.

Así, interesa fortalecer en el talento humano aspectos del desarrollo personal tales como: la integridad y honestidad del carácter, la disposición a la resolución pacífica de los conflictos, la buena comunicación, el establecimiento de metas personales y la contribución al alcance de las organizacionales, la toma de iniciativa, la buena comunicación, la colaboración y el trabajo en equipo, la disposición al cambio, y el inspirar a los demás, entre otros.

Lo anterior va construyendo comportamientos culturales que contribuyan efectivamente alcanzar el cumplimiento de los objetivos institucionales y el establecimiento de la Misión, Visión y Valores Institucionales.

9 DIAGNOSTICO DE NECESIDADES

El diagnóstico de las necesidades de capacitación es una etapa fundamental del Plan, que permite orientar su estructuración y desarrollo para fortalecer los conocimientos, habilidades y actitudes de los funcionarios, con el fin de contribuir en el logro de los objetivos de la institución.

Las necesidades de capacitación se levantan de la siguiente manera:

- a) Líderes de proceso: se realiza el levantamiento de las necesidades de los líderes de proceso mediante comunicación oficial, donde ellos priorizan sus temáticas teniendo en cuenta los siguientes ítems:
 - Desempeño de los procesos
 - Indicadores
 - Planes de mejoramiento
 - Auditorias de entes externos y auditorías internas
 - Resultados de autoevaluación de acreditación. PAMEC, autoevaluación y evaluación MIPG

- b) Funcionarios públicos: se levanta las necesidades de los servidores públicos por medio de una encuesta, donde se prioriza las temáticas propuestas.

c) Medición de desempeño: se toma como referencia las debilidades detectadas y como parte de la Medición de desempeño Laboral.

d) Educación continuada de la junta directiva: se establecen las necesidades de educación continuada de la junta directiva, la cual busca el grado de conocimiento respecto de las funciones que se encuentran bajo su responsabilidad para determinar los temas relacionados que se consideren importantes para el desarrollo de sus funciones. Las ejecuciones de las acciones de formación priorizadas se realizarán en las reuniones ordinarias designadas según la normatividad aplicable a éste grupo de interés.

e) Direccionamiento estratégico: se presenta a gerencia la priorización de las temáticas y mediante acta se establece las necesidades de capacitación.

Para la elaboración del Plan institucional de capacitación también se tienen en cuenta fuentes como los sistemas de gestión de calidad y seguridad y salud en el trabajo y oferta de la función pública.

Se agrega la acción de formación de bilingüismo por medio del Servicio Nacional de Aprendizaje SENA, que tiene como propósito brindar herramientas que mejoren el desempeño laboral y las posibilidades de desarrollo profesional y personal de quienes prestan sus servicios al Estado.

Además, todas las capacitaciones se orientarán a fortalecer cumplimiento de los objetivos estratégicos.

Igualmente se tendrá en cuenta los resultados del Plan Institucional de Capacitación del año inmediatamente anterior como insumo para la elaboración del actual documento

Por lo anterior, la identificación de necesidades de capacitación se seleccionó a través del modelo de gestión de competencias, encaminándose a que definidos los ejes temáticos y sus responsables se orienten las reuniones correspondientes a definir las acciones de formación específicas en cada eje, programando las actividades en la matriz definida para el PLAN INSTITUCIONAL DE CAPACITACIONES, anexo al presente Plan.

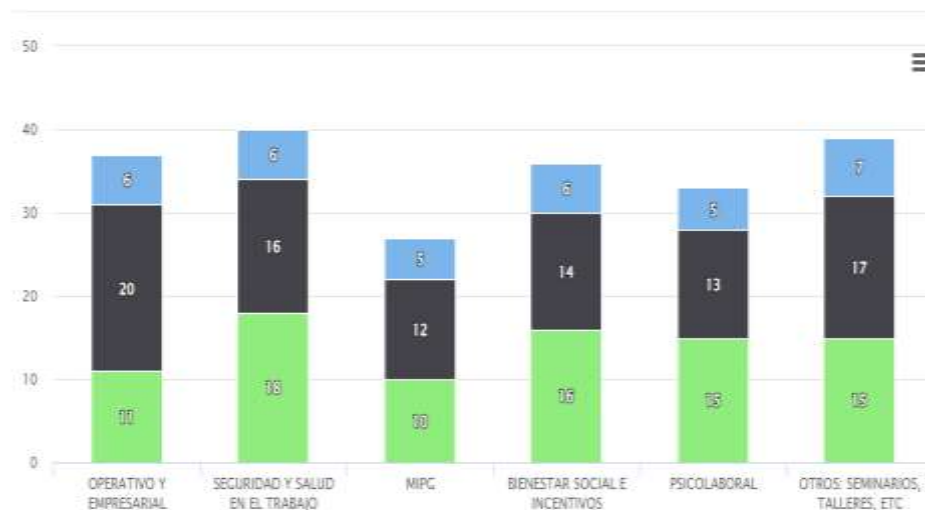
9.1 RESULTADOS DE LA ENCUESTA DE NECESIDADES DE CAPACITACIÓN

Para identificar las necesidades del PIC 2023, fue aplicada la ENCUESTA PARA DETECTAR NECESIDADES DE BIENESTAR SOCIAL, INCENTIVOS, SALUD OCUPACIONAL Y CAPACITACIÓN, por medio de ALMERA y mediante electrónico a los líderes de área de la Entidad.

Con base en los resultados obtenidos de la encuesta de necesidades las siguientes temáticas obtuvieron una mayor votación por parte de los funcionarios públicos respecto a cada uno de los ejes:

¿QUÉ ACTIVIDADES DEL ÁREA EDUCATIVA DESEARÍA QUE LA EMPRESA REALIZARA Y QUE A USTED LE GUSTARÍA PARTICIPAR?

Opción	Básico		Medio		Avanzado		Total %
	#	%	#	%	#	%	
OPERATIVO Y EMPRESARIAL	6	16,2%	20	54,1%	11	29,7%	
SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	6	15,0%	16	40,0%	18	45,0%	
MIPG	5	18,5%	12	44,4%	10	37,0%	
BIENESTAR SOCIAL E INCENTIVOS	6	16,7%	14	38,9%	16	44,4%	
PSICOLABORAL	5	15,2%	13	39,4%	15	45,5%	
OTROS: SEMINARIOS, TALLERES, ETC	7	17,9%	17	43,6%	15	38,5%	
Total	35	16,5%	92	43,4%	85	40,1%	



- En capacitación de operativo y empresarial el 11% sugiere que sea avanzado, el 20 % básico y el 6% bajo
- En capacitación de seguridad y salud en el trabajo el 18 % sugiere que sea avanzado, el 16 % básico y el 6% bajo
- En capacitación de MIPG el 10 % desea que sea avanzado, el 12 % básico y el 5 % bajo
- En capacitación de bienestar social e incentivos el 16% sugiere que sea avanzado, el 14 % básico y el 6% bajo
- En capacitación de psicolaboral el 15% sugiere que sea avanzado, el 13 % básico y el 5% bajo
- Capacitaciones de otros seminarios o talleres el 15% sugiere que sea avanzado, el 17 % básico y el 7 % bajo

Eje 1. Gestión del Conocimiento y la Innovación:

Transmisión de información a los integrantes de una organización, permitiendo así, un funcionamiento eficiente dentro de la misma.

Saber - Saber:	Herramientas para estructurar el conocimiento
Saber - Hacer:	Gestión de aprendizaje institucional
Saber - Ser:	Trabajo en equipo y liderazgo

Eje 2. Creación de valor público:

Saber - Saber:	Gestión pública orientada a resultados
Saber - Hacer:	Desarrollo de procesos, herramientas, estrategias de control
Saber - Ser:	Participación ciudadana

Eje 3. Transformación digital:

Mediante el cual se implementan acciones, orientadas a identificar, difundir y preservar el conocimiento para fortalecer la gestión de las entidades públicas, facilitar procesos de innovación y mejorar la prestación de bienes y servicios a sus grupos de valor.

Saber - Saber:	Apropiación y uso de la tecnología
Saber - Hacer:	Tratamiento de la información
Saber - Ser:	Trabajo en equipo

Eje 4. Probidad y ética de lo público

Saber - Saber:	Estrategias de Comunicación
Saber - Hacer:	Pensamiento crítico
Saber - Ser:	Derechos Humanos

Proceso a través del cual los actores públicos, privados y sociales aportan a la construcción de paz, fortaleciendo las capacidades institucionales y las prácticas de gestión pública.

Así mismo la encuesta de necesidades evidenció el interés de los servidores por recibir capacitaciones en el siguiente tema: Herramientas Tecnológicas y ofimáticas

Adicional, conforme al Plan Nacional de Formación y Capacitación, y las necesidades particulares del Departamento Administrativo de Función Pública se considera necesario incluir en el Plan Institucional de capacitación las siguientes temáticas:

- Liderazgo
- Contratación Estatal
- Trabajo en equipo y Comunicación Asertiva
- Empleo Público y gestión del talento humano del Estado
- Desempeño institucional, calidad y generación de Valor Público.
- Emprendimiento e Innovación
- Transparencia en la gestión pública y servicio al ciudadano
- Control Interno
- Código de Integridad
- Conflicto de Intereses
- Código Único Disciplinario
- Comité de Convivencia – Protocolo de atención en caso de acoso laboral y Sexual.
- Seguridad del Paciente
- Humanización

10. MODALIDADES Y ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN

Con el fin de abarcar las temáticas de capacitación y asegurar la adherencia al conocimiento, se definen las siguientes modalidades, las cuales están alineadas al nuevo modelo pedagógico de capacitaciones de Salud Sogamoso E.S.E:

10.1. MODALIDADES DE CAPACITACIÓN MODALIDAD PRESENCIAL

Es la modalidad principal en la que se realizarán las actividades académicas en las que interactúan capacitador y alumno. Las actividades para el presente plan se definen en detalle en el anexo en formato Excel que hace parte del mismo:

- a) **Capacitaciones internas:** para abarcar las acciones de formación programadas, se realizan capacitaciones presenciales internas dictadas por el personal de Salud Sogamoso E.S.E, quienes poseen amplio conocimiento sobre las temáticas y funcionamiento de la empresa.

b) **Seminario:** Un seminario es una reunión especializada que tiene naturaleza técnica y académica cuyo objetivo es realizar un estudio profundo de determinadas materias con un tratamiento que requiere una interactividad entre los especialistas.

c) **Taller:** En enseñanza, un taller es una metodología de trabajo en la que se integran la teoría y la práctica. Se caracteriza por la investigación, el descubrimiento científico y el trabajo en equipo.

MODALIDAD VIRTUAL

Para la ejecución del Plan Institucional de Capacitaciones, se podrán utilizar también medios electrónicos para la transmisión y asimilación de conocimientos.

MODALIDAD MIXTA

Permitirá, eventualmente, combinar los diversos componentes de la tecnología de la Informática, la computación e Internet, con componentes de metodologías tradicionales de enseñanza-aprendizaje presencial y de formatos instruccionales de aprendizaje a distancia.

Por medio de las modalidades virtuales y mixtas, se busca combinar el uso de la tecnología con los saberes individuales y organizacionales acumulados para generar una oferta institucional virtual.

10.2 ESTRATEGIAS DE CAPACITACIÓN

Para garantizar la adherencia al conocimiento y teniendo en cuenta las oportunidades de mejora detectadas en la vigencia 2022, se definen las siguientes estrategias:

- 5 minutos durante el turno: para el personal asistencial, se definirá en la programación del Plan Institucional de Capacitaciones, acciones de formación presenciales que se realicen en 5 o 10 minutos en medio de la jornada, esto con el fin de aumentar la cobertura y la adherencia a temáticas transversales a la prestación del servicio.

- **Evaluaciones casuísticas:** Las evaluaciones solamente se realizarán en formato de selección múltiple y las preguntas serán casuísticas (razonamiento basado en casos) es decir, las preguntas estarán enfocadas a indagar acerca de casos que pueden presentarse en el puesto de trabajo y que lleven a los trabajadores a analizar la información dada
- **Acompañamiento líderes:** El líder de las acciones de formación tendrá un canal abierto a las dudas que surjan en las acciones de formación,
- **Foros de aprendizaje:** se abrirá un foro de discusión en la plataforma, donde se planteará diferentes problemáticas o situaciones que puedan ser discutidas por los servidores y estos presenten sus opiniones y sugerencias en este medio.
- **Difusión:** para mejorar la adherencia a las temáticas de difícil asimilación o los pasos de guías o lineamientos normativos importantes, se dará a conocer por los medios de comunicación internos de Salud Sogamoso E.S.E tips relacionados con dichas acciones de formación

11. INDUCCIÓN Y REINDUCCIÓN

El programa de inducción y reinducción tiene como objetivo fortalecer el desempeño laboral, el compromiso y sentido de pertenencia de los funcionarios desde su vinculación, facilitándoles su integración a la cultura organizacional y al desarrollo de habilidades, suministrándole la información que le permita el conocimiento de la función pública, el cumplimiento de sus funciones, así como el desarrollo individual y organizacional.

Se cuenta con un Programa GTH P019 INDUCCIÓN REINDUCCION, el cual da los lineamientos para la realización del proceso de inducción y reinducción, también como la evaluación para el proceso de inducción específica. De acuerdo con los objetivos a cumplir, existen los siguientes componentes para este programa:

- a) Inducción general:** Se refiere a la razón de ser y las generalidades de la institución, se realizará de manera presencial. Este tipo de inducción será impartida a todos los colaboradores que ingresan a Salud Sogamoso ESE.
- b) Inducción específica en el puesto de trabajo:** Está a cargo de cada una de las dependencias, las mismas deben proporcionar al servidor público la información referente a su puesto de trabajo, su interacción con sus compañeros y con la

organización, los riesgos e indicadores de su proceso, los procedimientos y demás especificaciones que le permita llevar a cabo sus funciones.

Esta inducción debe realizarse al inicio de su labor a cargo del jefe inmediato, debiendo dejar constancia de dicha inducción en los formatos definidos en el método pedagógico de inducción y reinducción. "Plan Padrino"

c) **Entrenamiento:** Se realizará entrenamiento cuando existan falencias en la evaluación de desempeño, para la inclusión de nuevas herramientas, metodologías o tecnologías.

d) **El programa de reinducción** está dirigido a actualizar a los servidores en relación a su desempeño laboral, las políticas de la institución y reorientar su integración a la cultura organizacional.

12. PRESUPUESTO

Para la ejecución del Plan Institucional de Capacitaciones se cuenta con recursos procedentes del presupuesto anual destinado al rubro de Capacitación por valor de \$ 40.000.000, por otra parte, se cuenta con el apoyo de entidades externas como (SENA- DAFP- ESAP), entidades que nos ofrece cursos durante todo el año con miras a satisfacer algunas de las necesidades planteadas en el presente plan. El presupuesto puede aumentar de acuerdo a las necesidades de la entidad.

Si bien es cierto, la entidad tiene asignado unos recursos para el desarrollo del Plan Institucional de Capacitaciones para la vigencia 2023, también se cuantifican los costos en los que se incurre en el proceso de capacitación relacionado con las horas de trabajo que invierten los servidores, teniendo en cuenta la línea base del 2022.

13. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

La evaluación del Plan Institucional de Capacitaciones se realizará utilizando indicadores que miden el nivel de cumplimiento de las capacitaciones programadas, y el nivel de eficacia de las acciones de formación.

La evaluación de la gestión del Plan Institucional de capacitaciones hará referencia al cumplimiento de los objetivos propuestos y a la evaluación de la transferencia de conocimientos y adherencia en la práctica a los mismos. La evaluación se realizará en todos los eventos de capacitación que se requiera.

Los indicadores que se utilizarán para realizar el seguimiento y la medición se relacionan a continuación:

➤ **Cobertura**

Porcentaje de colaboradores capacitados:

- Número total de colaboradores **objetos del Plan de capacitaciones** capacitados (asistencia)/ No. Total de colaboradores **objetos del Plan de capacitaciones** de la entidad* 100.

➤ **Cumplimiento**

Porcentaje de cumplimiento actividades realizadas:

- Actividades realizadas/Actividades programadas *100

➤ **Nivel de cobertura de inducción general y reinducción**

- Número de servidores que cumplen con inducción general o reinducción / número de servidores programados * 100

La evaluación del plan se realiza de forma bimensual, de acuerdo con la programación del Plan de Acción institucional, donde se tendrá un informe del cumplimiento de actividades y los indicadores de cumplimiento y cobertura.

14. IMPLEMENTACIÓN Y DESPLIEGUE

Una vez aprobado el PIC 2023 en el comité de Gestión y Desempeño Institucional, previa priorización de los temas solicitados desde las diferentes áreas de la ESE; se envía a Comunicaciones para ser publicado en la Página Web y chat Institucional.

15. CRONOGRAMA

El cronograma de actividades y tiempos de ejecución para las actividades de capacitación y formación serán definidas en el Plan Institucional de Capacitación de Salud Sogamoso E.S.E, y estará sujeto a ajustes de acuerdo a nuevas necesidades identificadas durante la ejecución del mismo (Ver anexo en formato Excel)

16. GLOSARIO

Aprendizaje: Es un cambio perdurable en la conducta o en la capacidad de comportarse de una determinada manera, la cual resulta de la práctica o de alguna otra forma de experiencia.

Aprendizaje organizacional: el aprendizaje organizacional es la capacidad de las organizaciones de crear, organizar y procesar información desde sus fuentes (individual, de equipo, organizacional e interorganizacional), para generar nuevo conocimiento.

Entrenamiento: en el marco de gestión del recurso humano en el sector público, el entrenamiento es una modalidad de capacitación que busca impartir la preparación en el ejercicio de las funciones del empleo con el objetivo de que se asimilen en la práctica los oficios. En el corto plazo, se orienta a atender necesidades de aprendizaje específicas requeridas para el desempeño del cargo, mediante el desarrollo de conocimientos, habilidades y actitudes observables de manera inmediata.

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

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 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." (Decreto Ley 1567, 1998, Art. 4).

Medición de desempeño: proceso sistemático y periódico de estimación cuantitativa y cualitativa del grado de eficacia con el que las personas llevan a cabo las actividades y responsabilidades de los puestos que desempeñan, debe ser realizada por el área de Talento Humano de la institución. La evaluación del desempeño será una de las evaluaciones para determinar la brecha en cada funcionario.

17. BIBLIOGRAFIA

- Constitución Política de Colombia de 1991, artículos 53 y 54 de la en los cuales se establece principio fundamental y garantía mínima de todo trabajador el derecho a la capacitación.
- Decreto 1567 de 1998, por el cual se crea el Sistema Nacional de Capacitación y el Sistema de Estímulos para los empleados del Estado.
- Decreto 1227 DE 2005, por el cual se reglamenta parcialmente la Ley 909 de 2004 y el Decreto-ley 1567 de 1998.
- Decreto 1083 de 2015, Título IV en el cual se establecen las competencias laborales generales para los empleos públicos de los distintos niveles jerárquicos de las entidades a las cuales se aplican los Decretos-ley 770 y 785 de 2005.
- Decreto 894 de 2017. Por el cual se dictan normas en materia de empleo público con el fin de facilitar y asegurar la implementación y desarrollo normativo del Acuerdo Final para la terminación del Conflicto y la Construcción de una Paz estable y Duradera.
- Circular Externa 100-010 de 2014 del Departamento de la Función Pública. Orientaciones en materia de capacitación y formación de los empleados públicos
- DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA, Plan Nacional de Formación y Capacitación 2020 – 2030. Disponible en: https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/biblioteca-virtual/-/document_library/bGsp2ljUBdeu/view_file/34208239

18. ANEXOS

- Anexo 1. Consolidado diagnostico necesidades de capacitación -2023
- Anexo 2. Cronograma de capacitaciones - 2023